

「福祉情勢最前線第82回」

《変化する社会福祉労働者の労働と雇用システム・その二》

労働市場の構造改革により、市場での競争力をつけるため、雇用のあり方に関する規制が大幅に緩和され「雇用の弾力化・流動化」が推し進められた。それによって「ジャストインシステム」すなわち必要なときに、必要な能力のある労働者を必要な人数だけ雇用できる体制にすることによって、労働コストの節減に寄与することになった。

福祉業界も例外にあらず、特に実践現場における非常勤職員（パート職員）の占める割合が漸増している。この状況は、支援費制度より導入された「常勤換算方式」によってもたらされた。従前は施設種別ごとに利用者数に応じた最低常勤職員（正職員）配置数が定められ、施設の裁量でその数以上の職員を加配する場合のみ、非常勤職員の雇用が行われていた。ところが現在は非常勤職員の総労働時間を常勤職員の規定労働時間で除した数を、常勤職員数とみなす方法（常勤換算方式）に変わった。極端に言えば一人の常勤職員と前記の計算による非常勤職員で法的配置基準を満たすことも出来ることとなった。その結果、介護職員の「人材派遣会社」も現れてきた。政治経済のグローバル化政策により、外国の介護資格を国内の介護資格とみなす規制緩和が行われ、今後急速に、外国人介護職員の増加が予測される。すなわち「聖域無き構造改革」が福祉現場に、他業種と相違ない「雇用システム」の構造改革をもたらしたのである。

このシステムは製造業などにおける「定型型労働」の低コスト化には、大きな対費用効果をもたらすこととなったが、「非定型型コミュニケーション労働」の現場に、このような「雇用システム」が導入されることにより、その本質が大きく変節されることとなった。障害者とりわけ知的障害者に対する全人的包括支援を目的とする労働は、個々の障害特性を科学的に分析・把握する能力、利用者の育ちや発達の過程を細部にわたり検証し、個別支援計画を作成する能力、などが必須となる。そのためには、多くの経験・実践の蓄積が必要となる。いわゆる精鋭的な働き方が求められるのである。いま実践の現場で二極化が進んでいる。「非常勤職員」においては、常勤職員に比し安価な賃金にもかかわらず、常勤職員と同様の介護のスキルが求められる。しかも業務が個別化・細分化され、キャリアアップにつながる見通しさえもてない状況となる。一方「常勤職員」は、雇用の弾力化を推し進め「非常勤職員」の業務の範囲を拡大したとしても、依然として「常勤職員」しか担当できない業務は残っているため、その仕事が増重となり大きいのしかかることとなる。この二極化した職員集団を互いに相克関係とし、成果主義・実績主義と結合させれば、人件費の抑制を効果的に達成できるのである。しかしそれと引き換えに、長年の努力と

蓄積によって築かれた丁寧な実践がいま崩壊しようとしている。政策的誘導によって引き起こされた「雇用形態の構造改革」に対しては、即効的な対応策はない。しかし逆に考えると、このような情勢の中で、福祉事業の存在価値としての「実践」に軸足を置いた事業体が光りを放つ時代がやってきたともいえる。いぶき福祉会は、設立の理念を今一度確認し、良い意味での矜持をもち続けたいと思う。

文責 いぶき はやしもりお