

福祉労働に関する一考察



福祉問題研究会

1——序

かつての経済の高度成長期の末期において、とくに福祉の問題が、クローズアップされた。わが国の経済が、「高度成長」から「マイナス成長」へ移行しつつある現在、福祉もほどほどにという声も一部にはある。

しかし、相変わらず、経済成長の余波を受けて、人口の都市集中化、住宅事情の悪化、家族の核分裂化、交通事故の発生、医薬品の発達に派生する薬禍、雇用構造の変化等は、徐々に、進行し、今後ますます福祉に対する地域住民のニーズを高めることになろう。

経済環境が厳しくなり、物価が騰貴し、インフレの波が、市民の経済生活を圧迫するようになるとその「しわ寄せ」は、社会的、経済的弱者である高齢者、身体障害者、母子家庭、生活保護世帯等に集中する。福祉施設における利用者の処遇にもダイレクトに影響する。一昨年秋に始まる石油危機の際に、真先に、悲鳴をあげたのは、施設の利用者であった。給食内容の低下、児童の学用品、衣類、楽器の不足、燃料の不足。さらには、児童の小遣いの問題にまで波及した。そして、福祉の問題は、経済の激しい変化にもかかわらず、その強弱はあっても、それ自体は、恒久的な課題として、われわれの前に提起されることであろう。とはいえ、この問題は、社会において常に「少数者」の問題であり、その多くは、自ら訴える力を持たない、そして顕在化、多数化しがたい問題でもある。従って国・自治体等行政サイドでの「個々のニーズに公平に対応する観点から、政策の優先性を決する福祉の行政原則」に基づき、積極的な施策の推進が、期待されているところでもある。こうした国・自治体・その他関係団体等によって進められている福祉施策にも、最近徐々に、その内容において変化が見られる。それは、かつての

目次

- 1——序
- 2——福祉施設をめぐる問題
- 3——福祉労働の特徴とその後進性
- 4——福祉労働の実態
- 5——福祉労働者とその資格について
- 6——当面の課題

「施設収容優先」から「地域福祉重視」への移行現象である。換言すれば、これまで、対象者を「点」としてとらえていたものを、コミュニティーという「面」の中で把握するアプローチへと転換して行く方向付けともいえよう⁽¹⁾。そして、その方向付けは、決して、間違っているものではないと思う。福祉は、憲法の「生存権」に根源を求められる「最大多数の最大幸福」を具体化するものであるからである。

ただ、施設収容優先から地域福祉重視への転換の大きな動機として、いささか、斜視的な見方で恐縮だが、施設における「マン・パワーの問題」が内在しているように思う。全体に福祉施設はまだまだ足りない。本市の場合もご多分にもれず、絶対数の不足は顕著である。しかし、いくら施設を新設・増設しても、その施設の運営の主軸となる直接処遇職員を始めとする専門的職員の確保ができないと、その施設の使命は果されない。まさに「仏作って、魂入れず」である。ここに、施設収容優先施策に内在する制約があり、かつ、福祉労働を見直す意義がある。いうまでもなく、福祉施設は、その対象者の区別に対応し、それぞれの目的に従って、対象者を収容し、または通園・通所により、対象者を介護・療育・養護・教育・訓練等を行なうものである。

それだけに、福祉施設における労働の大部分は、その性質上、物を生産・販売する仕事等と異なり合理化、省力化のききにくいものであり、「金」と「根気」と「忍耐」を要するのである。「重症心身障害児施設」を例にとれば、児童指導員、保母等の直接処遇職員が、児童1人に対し、2～3名も必要とする経済・財政の論理からすれば、負の大きいものである。また、働く者にとって、仕事の中身についても、労働条件についても魅力に乏しい職場となっている。いまや、福祉施設の最大の問題は『マン・パワー対策』となっている⁽²⁾。

そこで、本稿では、従来、福祉優先施策の蔭にあって、とかく、関心の及びにくかった福祉施設労働について、何故、見落され勝ちだったのか。何故、改善が遅れているのか。その実態、その見直し、解明、当面の課題について考察してみたい。

- 注 1. 総合福祉行政調査研究委員会『横浜市総合福祉行政調査研究報告書〈第1次報告〉』昭和49年3月。
2. 毎日新聞 昭和50年2月3日「人手不足を悩んで養護施設の園長自殺」と報道。遺言によれば「保母さん5人のうち3人までが辞めてしまった。このままでは学園を預かる自信がない。」とあったという。

2 ————— 福祉施設をめぐる問題

一口に「福祉施設」といっても、その内容は、複雑多岐である。まず、運営の主体による区別がある。公立によるもの、私立によるものがそれぞれある〈これに関連して、大きな問題として、「官民格差」があるが、本稿では直接的には触れない〉。その数は、保育所から老人ホーム、母子寮まで合わせて、全国で約2万9,000施設。そのうち、公立は1万9,000弱。私立は1万強である。これらの施設は、原則として国が施設ごとに決めた「措置費」で賄われる。この費用の5分の4は国、残りの5分の1は、都道府県または市が負担する仕組みになっている。

福祉施設は、おおまかにいって「児童福祉施設」と「老人福祉施設」に分かれる。児童福祉施設としては、保育所、精神薄弱児施設、肢体不自由児施設、言語障害児施設、一時保護所〈児童相談所〉、母子寮、養護施設、教護院等。また老人福祉施設としては、特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、老人福祉センター等がある。これらを、施設に利用者を収容しているか〈収容施設〉、通園・通所か〈通園・通所施設〉によって分けることもできる。以下、施設という場合に、これらの

施設のうち、収容施設を念頭において述べて行きたい。

ただ、各施設に共通なことは、対象があくまで、人間であり、その人間は潜在的に発達の可能性をもった未成熟な人間〈児童〉であり、または労働能力が衰え、あるいはこれを失ないその回復の可能性をもった人間〈障害者、高齢者〉であり、さらには自立の可能性がほとんどないか、あるいは著しく自立の困難な人間〈重症障害者等〉であることである。

それだけに、物の生産、販売、あるいはサービスをただ単に提供する労働とも異なる。一方、人間の発達・成長に一定の関係をもつということでは教育と同じであるが、大部分は能力等において、ハンディーを負っている点から教育とも違う。また障害の除去という目的では、医療との共通部分をもつ。従って、福祉労働を考える場合に、これに関連して考えねばならない点は、施設の運営のあり方、対象者・利用者の処遇の問題である。すなわち、施設〈運営〉、利用者、従事者の3者は、切り離して考えることはできない関係にある。例えば、かつて、養護施設〈保護者のない児童、虐待されている児童等を入所させて、これを養護することを目的とする施設〉における家庭的処遇ということが、論議の対象となった時がある。この施設の運営のあり方について、できるだけ家庭的な雰囲気をかもし出す方向で行なう。施設は家庭であり、一家である。施設長は父であり、主任保母は母であり、保母は姉であり、指導員は兄である。いわゆる「疑似家族論」が有力であったと聞く。そこでは、家族の一員である姉が、兄が、一家の1日の生活の中で、入れ替わることは、不自然であろうし、そこに保母等の「住込み制」の定着する基盤があったように思う。そして、「住込み制」は、その労働が全1日労働の可能性を持ち1日の生活を施設に拘束される傾向を強めた。

そこには、近代的な労働の特徴である労働時間と私生活の時間の分離の明確化はなかった。これに対し、施設は、どこまでも施設であって、家庭的雰囲気といったところで、それは似て非なる真似ごとには過ぎない。施設の生活には、施設でなければ得られない良さがあるはずである。それを前面に打ち出して、積極的に生かして行こうというのである。家庭で真似をしようとしてもできない養護内容こそ、施設に最もふさわしいものではないだろうか^④。

養護理論・実践論としてどちらが、よりベターなのか、門外漢である筆者には判断しかねるが、要するに、施設運営の理念と実践とこれに伴う利用者の処遇等と福祉労働とは密接にからむ点をいいたいのである。

これも、利用者の処遇の問題であるが、例を「老人福祉施設」にとろう。かつて、老人ホームの老人等は、ただ、食べさせておけばよいという考え方が支配的であった。老人ホームの設置場所も、街より郊外へ、一般社会から隔離するような形で設けられる例が多い。ホーム内の居室にしても、1部屋〈8畳または10畳が多い〉に4～5名〈ひとり当たり畳2枚〉の雑居制である。3年程前、中央社会福祉審議会老人福祉専門分科会が、老人ホームのあり方について、厚生大臣に意見書を提出したことがあるが、その中で「老人ホームを「収容の場」から「生活の場」へと高め、ホーム内でもプライバシーが守れるような個室を与えるべきだ^④」とし、また熊本のある施設の利用者が「老人ホームの雑居制は、憲法25条に違反する」と裁判所へ訴えるケースがあった。これに対し、裁判所は、「老人ホームを個室制にして欲しい」という要求は、心情としてはわかるが、憲法25条に規定する権利に結びつくものではない^⑤」とそのいい分をしりぞけた。いずれにしても、老人福祉施設の需要が高く、まず絶対数を増やすべき時期

において老人ホームの個室制の実現は、まだまだ先のことであろう。

現在の施設内における利用者の日常生活をみても極端なことをいえば、「起きる」、「食べる」、「寝る」に過ぎないともいえよう。そこには、「生きがい」を持てるような活動はない。利用者の日常の生活規律についても、例えば、食事時間ひとつをとっても、それはおおむね朝食8時、昼食12時夕食5時であり、とくに夕食の5時は、一般家庭のそれと比べた場合、恐らく2時間程度のズレがあらう。これらは、多分に、調理職員の勤務時間とのかかわり合いがあるはずである。

- 注 3. 北海道家庭学校校長谷 昌恒『福祉施設の基本的性格—「施設」とは何か』社会福祉研究第15号 P44。
 4. 中央社会福祉審議会老人福祉専門分科会『老人ホームのあり方』に関する意見書。
 5. 昭和46年10月 熊本地裁判決。

3 ————— 福祉労働の特徴とその後進性

一般に、労働は、生産労働と非生産労働に大別することができる。生産労働は、鉦工業の如く、自然の対象物に人間の労働力を加え、それによってある価値を創り出す。これに対し、非生産労働は事務、教育、医療、社会福祉等サービス中心としたものである。

福祉労働は、本質的には非生産労働に属する。しかし、単なるサービス労働ではない。福祉労働の中には、保育所における保育のように、未成熟的人間の成長を側面から援助する。身障者更生施設のように、機能回復訓練により、社会復帰させる。言語障害児・者を、忍耐強い訓練と器具の装備等により、機能を回復させる等、その成果が目に見え、卒直に、その対象者とともに、喜びを共有できるものと、特別養護老人ホームあるいは重度の枯薄児施設における重症ケースのように、労働の

成果が、顕著にあらわれず、とかく労働の喜びにつながりがたいと思われるものなど様々である。福祉労働が、人間の生命や人生の苦悩を扱うものであるために、その労働の性格が従来は、高い倫理性を要求されるとされた。福祉労働者は、医師、看護婦あるいは教師と同じように、倫理綱領が必要とされるゆえんである。この倫理性は、伝統的に宗教と結びついて、福祉労働者の中に、聖職意識や奉仕観を残存せしめたものと考えられる。この倫理性は、福祉労働者にとって、人間としての自覚や近代的労働者としての目ざめを停滞させたこと⁽⁶⁾もまた事実である。一方、福祉労働の分野における専門家による研究も立ちおけている⁽⁷⁾。次に、福祉労働の中身は、施設利用者の生活を中軸に、介護、療育、養護、訓練、教育、作業、しつけ、リクレーション活動の指導等であり、その内容は、複雑である。このため利用者の生活を中心に、それぞれのパート別に、職員が、これを分担するため、そこに、多種・多様な職種を必要とする。その一例を次に掲げよう。

市立特別養護老人ホームの例<収容定員80名>

職種	職員数	職種	職員数
寮長	1名	看護婦	6名
副寮長	1	寮母	24
事務	2	栄養士	1
指導員	1	調理員	6
医師	1	運転手	1
<合計>		44名	

市立肢体不自由・言語障害児通園施設の例 <定員 肢体 30名 言語 30名>

職種	職員数	職種	職員数
園長	1名	保母	2名
児童福祉司	1	看護婦	1
理学療法士	2	運転手	1
言語訓練士	2	調理作業員	1
<合計>		11名	
		他に、医師<嘱託> 1名	

施設労働は、利用者の生活をカバーするものであるため、家庭における家事労働に類似する。従って、直接処遇職員〈老人ホームにおける寮母、生活指導員、看護婦。児童施設における保母、児童指導員等〉は、指導員が男性である場合を除き、すべて女性である。

女性職場であるため、その特有の結婚・出産・育児・家事専念を理由とする退職者が多く、従って平均勤続年数が短く、定着率は低い。これらのことが、施設における「マン・パワーの不足」とくに、児童福祉施設においてのそれがまた、厳しい労働条件と相まって腰痛、頸腕症候群等の職業病化の問題を惹起すひとつの原因となっている。

老人福祉施設の場合は、独特の問題がある。すなわち、その対象が、65歳以上の老人であり、対象者と職員の間、生活経験の相異、世代の違いによる物の考え方のギャップがあること。これが、施設における人間関係のむつかしさともなり、また特別養護老人ホーム〈65歳以上の者であって、身体上または精神上著しい欠陥があるため常時の介護を必要とし、かつ居宅においてこれを受けることが困難なものを収容する施設〉における寮母の作業をみても、「洗面介助」「入歯の掃除」「オムツの交換・洗濯」「入浴介助」等、決してきれいな仕事とはいえない。入浴介護作業等体力を必要とする重労働も多い。従って、強力な体力、汚なさをいとわない積極的な行動が、寮母には要求される。このような意味で、「わずらわしいもの」を嫌い、「かっこうのよい仕事」に傾斜し勝ちな現代の若者の仕事としては、親しみにくい。この場合、子どもの成長により、育児に手がかからなくなり、加えて家庭において、老人の世話をした経験のある主婦に最適の仕事といえるが、一方に、夜間勤務の問題がある⁶⁾。

次に、こうした施設利用者の精神的、肉体的あるいは、過去の生活経験等に多分に起因すると思わ

れる「暗さ」が、職場としての施設の職場環境に投影し、これが、職場としての魅力を一層、減殺している点も無視できないように思う。

そして、さきにも触れた如く、施設の設置場所が一般社会と隔絶された所に設置されている場合が多いこと。施設の性格上、365日、24時間運営であること〈この場合、「夜間勤務」の問題が宿命的な課題として存在する。〉があり、これらの職場環境、施設の性格、施設付属の宿舎、利用者の回復が喜びにつながりにくい問題等が、やがて、空虚感となりいわゆる「施設病〈ホスピタリズム〉」を誘発することにもなる⁹⁾。

注 6 浦辺 史「社会福祉労働者の課題」福祉問題研究会編集委員会『社会福祉労働論』鳩の森書房 昭48所収 P5。

7 同上「これまで、日本の社会福祉研究は、社会科学的、政策的研究を異端視して、もっぱら対象と処理方法の心理的、社会病理学的研究が学界を風びしていたことが、社会福祉労働研究の立ちおくれのひとつともいえよう。」P4。

8 「実際の問題として、主婦である寮母の夜間勤務については、夫を始め、家族の協力が絶対に必要である。妻が夜勤に当たると、子供の世話、家事は、夫の肩にかかって来る。このため、寮母の募集をした場合に、多くの応募があっても、人事担当者が寮母の業務内容等を説明して行くうちに月何回かの夜勤があるのならば辞退するという例が多い」という。

9 糸賀一雄『福祉の思想』NHKブックス P149。

4 ----- 福祉労働の実態

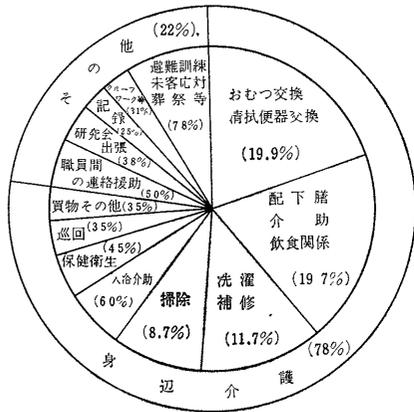
福祉労働の実態については、それぞれの職種別職員の職務内容が、複雑多岐にわたり、その者の1日における労働の場面、場面で、生起する問題はことの性質上、実際に体験した者でないと、正確に伝えることはできないが、一例として、特別養護老人ホームの場合を中心に、述べよう。同ホームの寮母の標準の日課は、次のとおりである。

そして、寮母の業務内容を、例えば、神奈川県 4

特別養護老人ホームの例〈寮母〉

6時 オムツ交換	14時 オヤツ
7時 洗面介助	15時 清掃
8時 朝食	16時 オムツ交換
9時 洗濯	20時 //
10時 入浴介助	21時 消灯
12時 食時	}<業務宿直>
13時 入浴介助	6時 翌朝

特別養護老人ホーム寮母の業務内容



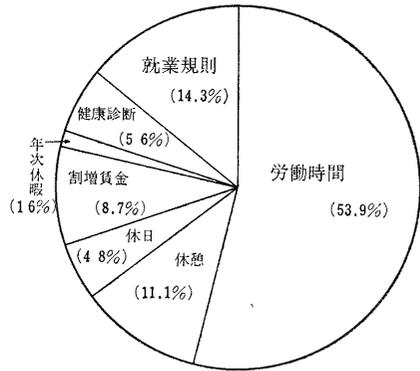
施設について、調査したものがあるので、これによると、次のようになる。その内容の主なものは、上表の如く、〈配下膳，介助，飲食関係19.7%〉〈オムツ交換，清拭便器交換19.9%〉，〈洗濯・補修11.7%〉，〈掃除8.7%〉，〈葬祭，来客応接等7.8%〉，〈入浴介助6%〉等となっている。

この中で、葬祭とあるのは、利用者の施設内での死亡による葬祭であろう。因みに市立の特別養護老人ホームでは、過去3年間に、80名定員のうち計36名が死亡し、平均では、大体、30日に1名の割合で死亡していることになる。

次に、福祉労働の実態について労働基準法のサイドから触れてみよう。

昭和48年に、労働省が、全国1,243カ所の社会福祉施設について、抜き打ち監査を行なった。その結果、何らかの法違反のあった施設が、79.4%〈公立72.6%、私立84.6%〉に昇ったという。これは、全産業平均の違反率65%に比べて、大きくこれを上回っている。

社会福祉施設における労働基準法主要条項別違反状況



資料出所「神奈川労働基準局 昭和48年度 社会福祉施設監督実施状況」

施設の種別では、特別養護老人ホーム90.8%、養護老人ホーム88.2%、養護施設87.4%等の順となっている。同監査の県下の施設については、次のとおりである。県下の場合、対象施設126カ所、内訳は、公立45カ所、私立81カ所。違反率、公立70.3%、私立58.1%となっており、公立の違反率が、私立のそれを上まわっている。その内容については、「労働時間に関する違反」が53.9%で、違反条項の過半数を占めている。その細目については、法33条〈非常災害の場合の時間労働〉、法36条〈時間外労働に関する協定の締結〉に関する監督署への未届出、宿直勤務の許可を得ないで、宿日直勤務をさせていること、女子超過勤務の規制〈1日2時間、1週6時間、1年150時間〉のオーバー等が、その主なものである。いずれも「労働時間」、「休憩」、「休日」等の初歩的違反が特徴である〈上図および50頁の表を参照〉。

それは何故か。その原因のひとつに、国の職員配置基準の問題がある。社会福祉施設については、施設の種別職種別に、職員の配置基準がある。例えば、特別養護老人ホームの場合、生活指導員1名〈収容定員170名以下の施設の場合〉、寮母、対象者5名につき1名、看護婦1名、〈90名以下の施設の場合〉等となっている。この国基準は、措置費の一部を構成する人件費算定の基礎となっ

労働基準法主要条項別違反状況内訳

項目 内訳	労働時間(男)			労働時間(女)			休憩		休日(男)		休日(女)		割増賃金		年次有給休暇	健康診断				就業規則		
	33・36無届	宿直無許可	36バ1協定才	33・36無届	宿直無許可	61バ1許可才	時間数不足	自由利用な	33・36無届	日直無許可	日直無許可	休日労働	全支払	法定基準以下		全実施な	年2回未満	項目不足	一部未実施	者あり	作成届出な	その他
経営主体																						
公立	6	1		13	1	9	4				1	2		6							2	
私立	7	4	2	13	6	6	6	4	2		1			5			2	3	2	14	2	
合計	13	5	2	26	7	15	10	4	2		2	2		11			2	3	2	16	2	

ている。このため、国基準を上回る部分の件費は、市費負担となる。そこで、実態としては、国基準即最高基準となっている例が多い。この職員配置基準に基づく職員数によって運営する場合、いかに創意工夫をしても労働基準法の各条項を遵守できる運営は、困難であることは、関係者の指摘するところである。この点、厚生省も50年度予算要求に際し、労働基準法を守るギリギリの職員配置として、夜勤、休憩要員2万人の増員を目ざしたが、結局、2年計画で達成という含みで50年度は、5,700名分の増員にとどまったという⁽⁴⁾。

- 注 10 (1) 福祉施設の夜間勤務については『業務宿直』として、宿直勤務として取扱っている例が多い。この業務宿直をめぐっては、従来から宿直勤務中の労働の内容、密度と勤務の回数・頻度について、労働基準監督署の許可基準との関連で、疑義があり、許可を受けていない場合が多かった。
- (2) とくに前者については、昭和49年7月26日「社会福祉施設における宿直勤務許可の取扱いについて」という通知が出され、取扱基準が明確にされた。これによると、宿直中の勤務の内容は『少数者の入所児・者に対して行う夜尿し、オムツの取替、検温等の介助作業であって、「軽度かつ短時間」の作業にかぎる』。そして例えばオムツの取替え等であっても、要介護者をだきかかえる等身体にとくに負担がかかる場合は含まない。また、作業が、1勤務中、1回ないし2回含まれることを限度として1回の所用時間が通常10分程度のものだと、かなり、厳しいものとなっている。
- (3) 特別養護老人ホームの寮母等の場合、宿直中

の危篤患者の介護、死亡者の取扱い、納棺等の業務もありこの点問題がある。

- 11 朝日新聞 昭和50年1月12日 『新年度予算案に見る』。

5 福祉労働者とその資格について

以上述べた労働実態及び雇用構造の変化くもとも、1昨年秋の石油危機に起因する最近の不況、失業、一時帰休、解雇等により雇用構造が、さらに、変化が生じると思うが、施設における慢性的職員不足に関連して、一部において福祉労働者の資格の問題が提起されている。一方、同じ動機により、ひとつには公的に、「社会福祉士法案」に象徴される形で、問題が提起されている。この法案の立案者は、社会福祉等の社会「施設の量的拡大に伴ない、その業務が覆うと期待される対象も、また飛躍的に増大するであろう」と判断し、「その運用と機能に当る実践主体としての《人》の確保と相まって、はじめて所期の目的を達成する」とし、内容的には、「社会福祉士」を第1種と第2種にわけ、第1種を大学卒水準、第2種を短大卒水準としたが、第2種から第1種への移行は安易にでき、かつ第2種非該当者もかなりたやすく2種になれる経過措置が付されている。しかも、福祉の各分野を第1種と第2種に区分した根拠も明白でない等ラフなもので、これに

対し、「専門職としての機能する条件を整えることが先決である」等の反論も出されている。

いずれにせよ、この問題は、現在の施設の運営、利用者の処遇、労働等の実態をベースに考えて行くわけには行かない。今後の福祉施策のあり方とその方向、例えば、施設収容優先から地域福祉重視への移行の過程。さらには、地域福祉の拡大の過程において、施設サービスはどうあるべきなのか。そして、それぞれの役割と地域福祉のそれを明確にし、それぞれの役割の方向に従った施設運営のあり方、その内容の具体化、職務内容の高度化とこれに対応する専門性を高める努力。これらの中で、福祉労働者の資格と質の問題が明らかにされて行くべきではなからうか。

そうではなく、現在の実態をベースに、この問題をその発展ないし延長線上で考えるのであれば、一定の養成機関において、社会福祉関係の学科を履習しただけで、得られる専門職〈認定職〉あるいは、独学によって、容易に資格がとれるため、現実には、子どもの嫌いな児童指導員、保母・老人の嫌いな老人ホームの生活指導員が出現することになる。そうした福祉労働者の一群を、便宜上整理、分類し、それに、一定の資格を与えるだけならば、専門職員は、不要であろう。

そういう専門職ならば、むしろ、知識、経験が、たとえなくとも、直接、対象者＝利用者に対する深い配慮と理解を示すことのできるだけの人間としての資質があれば、それが、知識、経験、技術に優る資格要件となるのではなからうか。

6 当面の課題

いま、福祉労働をめぐる、まず、永い伝統に培われた慈善的、聖職者的意識の強い傾向を身につけた年配者に代わり、新しい意識、権利意識に目

覚めた若い人達が登場して来ていること。第2に、この若い人達にとって、前近代的ともいえる福祉職場は、魅力に乏しく、敬遠され勝ちであり、第3に、一般社会の情勢、とくに、時間短縮、週休2日制の普及等による変化の波が、後進性の強い福祉職場にもひたひたと押し寄せていること。さらには、福祉優先施策の影響、これに伴なう福祉労働者数の増加等により需要は年々高まっている。このような社会経済情勢の下にあって社会福祉施設における労働問題は、慢性的な人手不足の問題を中心に、夜間労働の問題、賃金の問題、その他の労働条件の改善の問題、職場環境〈設備・備品等を含む〉の問題、増員・要員確保の問題等、解決を要する諸問題が山積している。しかし、どれをひとつとっても、直ぐに解決できる問題でもないと思われる。これらの問題を解決して行く場合には、長期的視野に立った対策と当面の課題に対処する方策とに分けて、考えて行くことが必要であろう。現代の福祉意識不毛の風土の中に、いかにして、福祉に対する認識と理解を得る方策を立てるか。それは、やはり、最終的には、『国家百年の大計としての教育』にこれを求めざるを得ないだろう。『急がば回れ』で、次の時代を担う子どもにこれを植えつけることから始めるほかはあるまい。しかし、ただこれを学校教育にだけ、求めるのではなく、地域社会・コミュニティーの中で、福祉的風土を定着させて行く。福祉施設は、社会的弱者の生活の拠点であり、それはわれわれにとって無縁の場ではなく、われわれひとり、ひとりについて、子、妻、兄弟姉妹、父、母、そして祖父母が、ある事件を機会に、深くかかわり合いを持つこともあり得るものだという認識の高揚の中での福祉施設のあり方に関する長期展望に基づく、計画の立案、短期的には、当面の『慢性の人手不足』にどう対処すべきかについて計画の立案と二段構えで進めて行くことになる

う。

とくに、当面の問題については、とりあえず、福祉施設における労働の実態の把握と分析、その結果と、ただ、増員、労働条件の改善だけではなくいかにすれば、よい施設ができるか、中身の濃い職場ができるかの方策と一般経済社会の動きに対する情勢分析とを踏まえたしっかりした総合的な対策を講じる必要がある。例えば、求人对策ひとつにしても、福祉施設労働は、女性中心の職場であること。女子労働者は、退職者が多く、定着率が低いこと。それは、何故か。これに対処するためには、何と何とが考えられるか。その場合に、「育児休暇制度」創設も考えられよう。また、福祉労働とくに、老人ホームの性質上、若いひと達より、生活経験の豊かな主婦で、育児に手のかからなくなった者を、施設労働者に吸収できないか。その場合のネックは、何か。例えば、夜間労働がネックになるとすれば、夜間勤務専門の職員の採用は考えられないか。また現行の職員の採用年齢を、引上げた場合、職員としての年齢の上限「停年」とのからみをどうするか。また体力的に、職務遂行が、むづかしくなった職員の配置換えを円滑化して行く。以上のような問題を中心に、総合的な計画の確立が、緊急の課題である。