

大阪市福祉人材養成連絡協議会・報告書 『福祉人材の確保と養成－現状と課題－』

大阪市では、大阪市の社会福祉及び児童福祉に関する事項を審議する社会福祉審議会で福祉人材の養成に関する議論が行われました。1年近くにわたる検討のすえ、まとめられた提言「大阪市における福祉人材養成のあり方」が平成17年9月の社会福祉審議会総会に報告され、承認されました。

この提言では、地域福祉を推進するさまざまなしくみ作りが進められている中で、先達の築いてきた歴史に学び「福祉は人なり」という原点に立ち返って、大阪市が地域福祉を担う人材養成に取り組むべき方向性が示されました。

この提言で示された「市、社協、大学や専門学校等の

福祉人材養成機関、福祉人材に対する研修等を行う機関、福祉事業者の団体、福祉専門職の職能団体、地域福祉活動者の団体等、体系的な福祉人材の養成を可能にするメンバー」による協議体として、関係団体等の参画を得て平成18年11月に「大阪市福祉人材養成連絡協議会」が発足しました。

この連絡協議会では、事業を展開するうえで福祉人材の養成に関わる基礎的なデータをまとめ、効果的な事業実施につなげていく必要があるとの意見を受け、平成19年度事業の一環として現状と課題の分析を行い、このほど報告書として取りまとめました。

この特集で、その概要をご紹介します。

はじめに

大阪市福祉人材養成連絡協議会会長 白澤 政和



大阪市福祉人材養成連絡協議会は2006(平成18)年11月に発足し、その特色は、大阪市という行政、社会福祉事業者、職能団体、大学等の養成機関の四者が相互に協力し合う中で、大阪における福祉人材の質を高めていくことにあります。本協議会は、大都市を中心に介護職が不足し、かつその離職率も高く、今後の超高齢社会が不安となってくる時期を迎え、多様な福祉人材を養成し、市民が安心して生活できる地域社会を作ることを目指して組織された団体です。こうした協議会は全国でも珍しく、今後の福祉人材の確保、養成を通じて、安心できる地域ケア体系を構築していくモデルとなることが求められています。

本協議会では、まずは個々の会員団体の人材養成の現状を調査し、それらを調整することで、個々の職員がレベルを高めていけるよう研修の体系化・再構築を目指しております。そのため、大阪で実施される福祉人材の研修に関する情報を大阪市社会福祉研修・情報センターが事務局として収集し、発信していくシステムの構築に着手したところです。

こうしたことから、さらには、福祉人材のキャリアパスが明確になるような研修の体系化を図り、そうした研修履

歴が社会的に評価されるシステム作りに向かっていかなければなりません。同時に、所与の福祉人材を養成し、レベルを高めることに留まらず、現在、深刻化している福祉人材の確保にも寄与することが求められています。

以上のような課題の解決に向けて、このたび『福祉人材の養成と確保－現状と課題－』を刊行する運びとなりました。同書では、「福祉・介護サービスを取り巻く現状と展望」「課題への取り組み」「福祉人材養成と地域福祉」など、地域でいかに福祉マインドを醸成し、結果として多くの人材を福祉領域に輩出できるかについて問題の抽出を行いました。さらには、そうした人材が定着していくための課題についても検討を行っております。

本協議会では、同書の刊行を受け、地域福祉を主眼とする福祉人材養成の課題解決に向けて一層活動を活性化していく所存です。つきましては、大阪でのこれらの取り組みに対し、関係機関・団体の皆様のご支援・ご協力を切に願うものです。

※本特集は、3月に刊行された報告書『福祉人材の確保と養成－現状と課題－』の概要をまとめたものです。なお、同報告書の全文は連絡協議会ホームページ「ウェルふるネット」に掲載します。URL <http://www.welful.net/>

福祉・介護サービス分野での人手不足が深刻といわれているのはどうしてですか？

社会福祉基礎構造改革や介護保険制度の導入、自立支援法に基づく障害者福祉サービスへの「応益負担」の導入など、社会福祉の枠組みは大きく変化しました。特に行政が必要なサービスを決める「措置」制度から利用者の選択に基づく契約制度へ転換したことで、福祉・介護サービス提供の主体を担う社会福祉法人では、従来の行政からの措置費による固定的な経営から、需要の変化に即応できるような柔軟な経営への転換が求められることになりました。

また、介護報酬の見直しや障害者施設への報酬の日割り制度の導入等により、福祉・介護サービスを提供する事業所の収入は減少し、事業の継続が難しくなる所も出てくるほど経営環境は厳しいものとなっています。

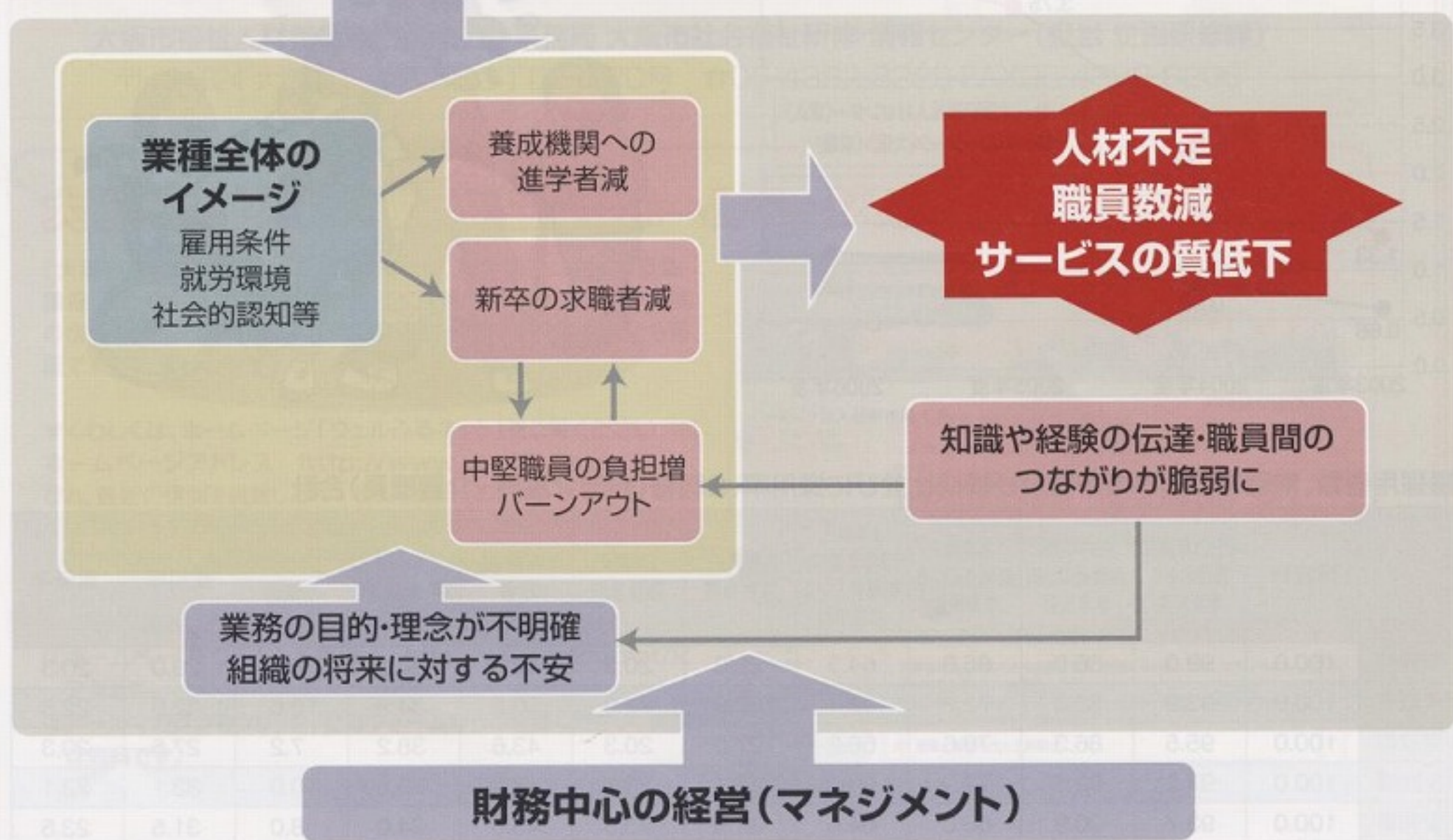
このような状況に対応するため、多くの事業所では正規職員の非常勤への切り替えや、人件費の引き下げをせざるを得なくなり、これに伴って他業種への人材の流出や確保した人材が定着しにくいという現象が起きました。

また、一方では経験の豊かな職員が職場を去ることで、他の職員の負担が増え、新人職員も十分な教育を受けられないまま仕事に追われてバーンアウト(燃え尽き)するというような悪循環も起こっています。

国では、社会保障審議会での議論を経て、昨年、新たな「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」を示しました。人手不足の状況やその原因については指針の中にもくわしく述べられていますが、今回、報告書の取りまとめに当たって収集したデータや施設へのアンケート調査結果等から、大阪でも全国と同じような状況が見られており、給与・労働条件に不満のある人は既に職場を去り、意欲を持ち続けている職員が福祉・介護サービスを支えていることが確かめられました。

連絡協議会では、報告書で抽出された課題をもとに、福祉人材の確保・養成を進めるため、3・4ページのような取り組みを行います。

地域における福祉教育・地域経営の脆弱化



短期の取り組み

新卒応募者の増加に向けた人材確保や養成のための取り組み。 中堅職員のバーンアウトの予防

人材養成には時間がかかります。しかし今の福祉・介護サービスの現場では1～3年ほどの短期間で職員が入れ替わる状況にあり、思うように人材養成が進みません。ではなぜ、短期間で職員が入れ替わるのでしょうか。それは全体的に職員数が減っていて(いわゆる人材不足)、職員一人ひとりの負担が大きくなり、体調をくずしたり燃え尽きたりして退職していくからです。このような状況が生まれる理由は大きく分けて次の2点です。

- ①新卒の求職者が減っている。
- ②新卒者の採用ができず中堅職員の負担が増え、その結果、業務が続けられなくなる(燃え尽き)。

ただし①の理由が②の状況を生むだけでなく、逆の関係もあります。それはどういうことかということ「中堅職員が少なくなって、新人職員は指導や相談の機会がないまま仕事をすることとなり、そのうち不安を感じたり燃え尽きたりして退職する。さらに中堅職員の負担が増加し、業務

を続けられなくなる」というような悪循環を生みます。そこで連絡協議会では、

- 新卒の求職者が増えるような取り組み
- 中堅職員の燃え尽きを防止するための取り組み

を実施します。まず新卒の求職者を増やすためには福祉系の専門学校や大学等の養成機関と施設等との連携を強化する必要があります。インターンシップの実施など養成機関と施設等が早い段階から情報を交換、連携し、人材を確保・養成できるよう、連絡協議会が連絡調整の役割を果たします。

中堅職員の燃え尽き予防に対しては豊かな経験と知識を持ち、的確な指導が行えるスーパーバイザーを育成する必要があります。連絡協議会で人材養成に関する相談を受け付け、スーパーバイザー養成等の研修を実施します。

■福祉・介護サービスにおける大阪の求人求職動向



■採用者数、離職者数別事業所数及び構成比並びに採用率、2職種(訪問介護員+介護職員)合計

	調査数	過去1年間に採用のある事業所数	過去1年間に離職者のいる事業所数	1年未満の離職者のいる事業所数	1年以上3年未満の離職者のいる事業所数	1年間の採用者数	1年間の離職者数	1年未満の者	1年以上3年未満の者	1年間の増減数	採用率	離職率
都府県合計	100.0	93.0	86.0	65.0	64.3	29.0	20.3	42.5	38.3	8.7	29.0	20.3
大阪府	100.0	93.9	85.3	72.2	62.4	32.9	22.3	50.2	34.9	10.6	32.9	22.3
東京都	100.0	95.5	86.3	70.6	66.2	27.5	20.3	43.6	38.2	7.2	27.5	20.3
神奈川県	100.0	97.2	88.6	72.9	69.3	33.1	23.1	42.9	39.8	10.0	33.1	23.1
愛知県	100.0	93.7	90.9	68.0	64.6	31.5	23.5	43.5	34.0	8.0	31.5	23.5

出典:財団法人介護労働安全センター大阪支部

中期の取り組み

福祉・介護サービスを提供する 組織の経営力の向上

福祉・介護サービスの現場で職員が定着しにくい原因のひとつとして財源不足とともに施設等の役割や目的が見えにくくなっていることがあげられます。

今までの福祉・介護はいわゆる「措置」制度のもとで国庫補助金等によって収入が保証されていました。しかし社会福祉基礎構造改革や介護保険制度の導入により自立した経営に向けた努力が必要となっています。今はその過渡期で、施設等の経営者や職員自身、どのように取り組んで行けばよいのか模索しています。そのような厳しい状況のなかでは職員が仕事に対する誇りを見失うことにもなりかねません。

採算性を確保しながら福祉・介護に対する使命を見失わない経営手法を考えるためには経営面も含めた各種研修の実施や研究会の開催等が必要ですが、人材不足のなか、研修実施、職員の参加ともままなりません。そこで会員や施設等の協力のもと、研修情報を持ち寄り、効率的な研修の企画と実施を図ります。

長期の取り組み

地域で、福祉を担う人材を 育てる「福祉教育」の充実

福祉人材、つまり福祉マインド(一人ひとりの人間としての真の思いやりの心、福祉や介護にかかわろうという気持ち)を持った人材は一朝一夕には育てられません。子どもころから、さまざまな人たちとの出会いにより「人をだいにする」「人を思いやる」といった気持ちを育む必要があります。

そのためには、子どもたちに関わる人々がともに学んでいこうとする福祉教育の視点がたいせつです。具体的には、地域の子どもたちに学びの場を提供し、かわりの場を提供することですが、学校や身近な地域での福祉実践の場で、地域に根ざした福祉マインドの育成を目指さなければなりません。福祉教育の目標は社会福祉への理解や関心を深めるだけでなく、地域住民の自主性・主体性を形成すること、そして地域社会全体として取り組んでいく雰囲気づくりをすることと言えます。

そのためには地域での福祉教育を調整するコーディネーターの育成、家庭、地域、小・中・高校、行政、社会福祉協議会や地元企業まで含めたネットワークの構築をめざします。

大阪市福祉人材養成連絡協議会 事務局 大阪市社会福祉研修・情報センター(担当 企画研修課)

〒557-0024 大阪市西成区出城2丁目5番20号 ☎06-4392-8229-FAX06-4392-8206

大阪市福祉人材養成連絡協議会ホームページ&メールマガジンのご案内

「大阪市福祉人材養成連絡協議会」では、社会福祉に関する研修・講座、またイベント等のさまざまな情報を発信しています。大阪市全域の情報をもとに、目的にあった研修・講座やイベントを検索することも可能ですので、ぜひお役立てください。

▼くわしくは、ホームページ「ウェルふるネット」をご覧ください

ホームページアドレス <http://www.welful.net/>

なお、最新の情報を満載したメルマガ「informationマーケット」も、毎月配信していますので、ぜひご登録をお願いします。また、ご関心をお持ちの方やお友だち、お知り合いにもご紹介をお願いします。

▼登録手続きは、簡単です。

①ホームページ「ウェルふるネット」 <http://www.welful.net/>にアクセス。

②メールマガジンをクリック。登録フォームからご登録ください。購読は無料です。

大阪市福祉人材養成連絡協議会 ウェルふるネット

メニュー

- 研修・講座 イベント情報
- 新着情報
- 協議会概要
- 会員構成
- 個人情報取り扱い
- サイトマップ
- お問い合わせ

大阪市福祉人材養成連絡協議会とは

社会福祉基礎構造改革以降、福祉のあり方が大きく変化をしています。その変化の中で新たなニーズに合った、福祉人材を育成し、福祉サービスの向上につなげるため、「大阪市福祉人材養成連絡協議会」が設立されました。今後、同協議会を中心として参加団体の活動が活性化し、大阪における福祉人材養成の核となることが期待されています。

◎ 大阪市福祉人材養成連絡協議会の概要

◎ 研修・講座・イベント情報

大阪市福祉人材養成連絡協議会では、関連する研修・講座、またイベント等の情報を発信しています。大阪市全域の情報をもとに、目的にあった研修・講座・イベントを検索することも可能ですので、ぜひお役立てください。

◎ 研修・講座・イベント情報へ

新着情報

● インクルージョン・ミーティングVol.6

今年は、「ソーシャル・インクルージョン」をテーマにしています。

ソーシャル・インクルージョンとは
社会全体の中に、自立生活上何らかの支援を必要としている人々を社会の構成員として包み込んでいこうという考え方です。

平成19年度 第4回・社会福祉講演会

「児童虐待からみえてくるもの」

講師◎花園大学社会福祉学部教授

橋本 和明



平成19年度の社会福祉講演会は「ソーシャル・インクルージョン」を基本テーマとして開催しています。第4回は、花園大学社会福祉学部教授の橋本和明氏を招き、「児童虐待からみえてくるもの」をテーマに、近年の社会福祉再編に当たっての基調とされている理念について語っていただきました。

虐待介入の難しさ

家庭裁判所には、大きく分けて扱う事件が2種類あります。ひとつは少年事件です。警察から送られてきた事件を調査官が調査して報告し、裁判官が処分を下すというものです。もうひとつは家事事件です。これは離婚や遺産分割、子どもの親権にかかわる問題といった事件を取り扱っており、そこには児童虐待もけっこうな数があるのです。私は数年前まで家庭裁判所に勤め、調査官の仕事をしてきました。今日はその経験のなかでいろいろ感じたことをお話ししたいと思っています。

最初は、児童虐待についてですが、たとえ関係機関が虐待だとわかっているにもかかわらずなかなか手出しができないことに、この虐待への介入に対するむずかしい問題点があります。たとえば202件の虐待による死亡事例を集めた資料を見ても、児童相談所の関わっていた事例は29.2%、他の関係機関等が虐待の疑いを持っていた、あるいは関わっていた事例が30.7%、関係機関との接点があったものの家庭の支援の必要性はないと判断されたものが21.3%であり、全くわからなかったというのは、たったの18.8%しかないのです。つまり結局はほとんどの事例は何らかの形で関係機関などが虐待を察知しているにも関わらず悲惨な結果を迎えているのです。ここに虐待の介入のむずかしさはあるのです。

虐待には4つの種類があります、身体的虐待、性的虐待、ネグレクト(放置)、心理的虐待です。「児童虐待の防止等に関する法律」の第5条には、虐待を発見しやすい立場にある学校や児童福祉施設、病院その他の児童福祉に職務上関係のある人は、そのことを自覚し早期発見に努めなければならないと書かれています。そこで、実際どこに通報するのかというと、同法の第6条には、福祉事務所もしくは児童相談所、

または児童委員を介して福祉事務所、児童相談所に通告しなければならないとあります。実はこの部分は立法後、最初の児童福祉法改正で少し変わりましたが、どこが変わったかというと「児童虐待を受けたと思われる」という箇所です。これまでは「児童虐待を受けた児童を発見した者は」になっていたのですが、「と思われる」という部分が付け加えられました。これは、たとえば隣の家のお風呂場で子どもがギャアギャア泣いているとして、その時点で児童虐待かどうかわからない場合でも、虐待ではないかと思った段階で通報してくださいというふうになったのです。つまり早期発見を重視したのです。

縦の関係だけでは語れない、 虐待を生む横の関係

次に非行と虐待を絡めて、どういうメカニズムで非行と虐待が関係あるのかというお話をしたいと思います。私は非行少年と関わる時には保護者とも会いますが、虐待をしていた保護者は「昔は殴ったり虐待していたが、今はやってないから非行とは関係ない」ということを言われることがあります。この親はトラウマ(精神的外傷)のことをまったくわかっていないと思えます。つまり、「今はもう殴っていないから今の非行は虐待とは関係ない」というのはほとんどないまちがいです。小さい頃の虐待は、今でもその子どもの中に何らかの形で残っていると考える必要があります。また虐待をする親の特徴としてストレスが多い、社会的に孤立しているなどという傾向が多いのですが、それともうひとつ、親自身も小さい頃に虐待を受けていたという虐待の連鎖がよく問題にされます。しかし家庭裁判所で実務をやっていたときに、おじいちゃん、おばあちゃんから親へ、親から子どもへというふうに縦の関係だけでは決してないことを痛感していました。むしろ親の夫婦関係、パートナー関係といった横の関係が虐待を生むのではないかと

ことを感じていました、その説明を進めていくうえで、虐待を加える親のパートナー関係を4つのタイプに分けてみます。

まず1番目は「葛藤不満型」というタイプ。夫婦で、あるいはパートナー間で非常に多くの葛藤がある、子どもの養育のしかたなどでけんかが絶えない。その葛藤が子どもに向かってしまい虐待が起こるケースです。

2番目のタイプは「同調共謀型」。これは葛藤とは逆にパートナーどうしが一体感を持つケースです。パートナー間の歩調が合うこと自体は良いのですが、あまりに強い一体感が虐待を生んでしまうこともあるのです。このタイプでは親とそのパートナーがいっしょになって、子どもを叱ってしまいがちとなります。つまり、夫婦で補い合ったりバランスを取るのではなく、「お父さんの言うとおりの」と父親がいっしょになって母親が叱りエスカレートして止められなくなるというような、そういう虐待もあるのです。

3番目は「支配服従型」。いわゆるDV(家庭内暴力)の家庭ですが、パートナーが一方の親を支配し服従させる。同じようなパターンで子どもも支配し服従させてしまうという形で虐待が生まれる場合があるのです。

最後のタイプは「孤軍奮闘型」。離婚したものの父親が養育費をくれない、音信もない。面接交渉も何もしないでほったらかしにされ、お母さんは一人でがんばって子どもを育てる。それでストレスが高まって虐待にいたる場合が典型的です。あるいは、離婚していなくても、一方の親がまったく子育てに非協力的で無関心のため、他方の親が一人で養育をせざるをえないという中で虐待が生じることもあります。

悪循環が育んでいく、虐待の深刻化

私は虐待が深刻化する要因を、親とパートナーの関係、虐待を認めない心理が親自身にあること、そして虐待は悪循環しやすいことの3点だと考えています。特に悪循環というのはやっかいです。どんな悪循環があるかという、たとえば子どもに必要以上に期待をしてしまうケースがそれです。親の過剰な要求があり子どもも親の期待に沿うようにがんばるのですが、どこかで無理があって破綻をきたしてしまうと虐待になってしまうのです。あるいは子どもに非行が出てきて、だんだんと親の叱り方が過激になってしまうという悪循環もあります。子どもが家出をする、家出から帰ったらまた叱って叩く、叩かれるのが嫌だからまた家出する、これも虐待の悪循環の一例です。次に、虐待がどのように非行に移行するのかを簡単にまとめておきます。虐待があつてすぐ非行に走るわけではなく、必ず回避的な行動があります、この虐待と非行の間の回避的な行動を早く見つけることが、虐待を深刻化させない、非行に走らせない大きな要因でしょう。

また、最近は児童虐待ばかりを考えていては、いろいろな問題の解決がしにくいのではないかと思うようになってきました。児童虐待だけではなく、配偶者虐待、高齢者虐待、障害者虐待とさまざまな虐待があるのです。これをひとつの包括的な虐待として見ていくことが今や必要になってきているのではないかと思います。このようにとらえる利点として、虐待間の関係や移行・変容について理解が深まるということがあります。たとえば児童虐待を受けていた子が、思春期になって力を持ってくると、こんどは親に「あのとき、俺にこんなことをしたじゃないか」と言って逆に親に暴力を振るうこともあります。これがもっと進めば配偶者虐待にもなりかねません。次に多面的な人間関係の理解が可能になってくるという利点もあります。つまり縦と横のようにいろんな角度から虐待を見ていかないとなかなか理解が深まりにくいのです。また、どの虐待にも絶対に役割や立場があります、そして虐待はそんな役割や立場の中から起きやすいということを理解しておいてください。

だいじなのは虐待を包括的に考えること

このように包括的に虐待を見た場合、共通項の理解がしやすい、虐待と近接する種々の問題にも理解が広がるといったさまざまな利点もあるのです。そして虐待と近接するいろいろな問題行動にも手を広げていくことができるということもあります。たとえば、いじめや不登校、摂食障害、自傷行為も、そういった問題かもしれません。つまり、児童虐待なら児童虐待というように、ひとつだけを見ていたのではここまで手を広げられないけれども、包括的に見た場合は近接する問題に手を広げることも可能になるのではないかと思います。

現時点では、「児童虐待防止法」、「高齢者虐待防止法」、「配偶者虐待防止法(DV法)」といった法律では、それぞれ少しずつ通告や対応・介入の方法がちがっています。

その中でも、高齢者虐待防止法はいちばん穏やかな介入方法を取っています。逆に、DV法は当初から強力な介入方法が規定されていたりするわけです。児童虐待防止法は今までは高齢者虐待防止法に類似する条文が多かったのですが、改正を重ねるごとにどんどんDV法に近い内容へと移行しつつあります。私なりにそのような法律を見比べてみると、虐待を受ける対象者が高齢者、配偶者、児童というようにちがっていることで、介入のあり方にこんなにも差があるのはいかがなものかと考えるわけです。もっと包括的な「虐待防止基本法」みたいなものの制定が必要と思えるのです。その上で、個別に児童虐待、配偶者虐待、高齢者虐待というような介入のあり方を規定していくことが望ましいのではないかと考えています。(了)

※この稿は平成19年11月13日に大阪市社会福祉研修・情報センターで開催された「平成19年度 第4回・社会福祉講演会」の講演内容の聴き取りから抜粋、再構成したものです。