

NHKスペシャル「迫る“介護崩壊” 新型コロナで揺れる老後」の放送を観て、グループ内で意見交換をしました。

医療法人社団 健育会 理事長 竹川 節男



先日、NHKで介護崩壊についての特集が放送されました。タイトルは「迫る“介護崩壊” 新型コロナで揺れる老後」。非常に考えさせられる内容で、私自身も感じるがありました。本部をはじめ各施設長にも観てもらった上でオンライン会議を行い、グループとしてできることを話し合いました。

番組ではパンデミックによる介護保険制度の崩壊をテーマに、各事業所が直面している経営難や人材不足問題をクローズアップ。国内外の専門家、関係者への取材をもとに、高齢社会・日本が抱える問題が見える内容となっていました。

「パンデミックによる」介護崩壊の観点を中心に展開されていましたが、それだけではないと私は感じています。今回の新型コロナに関わらず、震災など大規模的な事件が起きることによって、国や地域の抱えている潜在的な問題が浮き彫りになる。

介護崩壊の危機が叫ばれるのは「パンデミックが起きたから」ではありません。番組内で有識者も話していたように「新型コロナのパンデミックによって日本の抱える高齢社会の問題が浮き彫りになった」と私は理解しました。パンデミックをきっかけに、潜在的にあったものが顕在化されただけです。

その意味で問題意識を共有するきっかけとなる、非常に意義のある番組だったと思います。



確かに、介護保険制度を維持することが困難な現状です。番組では今後予測される数値をもとに「国民への負担増」か「介護サービスそのものの縮小」といった選択肢の可能性を提言。さらに実際に介護を支える「人材不足」について問題提起していました。

この介護保険制度の維持と人材不足、2つの問題は次元の違うものとして私は捉えています。まず“介護保険制度の維持”。介護保険制度を維持することよりも、介護が必要な人に適切なサービスを継続して提供すべきかが重要な課題です。

まさに健育会の介護施設のミッションである「活力のある高齢社会のサステナビリティを実現すること」につながる考え。改めて私たちが目指す方向には社会的意義があると再認識しました。



ミッションを遂行する上で避けて通れないのは、やはり人材不足の問題です。国（制度）に頼らず、自分たちで出来ることは今すぐにすべきと考え、ディスカッションを開催しました。

介護スタッフがいかにか魅力的な職種であると感じてもらえるか——番組が再放送された翌日に、本部と全施設の管理者を集め、グループ内で改善すべき点を探るべくオンラインにて話し合いました。

IT機器を活用した「非接触介護」など、番組の中にも多くのヒントがありました。介護職員の待遇改善、ひいては魅力ある職場づくりにつながる施策として、ハード面/ソフト面（人材）へのアプローチから実に多くの案が出ました。



	ハード面・ICTへのアプローチ	人材面へのアプローチ
ライフケア ガーデン熱川	・デイサービスの洗面台（4つ）手動式から自動式に変更	・福利厚生充実 （ランチを施設から提供、コーヒーサーバーの設置等）
ライフケア ガーデン湘南	・訪客の電動自転車購入 ・デイサービスの洗面台（3つ）手動式から自動式に変更	・ヨガのサークル活動の立ち上げ
しおさい	・介護ロボットの導入検討	・福利厚生充実
ケアポート		・学べる施設の確立（60分、30分、15分の研修の確立） ・TQMをベースに発表スキルを身につける、他事例を 吸収する活動を継続 ・シニア層へのアプローチ （シニアのジョブマッチングサービスの活用） ・無資格者へのアプローチ（生活支援ヘルパー養成研修の 自部署開催により人材確保につなげる） ・学生へのアプローチ（実習指導者を増やすことで、 実習生を増やし人材確保につなげる）
ケアセンター けやき	・入所でインカムを導入 ※通所は導入済み ・iPadの追加導入 ・ケアマネが訪問先で計画書の修正や印刷等ができるツ ールの導入	・近隣へのアプローチ （入口付近に募集案内を掲示し人材確保につなげる）
ひまわり在宅 サポート グループ	・記録・請求ソフトの導入 ・保険外サービスの提供準備（在宅で非接触型介護の共同 開発・実証実験） ・グループ内の同事業所との連携強化（喬成会・ケアポ ート等との連携）	・資格の取得推進（資格取得のための補助） ・グループ内の病院・介護施設の連携強化 （幹部候補生のローテーション、相談専用窓口の設置等）
喬成会 在宅事業部	・眠りスキヤンの導入（職員の負担軽減、利用者の満足度 向上）	・ワクチン接種後の職員の抗体検査 （職員への安心感につなげる） ・ケア職員に対するサポート職の設立
しおん	・iPadの追加導入 ・職員のスマートフォンを活用するためのWifi環境整備 ・介護ロボット（Hug）や低床ベッドの導入（レンタルか ら試して、有効と認めれば購入） ・眠りスキヤンの導入の検討	・職種（資格）ごとの給与体系の明確化
ライフサポート ひなた	・タブレットの導入	・マネジメント層、スペシャリストが目指せる人材教育 制度の確立（将来設計、キャリアパス構築の支援）
ライフサポート ねりま	・介護記録AIアプリ（CareWiz）の導入検討 ・介護入職シャワーの導入検討	・未経験者・外国人へのアプローチ （教育体制の構築して未経験者でも育てる環境作る）



一度介護という道を選んでくれたにも関わらず、さまざまな問題によって離職してしまう方はいます。すなわち“魅力が足りていない”状況をどうやって防ぐか。さらには、他職種からもシフトしていただけるまでに“介護職の魅力”を私たちの手で作っていきたい。

番組を通じて、改めて我々の持つ使命は間違っていないことに気づきました。介護制度が崩壊しないよう、ひいては国が経済破綻に陥らないために、私たちは明確なミッションを持って介護サービスを提供しています。一方、人材不足問題に関しては、国に頼らず自分たちで策を作っていくことができる。それこそが民間の強みであり、使命です。