

最期のときまで安心して暮らせる
東京を目指して

Active Fukushi



第23号

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会

●東京都高齢者福祉施設協議会 広報誌

アクティブ福祉

平成27年11月20日発行

東京都高齢者福祉施設協議会ウェブサイト
<http://www.tcsw.tvac.or.jp/bukai/kourei>

または **東京都高齢者福祉施設協議会** で検索



SPECIAL REPORT

スペシャル
レポート

キャリア段位制度を活用した人材育成 ～専門職の向上心を支持する働き甲斐のある魅力的な職場環境づくり～

砧ホーム

表紙写真:成長できる組織をめざし、介護係システム検討ワーキングチームでの検討の様子。

CONTENTS

アクティブ福祉 第23号

- スペシャルレポート
キャリア段位制度を活用した人材育成 2
- 「アクティブ福祉in東京' 15」開催報告 3
- 特集
特養における利用率及び介護職員充足状況
に関する実態調査結果 4
- ひと言！物申す！
「利用者自己負担増額」について 6
- 養護分科会
養護老人ホームの機能を活かし
孤立する高齢者を支援 7
- 軽費分科会
従来型軽費老人ホームのこれから 8
- センター分科会
他事業所の取り組みからヒントを探そう！
に参加して 9
- レポート
すみだの事例から学ぶ
外国人介護職員の受け入れ 10
- 第72回 全国老人福祉施設大会（東京大会）
開催報告／編集後記 12

スペシャル
レポート

キャリア段位制度を活用した人材育成

～専門職の向上心を支持する働き甲斐のある魅力的な職場環境づくり～

社会福祉法人友愛十字会 砧ホーム

●介護部部长 鈴木 健太

砧ホームは入所定員64名の従来型施設ですが、3つのフロアに分かれてグループケアを提供しています。介護職をメイン職種、他職種をサポート職種としたチーム連携を重視しながら、QOLの向上を目的として、おむつゼロを目指す「自立支援ケア」や介護リフトなどを活用した「持ち上げない介護」を展開しています。

アクティブ福祉（本誌）の特集が 制度導入の手懸かりに

アクティブ福祉第13号特集で報告された至誠特別養護老人ホームさんの実証事業の記事が制度導入の手懸かりとなりました。報告では、キャリア段位制度導入における介護職員の遣り甲斐に繋がるメリットが伝えられていた一方で、介護現場での負担の大きさや法人として処遇に関する環境の整備や整理への対応の悩まさが率直に表現されていました。砧ホームではこの課題を、キャリア段位制度が将来的に処遇改善の可能性を法人にもたらす契機になり得る“メリット”として捉え、介護専門職の遣り甲斐を支持する一挙両得の策と評価し導入を決意しました。

介護専門職の標準スキルレベルを キャリア段位レベル3と規定

平成25年に職員育成や職場環境の改善について検討するワーキングチームを発足し、当初は評価者講習テキストのデータをダウンロードして作ったお手製のテキストを手に制度の理解を重ねました。介護職員（常勤）の標準スキルレベルをキャリア段位レベル3と定め、各人が「利用者の状態像に応じた介護や他職種の連携を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践」できることを恒久的な目標としました。平成26年には段位認定に不可欠なアセッサーを4名輩出しました。

人材育成の仕組みを施設の魅力として

制度の導入によりアセッサー資格者の責任感が高まっています。また、全国共通のシステムを採用していることに期待感や施設の魅力を感じる職員も少なくないようです。今年度は新たに3名の職員をアセッサー講習に送り出し、段位認定活動を加速させる計画を進めています。今日までの認定者は0名ですが、スキルチェックが順調に進めば12月には施設で初めての段位認定者が誕生する見込みです。キャリア段位制度の導入を軸に、専門職の向上心を支持する働き甲斐のある魅力的な職場環境づくりを進めていきます。



明るく活気のある砧ホームの様子



持ち上げない介護にも力を入れています



「アクティブ福祉in東京'15」 開催報告

●アクティブ福祉in東京実行委員会

約1300名が参加

記念すべき10回目となる高齢者福祉研究大会「アクティブ福祉in東京'15」を9月29日(火)に京王プラザホテルにて開催しました。

今年は、共催団体として東京都介護保険居宅事業者連絡会をお迎えし、全76題の口演発表、全10題のポスター発表を行いました。当日は、一般参加者、学生参加者を合わせて、約1300名の方にご来場いただきました。



口演発表の様子



ポスター発表の様子

上野千鶴子氏が記念講演

記念講演では、社会学者の上野千鶴子うえのちづこ氏に「どんなケアがほしいのか? 当事者主権の立場から」というテーマでご講演いただきました。“当事者主権”の意味、また今後の介護福祉の予測も含めながら、介護現場を生きる私たちへの示唆とメッセージをいただきました。



多くの参加者が
記念講演に耳を傾ける



展示ブースでは、
各社に関連商品のご案内をいただきました

ご参加いただいた多くの皆さまに厚くお礼申し上げます。
また、各研究発表者の皆さま、大会運営にご協力いただいた関係者の皆さまに心より感謝申し上げます。

来年度の開催は平成28年9月30日の予定です



来年も
たくさんの発表・参加を
まってるブル!

特養における利用率及び介護職員 ～前回調査から深刻な人材不足は変わらず～

東京都高齢者福祉施設協議会では、2014年12月の調査以来2回目の「特養における利用率及び介護職員充足状況に関する実態調査」を実施しました。前回調査から結果は大きくは変わらず、深刻な人材不足の状況が続いていることが明らかとなりました。

調査期間：平成27年9月11日～9月25日

対象：東京都高齢者福祉施設協議会 特養分科会
会員 453施設

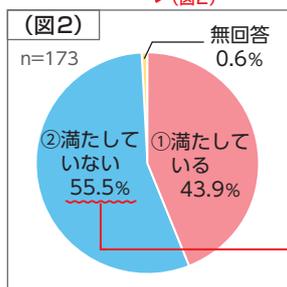
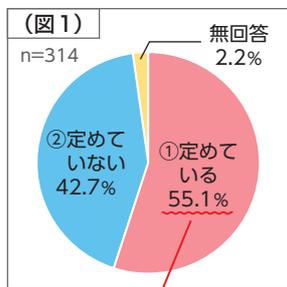
回答：314件（回収率69.3%）

※アンケートの詳細は、介護人材対策委員会で分析・検討のうえ、会員の皆様へお知らせいたします。

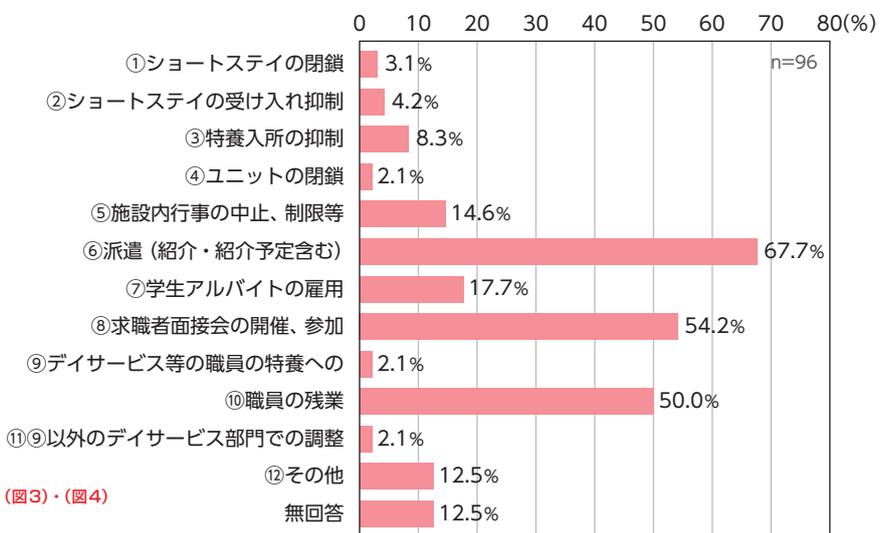
●施設独自の人員配置基準 半数以上が「満たしていない」

「老人福祉法及び介護保険法が定める基準（3：1）よりも多く、施設独自の人員配置基準を計画上定めているか」をたずねたところ、55.1%が「定めている」と回答（図1）。そのうち、その独自基準を「満たしていない」施設は55.5%と半数以上にのぼりました（図2）。

施設独自基準を「満たしていない」施設に対して、その対策をたずねたところ、最も多かったのは「派遣（紹介・紹介予定含む）」で67.7%、次いで「求職者面接会の開催、参加」54.2%、「職員の残業」50.0%と続いています（図3）。

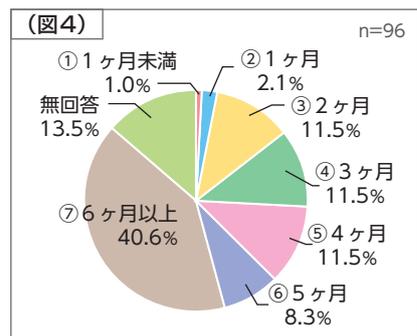


(図3) 施設独自基準を「満たしていない」場合、その対策（複数回答）



(図1) 「老人福祉法及び介護保険法が定める基準（3：1）よりも多く、施設独自の人員配置基準を計画上定めているか」
(図2) 「施設独自の人員配置基準を満たしているか」
(図4) 施設独自基準を「満たしていない」場合、その期間

また、施設独自基準を「満たしていない」施設に、その期間をたずねたところ、最も多かったのは「6か月以上」の40.6%で、長期間にわたり深刻な人材不足が続いている状況が明らかとなりました（図4）。



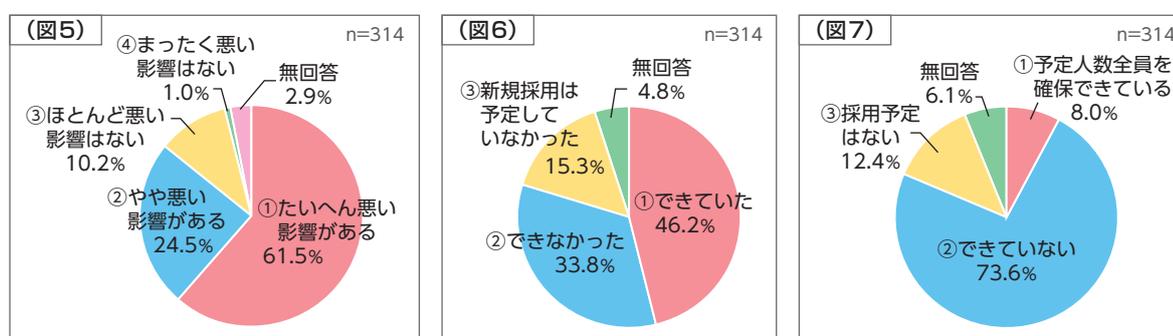
充足状況に関する実態調査結果

介護人材対策委員会

●27年報酬改定は86%が「悪影響」 職員の新規採用も苦戦

「平成27年4月の介護報酬改定は介護人材不足に対してどのような影響を与えたか」をたずねたところ、「大変悪い影響」「やや悪い影響」をあわせ、86%が悪影響だと回答しました（図5）。

「H27年4月時、必要な介護職員の新規採用は確保できていたか」をたずねたところ、33.8%が「できなかった」と回答（図6）。また、「H28年度初めの介護職員の新規採用」は73.6%が「まだできていない」と回答しており、職員の新規採用を巡り、依然として厳しい状況にあることがわかります（図7）。



(図5) 平成27年4月の介護報酬改定は介護人材不足に対してどのような影響を与えたか

(図6) 「H27年4月時、必要な介護職員の新規採用は確保できていたか」

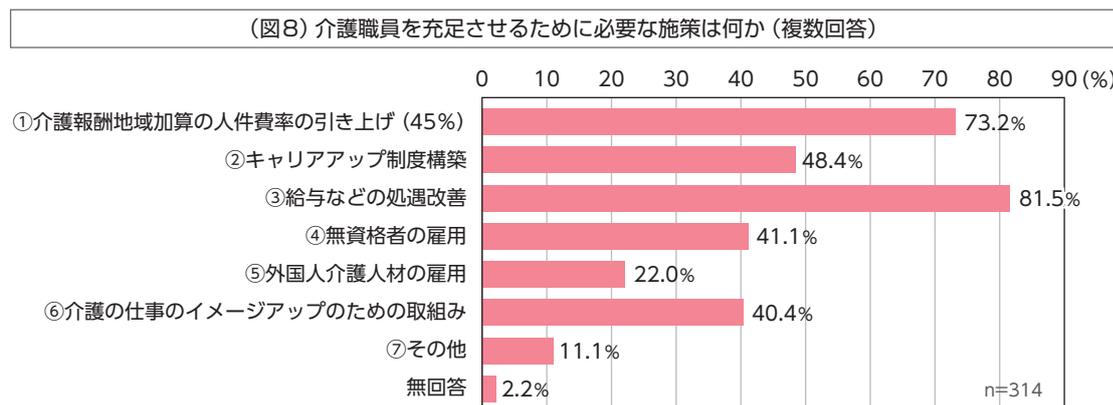
(図7) 「H28年度初めの介護職員の新規採用」

●介護職員の充足には 給与などの処遇改善が喫緊の課題

「介護職員を充足させるために必要な施策は何か」をたずねたところ、「給与などの処遇改善」が81.5%にのぼり、その前提ともいえる「介護報酬地域加算の person 費率の引き上げ」が次いで73.2%となりました。その他、「キャリアアップ制度構築」「無資格者の雇用」「介護の仕事のイメージアップのための取組み」についても、4割以上が必要な施策に挙げていました（図8）。

自由記述では、「加算だけではなく、基本報酬をせめて今までの水準に引き上げてほしい」「定着率のよい事業所の運営方法を検証してほしい」など、さまざまな意見が寄せられ、介護人材対策に対する東京都高齢者福祉施設協議会の活動への期待が感じられました。

今後は、今年度より設置された介護人材対策委員会等で調査結果の分析を行い、協議会活動へ反映させていく予定です。





あなたは

「利用者自己負担増額」について

どう考えますか？

●生活相談員研修委員会

平成27年4月より段階的にスタートした改正介護保険制度ですが、8月より65歳以上の方のうち、一定以上の所得のある方については、介護サービス費の2割を自己負担することとなり、また、多床室の入所者についても光熱水費相当分に加え、室料相当分の負担についても居住費として求めることとなりました。負担限度額認定についても平成27年度の住民税非課税世帯（配偶者がいる方は配偶者の住民税も非課税）、本人の預貯金等の合計金額が1千万円以下（配偶者がいる方は配偶者と本人の合計額2千万円以下）等、該当要件が大きく見直されました。

「利用者自己負担」について大きく見直された改正介護保険制度について、生活相談員の視点にて議論しました。

賛成

- 医療費負担割合が1～3割となっているのに、介護保険が1割のままということは難しいと考えます。
- 多く持っている人（稼いでいる人）から多く負担して頂くということは、基本的に悪いということではないと思う。
- 介護保険を利用する方が増え、介護保険財政を圧迫していることから、一定以上の預貯金があるのであれば仕方ないと思います。同時に適正に介護サービスが使われているのかをチェックする体制も強化する必要があると思います。
- 財政破たんによる介護保険システムの崩壊こそ、利用者にとっては不利益なものとなってしまいます。ただし、実際に負担が増え、施設利用を継続できなくなる利用者も現れていることから、所得・収入の基準については、再考も必要であると考えます。
- 客観的な所得による利用者自己負担増額はいたしかたないと思います。そして、低所得者をしっかりとサポートできるシステムの構築が望まれます。

反対

- 今現在の収入は少ないが、こつこつ貯めて1千万を超える貯金がある方は非該当で、収入はそこそこあるが、非課税で貯金が1千万円以下の方は該当するといった制度はどうかと思います。
- 高齢者に不安と混乱を招いている手続きも、手間が多く良い効果を感じない。
- 配偶者の絶対的扶養義務を負担限度額に適應させるのは少し乱暴だと思います。生活水準を下げなければならない人がいるならば配慮すべきだと思います。
- 負担限度額認定について、配偶者が課税の為非該当となってしまった方は、利用料の支払いが本当に困窮すると思います。本人の年金支給額を上回るような改正はあるべきではない。
- 預貯金をどのような思いで苦勞して貯めたのか。声に出せない方たちが無念です。
- 実際にサービスの利用を抑えたり、中止する方がいらっしゃいます。必要なサービスが受けられなくなるのは良くないと思います。

協議会の動き

- 9月11日 9月10日に発生した北関東・東北豪雨災害により、甚大な被害を受けた高齢者福祉施設への見舞金として、茨城県老人福祉施設協議会へ10万円を贈呈しました。



養護老人ホームの機能を活かし 孤立する高齢者を支援

●社会福祉法人生光会 せいこうかい 長安寮 ちょうあんりょう 施設長 いしい 石井 たみこ 民子

養護老人ホームの役割

養護老人ホームは、半世紀の長い歴史をもち、社会的問題のある方の受け入れ施設として機能し重要な役割を果たしてきました。

本来の役割は、沿革的に低所得で身寄りのない人、社会的に適応できず地域で生活できない人の自立を支援することです。この2つに着目して入所された方々が、住み慣れた地域で可能な限り生活の継続ができるサービス体制の構築を目指してきました。

地域住民とのかかわり

現在江戸川区区内において養護老人ホームは、2施設のみで江東園と長安寮が配置されています。

養護老人ホームも地域偏在が大きい施設です。地域の状況や社会環境の変化に応じて、果たすべき役割として、高齢者のQOLを高めるため、専門性のある福祉的支援の展開が求められていることと思います。

他方、地域における役割が取り上げられておりますが、存在する地域の特性と行政の対応に大きな隔たりがあることも否めません。

当施設も本年で60年の歳月を経て、措置施設として行政との連携を深めながら、入所者に対し時間をかけ、1人ひとりの状態に合わせた生活支援に取り組んできました。

今後施設のあり方と、更に新しい役割を考えるに、より地域のニーズに応じて行く、そのため施設の有する機能を活用して地域で在宅生活をする高齢者支援の取り組みが不可欠と思われれます。

特に高齢者のみの在宅生活者の増加や、地域の中において互助機能の低下が著しくなっている状況から、社会的に孤立する高齢者がますます増加することが懸念されます。

こうした方々に対する支援の取り組みとして、夏まつりの交流会、軽食を食べながら入所者と地域高齢者とのふれあい会などを実施しています。更に、在宅介護をしている方や1人暮らしの方への簡単な料理づくり、介護ベットやオムツの紹介等と、小規模ではありますが年々活動が広がっております。



施設の入所者と地域高齢者が夏まつり盆踊り会を通してふれあい、交流しています。年々参加者も増え、楽しみにされています。

更なる施設機能の活用を

今まで養護老人ホームは、支援の目が常に施設入所のみに向けられていましたが、今後は地域包括ケアシステムの中に位置づけを明確にする必要があります。地域住民と密接な連携体制を構築し、率先して地域高齢者、なかでも生活困窮者の方々の支援をしていくことが、社会福祉法人としての役割であり、また地域住民からの信頼につながる好循環を確立させることができるのではないのでしょうか。

更に施設機能を活かし、地域を支え、地域に支えられ共に成長する姿こそ今後の社会福祉法人のあり方と考えます。

従来型軽費老人ホームのこれから

● 社会福祉法人浴風会 よくふうかい 浴風会ケアハウス 生活相談員 くまもと 隈本 しんじ 真司

これまでのあゆみ

軽費老人ホームは、地域社会において低額な料金で高齢者の住まいを提供する福祉施設としての役割を担いながら、5つの類型に分化し今日まで発展して参りました。

近年は社会状況がさらに複雑化した中で、高齢者のニーズは介護保険制度の枠にはまらないことも多く、軽費老人ホームに期待される役割はより重要になってきています。

当施設は従来型の軽費老人ホーム（ケアハウス型）です。これまで、従来型の軽費老人ホームでは介護ニーズの高まった方には、特養への住み替えをご検討いただくケースが多くありました。しかし今年の制度改正により、実質的に要介護4以上でないの特養入所が難しいという傾向にあります。^(*)

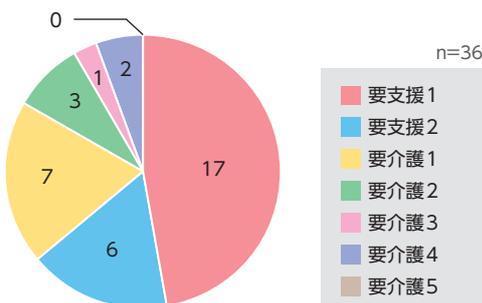
これからの展望

今後は従来型軽費老人ホームでも、可能な限り要介護1～3の方への支援のあり方を模索していく必要があります。介護保険制度を最大限に活用することで、ある程度は軽度者の介護ニーズに応えられる体制作りは可能だと考えています。

しかし、職員配置が非常に薄いという点は簡単に克服できるものではなく、24時間体制で対応可能な居宅サービスが不十分であること、要介護1～3レベルの方を受け入れられる入所系サービスが極めて乏しいという状況の中では、自ずと限界が見えてきます。

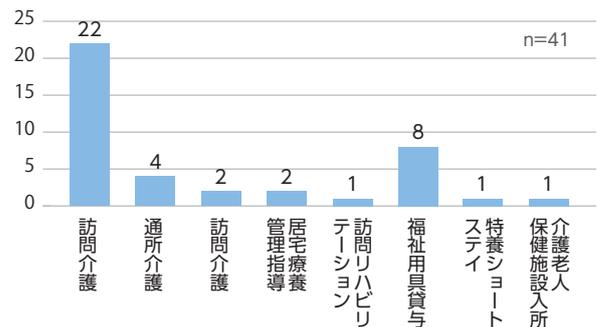
現在、当施設では入居定員100名の内、36名の方が要支援・要介護の認定を受けております。(図1)

図1 認定者数 (H27.9.1現在)



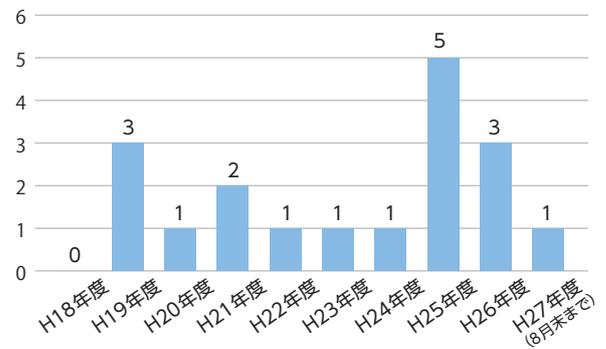
また、介護保険サービスの利用状況は(図2)の通りです。

図2 介護保険サービス利用状況 (H27.9.1現在)



一方、これまで介護度が重度化した方は比較的スムーズに特養へ入所していましたが、今後は特養への入所件数はさらに減少していくものと思われる。(図3)

図3 特養入所件数の推移 (過去10年間)



非常に苦しい状況ではありますが、従来型軽費老人ホームが地域の中で機能していくためには、職員配置の見直しや社会資源の拡充を社会に訴えつつ、これまでの業務や職員の意識も見直していく必要があると考えております。

※特別養護老人ホームの収入の1つとなる、「日常生活継続支援加算」の算定要件の1つが、従来の「入所者のうち要介護4以上の割合が70%以上」から平成27年度介護報酬改定で「新規入所者のうち要介護4以上の割合が70%以上」に改められた。この規定により、要介護3での特養入所が困難化する傾向にある。

他事業所の取り組みからヒントを探そう! に参加して

● 文京昭和高齢者在宅サービスセンター 生活相談員・介護職員 上林 愛

介護報酬改定から半年を迎え、事業所の今後について模索する中、9月18日のセンター分科会デイサービス分会に参加させていただきました。他事業所の取り組みについて、見えてこない部分も多く、どのような悩みを持ち、どのように取り組んでいるのかを知る機会はこれまでになく、大変貴重な機会であったように思います。

7割の事業所が「マイナス改定」

第一部の事前アンケートの集計結果報告では、7割近くの事業所で報酬改定による財務上の影響がマイナスとなっており、稼働率の減少など厳しい状況であることが分かりました。第二部のグループディスカッションでは、4～5名のグループに分かれて話し合いを行っています。私が参加したグループも1番に稼働率の問題が出てきており、加算が取れない現状、利用時間、利用日等、サービスの縮小を図った事業所もありました。

そうした現状を抱える中、私のグループでは「1日の過ごし方」「加算の導入」「ケアマネや地域との関係づくり」「送迎の仕方」等が取り組みとして挙がっています。約1時間の話し合いでしたが、あっという間に

感じるくらいそれぞれ話し足りない様子でした。それだけ他事業所も大きな問題として捉え、取り組みも暗中模索しているのだと改めて感じました。

他事業所の取り組みを共有、デイサービスのあり方を考える

ディスカッションの報告においても、どのグループもアンケート同様、稼働率の減少について挙げ、サービスの充実や加算の導入、営業活動や地域との関わりなど取り組みを挙げていましたが、その根底には共通して、利用者に迷惑をかけたくない、利用者の思いに沿ったサービスを提供したいという思いを感じました。

他事業所の悩み、取り組みを共有することを通し、1事業所だけの問題ではなく、デイサービス全体が考えていかなくてはならない問題であることを実感しました。介護保険のサービスを必要とする方が増えていく中、デイサービスはどうあるべきか、私たちが行うサービスが利用者にとって支援となりうるのか、1人1人を大切にしたいサービスとは何か今一度しっかりと見つめ直していきたいと思います。

報酬改定による財務上の影響について(前年度との比較)

※前年同期(4～6月の第一四半期)と比べての「居宅介護料収入」増減の状況

～-7%	-6～-5%	-4～-3%	-2～-1%	+1～+2%	+3～+4%	+5%～	未回答
30%	13.2%	10.8%	13.2%	8.4%	4.8%	10.8%	9.6%
67.2%				23.2%			9.6%

デイサービス分会事前アンケートより

(回答者属性 n=83)

1 事業所の類型	F. 小規模&認知型…1%	3 地域区分	F. 6級地…2%
A. 小規模型通所介護…2%	G. 通常&認知…16% (2位)	A. 1級地…54% (1位)	G. 7級地…0%
B. 通常規模型通所介護…56% (1位)	2 併設施設の有無	B. 2級地…1%	H. その他…0%
C. 大規模型通所介護Ⅰ…8.4%	A. 単独型…33%	C. 3級地…18% (2位)	
D. 大規模型通所介護Ⅱ…2%	B. 併設型…65%	D. 4級地…9.6%	
E. 認知症対応型通所介護…10% (3位)		E. 5級地…9.6%	

すみだの事例から学ぶ外国人介護 ～誰もが働きやすい介護の現場をめざして～

●介護人材対策委員会

1

外国人介護職員の前に立つ壁

～7年間の日本語教育実践から見てきたこと～

すみだ日本語教育支援の会で講師を務める中野玲子先生および宇津木晶先生に、7年間の教室運営から見た課題についてお話いただきました。

すみだ日本語教育支援の会とは

介護領域で働く外国人に対する日本語支援をめざし、早稲田大学大学院日本語教育研究科宮崎里司教授を会長に、墨田区内で特養等を運営する社会福祉法人賛育会、定年退職者を中心としたボランティア団体NPO法人てーねん・どすこい倶楽部、墨田区らが連携し、2008年に設立。介護の仕事に従事または関心のある外国人を対象に、毎週金曜に無料の日本語教室・パソコン教室を開催するほか、出張講座や介護の日本語教育設置のコンサルト等を実施。また、介護福祉士国家試験について国や都議会へ要望活動も行っている。



すみだ日本語教育支援の会

<http://sumidanihongo.web.fc2.com>

中野先生は、「日本語は“超”難しい。特に介護現場は難解な専門用語であふれています。介護の現場の人がそのことに気づくことが、壁を壊す第1歩」として、具体例を示しました。

一般的な日本語の壁

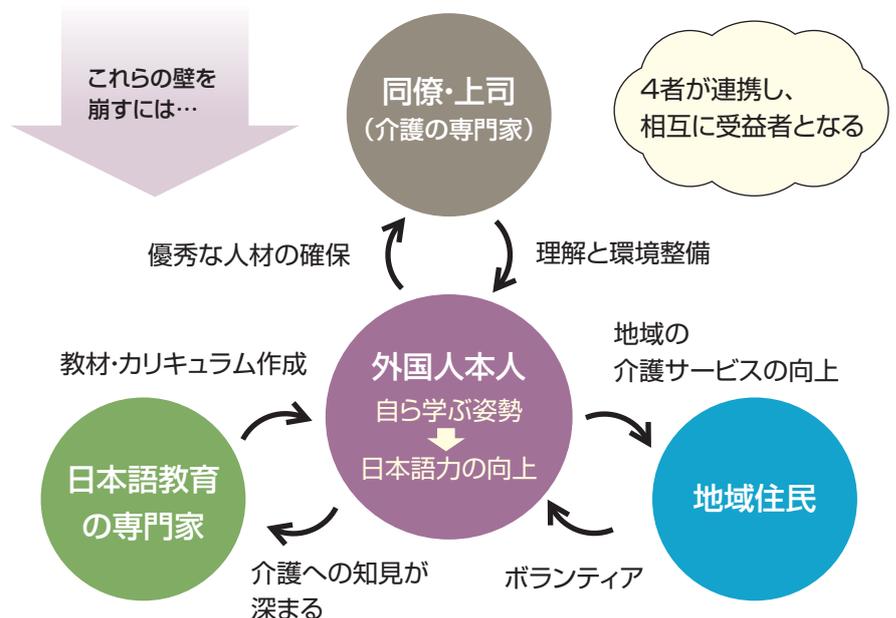
- ①漢字には音と意味がある → トイレの神?
- ②漢字が字に見えない → 日本人からみたタイ語のようなイメージ
- ③同じ言葉で意味が違う → あぐらをかく
- ④文末があいまい → 「それはちょっと…」



宇津木先生は、「介護の仕事に適性がない日本人よりも、言葉の問題はあっても適性のある外国人の方が、将来的によい人材になる」とし、根気強い日本語教育支援の場が必要と訴えました。

外国人が介護の職場でぶつかる壁

- ①適性が生かされない → 日本語力に不安があると単純作業に終始
- ②継続した日本語学習が困難 → 休みがとれないなど教室に参加できない
- ③同僚の理解が得られない → 日本語の難しさがわからず配慮が不足



職員の受け入れ

東京都社会福祉協議会 東京都高齢者福祉施設協議会 介護人材対策委員会は7月22日、外国人介護人材の活用のための日本語教育の課題について、「すみだ日本語教育支援の会」の活動事例をふまえながら、座談会形式で検討を行いました。

2 [座談会] 日本の介護現場における外国人介護者を考える

疋島氏 (フィリピン出身)

— 会社の支援は

日本語教室に参加するためのシフト調整など配慮をしてくれている。また、介護福祉士取得前から新入職員の指導も任されるなど、常に挑戦をさせてもらっている。

— 今年4月に介護福祉士に合格して変化したことは

以前は不安を感じていた利用者からも、「すごいね」と信頼につながった。

— 次の目標は

漢字や認知症についてもっと勉強したい。ケアマネジャーにも挑戦したい。

丹沢氏

— 職場で雇用している外国人は

ロシア、中国、フィリピン出身の4人の外国人がいる。語学レベルや仕事の能力は人それぞれだが、それは日本人も一緒。まずは雇用してみる。日本人にないポジティブさがある。

— 雇用するうえで注意点は

たとえば誤配膳防止に名前にルビを振るなど、利用者に危険が生じないことが大切。

植竹氏

— 日本人介護職員の負担は

以前、60人規模の施設で8人の外国人を雇用していた。負担はあるが、日本人にとっても勉強になる。実際に受け入れてみると、適性があれば大丈夫だと感じている。

— 人材確保の状況は

大変厳しい。外国人であろうと、働きたいという人をきちんと支援しなければ、介護現場は成り立たない。

●座談会登壇者

すみだ日本語教育支援の会	日本語講師	宇津木 晶 氏 中野 玲子 氏
和翔苑 東京清風園	施設長	丹沢 正伸 氏
ケアリッツ日本橋	施設長	植竹 香苗 氏
日本語教育学会	訪問介護員	疋島 ヘルミニア 氏
司会：たちばなホーム	副会長	嶋田 和子 氏
	施設長	羽生 隆司 氏

嶋田氏

— 日本語の壁に対し、私たちが取り組むべきことは

EPAのほか、定住外国人に対するサポートが必要。介護の専門家、日本語教育の専門家、地域住民が三位一体となって、外国人介護職員を支える仕組みを7年間継続している“すみだモデル”を全国へ発信してほしい。

— 技能実習生の介護分野の受け入れについては

ハードルを下げるために日本語を軽視した議論が行われていることが問題。コミュニケーションが重要な介護現場で語学力が足りず、単純労働にとどまることが懸念される。2月4日に厚生労働省が示した「外国人介護人材受入れの検討会」の中間まとめに対し、日本語教育学会として問題点を指摘し、要望書を提出している。



中野氏・宇津木氏

— 今後取り組みたいことは

日本語を勉強しても、仕事内容が変わらないことは多い。教室と職場が連携し、適切なステップアップが人材育成につながる。教室でも、7年間勉強した疋島さんが、今度は教える立場になるなど、循環の仕組みをつくりたい。

羽生氏 (介護人材対策委員長)

「地域の介護は地域で解決しよう」と墨田区内施設が連携して、介護職員初任者研修講座開講を目指している。区内の施設に就職すれば、実質授業料が無料になるしくみ。日本語教育の経験を生かして、地域在住の外国人にも受講してもらいたい。

EPAや介護技能実習生については単なる労働力の輸入ではなく、国際交流という視点で受け入れていきたい。東京は物価が高く、受け入れにあたっては衣・食・住も課題。地域振興につながる空き家活用なども検討したい。

第72回 全国老人福祉施設大会

(東京大会) 開催報告 速報

第72回全国老人福祉施設大会(東京大会)開催地実行委員会

11月11日(水)～13(金)、公益社団法人全国老人福祉施設協議会と東京都高齢者福祉施設協議会との共催により、第72回全国老人福祉施設大会(東京大会)を開催いたしました。

大会1日目では、開会式典や行政報告、基調報告のほか、「財政学から社会保障を構想する」と題し、東京大学名誉教授の神野直彦氏が記念講演を行いました。

大会2日目は、科学的介護、制度・経営、介護人材、在宅、養護・軽費の5つの柱で、分科会が開かれました。

大会3日目は、「超高齢・人口急減社会…迫る大都市医療・介護崩壊～課題先進国・日本の危機を超える」をテーマに、シンポジウムが開催されました。東京都高齢者福祉施設協議会からは、田中雅英総務委員長(博水の郷 施設長)が登壇し、都市部が抱える高齢化の問題について、全国の高齢者福祉関係者に訴えました。

大会の詳細については、2月20日発行の広報誌『アクティブ福祉』24号で報告する予定です。



1日目・3日目の全体会は両国国技館で開催され、約2000名にお越しいただきました。



編集

後記

地球温暖化の
影響でしょう

か、今年はW台風が何度も日本を襲いました。関東だけでなく、全国で大きな被害が発生しました。

被災された皆様に、心よりお見舞い申し上げます。

今号では、キャリア段位制度を活用した人材育成が特集されています。限られた人材をどう育成するかは、各施設とも悩むところだと思いますが、これも一つの解決策ではと考えます。3K職場と言われ、今春の介護報酬改定で、介護職員削減となれば、更に現場は厳しくなります。皆様の職場は、どうでしょうか？

『レポートすみだの事例から学ぶ外国人介護職員の受け入れ』も人材確保が厳しい中では、各施設とも現実味のある話となっています。日本語の難しさはありますが、優しい笑顔の外国人介護職員と一緒に働く日が来るのかもしれない。

看護職員研修委員会 プロック幹事
(飛鳥晴山苑) 星野 宣子