

Opinions

介護業界が置かれている状況は厳しい。特に介護を担う人材不足は、国の死活問題で緊急課題である。この要因は、低賃金や3Kなどさまざまな「待遇（労働条件）」を挙げることができ、もう一面、「介護職員が能力や資格を活かせない」という仕事の仕方や内容にも、要因があるのではないかと感じている。そしてこの問題は、国の動きに関係なく今日からでも解決すべき課題であると考ええる。

介護職員の専門性が殺されている

私の運営する小さな事業所に転職してきた元大手事業所のOさんは、転職の理由をこう語ってくれた。

「職場で『利用者さんのために何々しませんか?』と提案すると、同僚からは『人手が足りない』『仕事が增える』と反対されたり、ケアマネジャーからは『介護保険では無理だ』と一蹴されたり、所長からは『そんなことよりも利用者を獲得しろ。利益を上げろ』と言われた。結局、介護の専

やりがいほしい! ～専門性を発揮できる職場の作り方～

佐々木 炎 ホットスペース中原代表 東京キリスト教大学助教

ささき・ほのお●1965年、静岡県生まれ。「訪問介護」「通所介護」「居宅介護支援」「知的障がい者グループホーム」を運営しながら、自らも介護支援専門員・介護福祉士として現場で奮闘している。教会の牧師でもある。

門性を発揮できなくて辞めた」と不満を語っていた。

介護職の専門性は、いつでもどこでも、利用者のために暮らしを考え、幸福になれるように支援することにある。この使命をめざす過程で、利用者と一緒に悩んだり、迷ったり、戸惑ったり、揺らいだりする試行錯誤に取り組めることで介護者に「やりがい」が生まれる。この「やりがい」があれば、たとえ利用者との関係で困難を極めていても、自分の存在価値を感じ、そこからもっと利用者とかかわりたいとか、介護福祉の技術と知識を身につけたいとか、仕事を通して自分の能力を活かしたいという介護の魅力に引きこまれていく。しかし、残念ながらこの介護のスパイラルが多くの事業所で阻害されていると感じる。

これは介護の専門性が発揮できない環境で、介護の原則である「利用者中心」が実践できないためであると考ええる。特に介護職員同士で利用者のことを考えると、この当たり前前の介護の

原則があいまいになり、介護の原則以外に立った発言で、介護の使命を行えない状況がつけられている。

これがつまずきとストレスになり、介護職員はやる気（モチベーション）を下げられたり、職場で悶々としたり、新しい職場を探したり、あきらめて他業種に行ってしまうのではないかと。また、内部分裂の果てに、事業所をつぶすこともある。職場内で専門性が発揮できない。ここに介護業界の人材不足の大きな要因の一つがあるのではないかと私は考えている。

「介護の原則」の共有が専門性ある職場をつくる

この問題は個人よりも、職場のシステムの問題であり、管理職が積極的に改善に取り組むべきだろう。

私は何よりも、介護に携わるすべての人が「介護の原則」を共有し、一致して「介護の使命」を全うできるように、組織内で統一した価値基準、理念を実現できる（貫ける）ように徹底することだと考える。いつで