だから職員が辞めていく
ダメな施設を選ばないために 20

メタデータ	言語: jpn
	出版者:
	公開日: 2014-09-17
	キーワード (Ja):
	キーワード (En):
	作成者: 岡田, 耕一郎, 岡田, 浩子
	メールアドレス:
	所属:
URL	https://tohoku-gakuin.repo.nii.ac.jp/records/232

だから職員が辞めていく

ダメな施設を選ばないために

連載 20

チェックポイント⑲

「介護現場の3つのK」

介護現場は「3つのK」を抱えていると言われることがある。「3つのK」とは「きつい」、「汚い」、「給料が低い」である。今回は「きつい」を取り上げてみたい。職員のぐちを聞くと、まるですべてのことがきついように聞こえる。実際にその通りなのだが、すべてを列挙するわけにはいかないので、いくつかのポイントに絞ってみよう。

(1)仕事の内容自体がきつい

介護現場に行くと、職員が1日中立って介護をしていることに気が付く。もちろん、記録を書いたり、食事の介助をするときには座らなければならないが、それ以外はたいてい忙しく動き回っている。また、利用者の移動介助をすることも多いので、基本的に重いものを持つような仕事になる。移動介助のために、電動リフトを置いている施設もあるが、時間がかかるので、まったく使われていない。

(2)労働時間が長いのできつい

介護現場の仕事を詳しく書き出し、担当している職員の数と比べると、職員の数に比べて仕事の量が多いことが分かる。職員の数が少なく、絶対的に仕事の量が多いのだ。そのため、どうしても残業が慢性化して、労働時間が長くなりがちである。

利用者のために質の高い介護サービスを提供することをうたい文句に、職員に長時間の労働を強いて、残業時間が異常に多くなっている施設もある。うちの職員は率先して残業していると口外する施設長もいるが、労働者の虐待は福祉に反する。

通用しない「きつさ」が「やりがい」

(3)勤務が変則的なのできつい

介護サービスの中で、とくに職員の負担が大きいのが入浴と食事だ。これらのサービスを事故なく利用者に提供するには、まとまった数の介護職員を、その時間帯に確保しなければならない。その人手は、正職員とパート職員を組み合わせて確保される。パート職員は家庭を守る主婦が多いので、食事の準備がある早朝や夕方の勤務を避けたがり、日中の最も働きやすい時間帯を希望する。施設側は、出来ればいろいろな勤務区分をまんべんなく担当してもらえるとありがたいと交渉してはみるものの、両者の希望は平行線をたどり、多くの場合、施設側は、現状の正職員に、パート職員が避けたがる勤務区分を割り当てることになってしまう。

その結果、正職員の勤務は早出と遅出の数が増えて非常に変則的な勤務となってしまい、さらに夜勤が加わると、体のリズムが狂ってしまう。

(4)有給休暇が取れないのできつい

介護現場は、職員が自由に有給休暇がとれないほど、慢性的な人手不足だ。職員の有給休暇は、希望する日に取ることが出来るはずなのだが、別の日にされたり、申請自体をやんわりと断られたり、職員の数が足りないため、どうしても出勤してもらいたいと言われて、休暇がなくなったりすることが少なくない。

(5)勤務中に休憩が取れないのできつい

日中の勤務の場合、昼食の休憩として1時間ほど休めるはずだが、この昼の休みが消えてしまっている老人ホームが増えている。職員が昼食の休みを取るということは、職員が利用者のそばを離れて、別のところで食事休憩をとるということなので、結果的に、現場で利用者を見守っている職員が減ってしまう。

それを防ぐため、老人ホームの中には、昼食を利用者のいる食堂でとるように強制している（あるいは理屈をつけて職員をうまくだます）ところもある。食事をしながら、ついでに食事介助もしなさいというのでは、休んだ気分など、まったくしない。

以上のように、介護現場で「きつい」話は枚挙にいとまがない。ところが、である。不思議なことに、介護現場で長年働いてきたプロの職員の中にはこれらの「きつさ」を「やりがい」と考えている人が少なくない。これを個人の認識のズレと笑ってはいられない。この微妙なズレは日本の介護の将来に暗い影を落としつつあるからだ。

介護現場が比較的特殊なものであり、そこで働く職員の数もそれほど多くなかった時代は、きつい現場に耐えられる職員が生き残り、素晴らしい気づき・不屈の精神力・鬼神も退散する体力で明日の介護を担えば良かったのかもしれない。ところが、介護が社会化した現在では、介護現場は日本中にあふれ、そこで働く職員の数は膨大になった。ということは、質がどうこうではなく、膨大な数の職員を安定的に確保しなければ、もはや現場はまわらなくなってしまったということだ。「きつさ」を「やりがい」にすり替えて、ダメ職員を福祉的合理性でどんどんふるいにかけていく作戦では人がいなくなり、現場の崩壊が加速してしまうだけだ。

介護の社会化とは、一握りの「選ばれた人」が介護現場を支えることではなく、例えて言うなら、「ご近所の普通のおじさん」が介護現場を支えることを意味している。この、理想の福祉的には極めて不愉快であろう事実に介護業界の関係者はそろそろ気がつかなければならない。有象無象のおじさんが働く介護現場とは、決して質の高い介護を提供するところでもなく、介護の質を上げようとするところでもなく、ましてやユニットケアでもない。そもそも仕事が出来ない（あるいは手と足と口と頭が別々に動かないとでも言えばいいのか）ので、理想の介護など夢のまた夢なのだ。毎日、元気で、気持ち良く働きに行けるような職場こそ、おじさんにとっての理想だ。「介護の質」を上げるより「介護現場の労働環境の質」を上げてもらいたいと普通のおじさんは切に願っている。

岡田耕一郎（おかだ・こういちろう）
東北学院大学経済学部教授。経営組織論。日本、スウェーデン、ドイツの介護サービス組織のマネジメントを研究。

岡田浩子(おかだ・ひろこ)
介護福祉士、社会福祉士。共著として07年に『老人ホームをテストする』を暮しの手帖社から出版。