

# 基調講演 2

## これからの育成会運動を 取り巻く社会情勢

毎日新聞 論説委員

野沢 和弘



# 寿命とは

<1940年代の平均寿命>

- アメリカ 65歳
- 日本 50歳(男)、54歳(女)

※高度成長までの日本の平均寿命は先進国の中で最低水準 → 医療・保健政策の成果

「動物はすべて心臓が15億回鼓動すると死を迎える」  
(本川達雄、生物学者)

- 1回の鼓動に要する時間は体重の重い動物ほど長い → 寿命が長い

人間は何年で心臓が15億回鼓動するか？

## 42年



吉田兼好「人間は40歳くらいで死ぬのがちょうどいい」

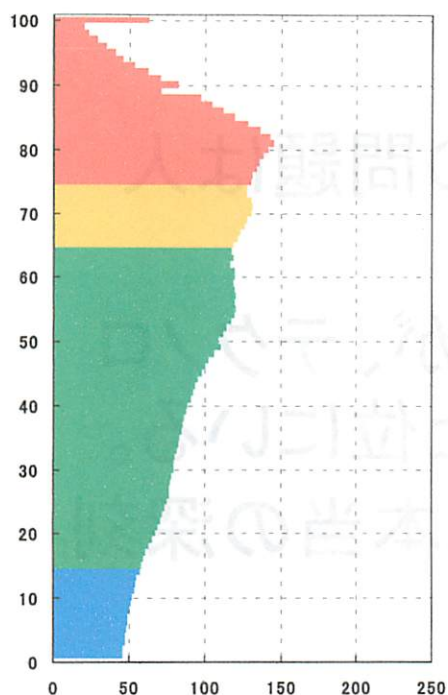


86・3歳(女性)、80・5歳(男性)  
=2016年

※2000年に比べて約5歳延びた。



人生のオプション・ツアー



65歳以上 = 高齢者



65~74歳 = 准高齢者

75~89歳 = 高齢者

90歳~ = 超高齢者

※以前に比べ、現代人は心身の機能が5~10歳は若返っている。

(日本老年学会、老年医学会)



エマニュエル・トッド  
インタビュー 2017.11

「日本のたった一つの問題は人口問題だ。

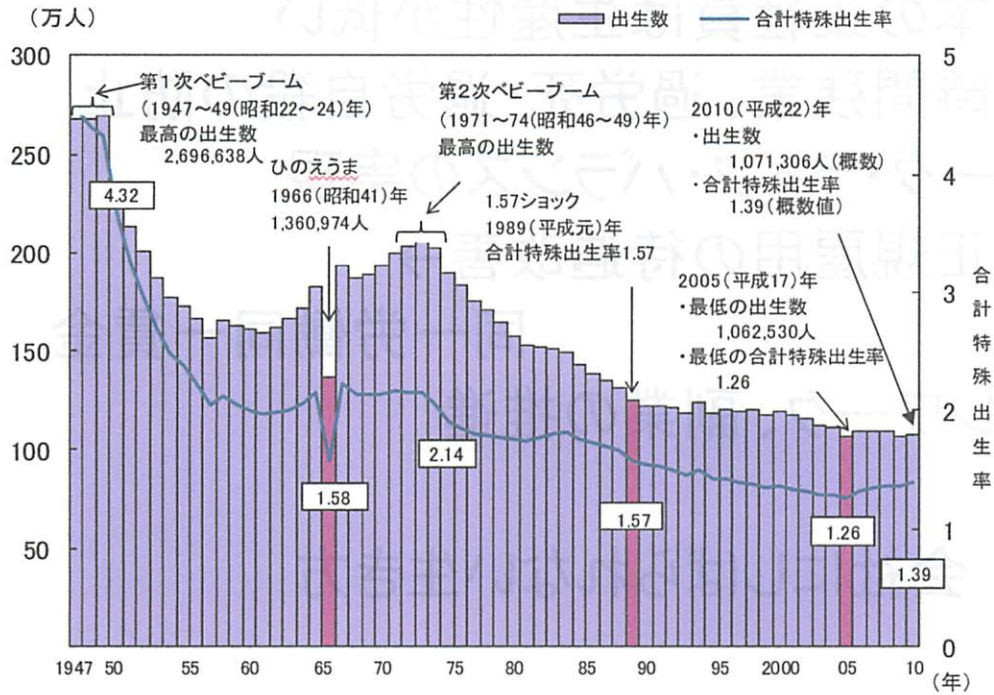
格差は広がっているが、テクノロジーの面では世界の上位にいる。

出生率の低さ以外は本当の深刻な問題じゃない」

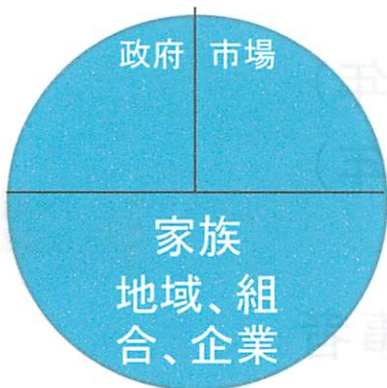
「日本では親に対する子どもの負担、子どもに対する親の負担があまりに大きい。

そのために出生率が低い」

# 出生率と子どもの数



## 働き方の移り変わり 互助 ⇒ 共助・公助(社会保障)



戦後: 農業(第一次産業)+自営業が8割 (家族同居、平均5人)  
⇒ 定年なし、×年金、介護、保育

現在: 雇用労働が9割 (核家族、平均2.5人)  
⇒ 正社員+専業主婦の年金、雇用制度、介護、保育  
※ ⇒ 非正社員が4割弱

# 「働き方」改革

- 日本の正社員は生産性が低い
- 長時間残業、過労死・過労自殺の防止
- ワーク・ライフ・バランスの実現
- 非正規雇用の待遇改善→
- 同一労働同一賃金
- テレワーク、副業の推進

→ 会社にしばられない生き方

## 障害者支援はどうか？

措置⇒ 支援費(2003年)

⇒ 障害者自立支援法(2006年)

⇒ 障害者総合支援法(2012年)

・行政処分の対象 ⇒ 契約の当事者

・家族や入所施設での保護の対象

⇒ 権利の主体

・福祉の対象 ⇒ 就労の主体、

・給付の対象 ⇒ 納税者

# 障害者制度改革

- 障害者自立支援法改正(2010)
- 障害者基本法の改正(2011)
- 障害者虐待防止法(2011)
- 障害者総合支援法(2012)
- 優先調達促進法(2012)
  
- 公職選挙法改正(2013)
- 精神保健福祉法(2013)
- 障害者雇用促進法改正(2013)
- 障害者差別解消法(2013)
  
- 国連権利条約の批准(2014)

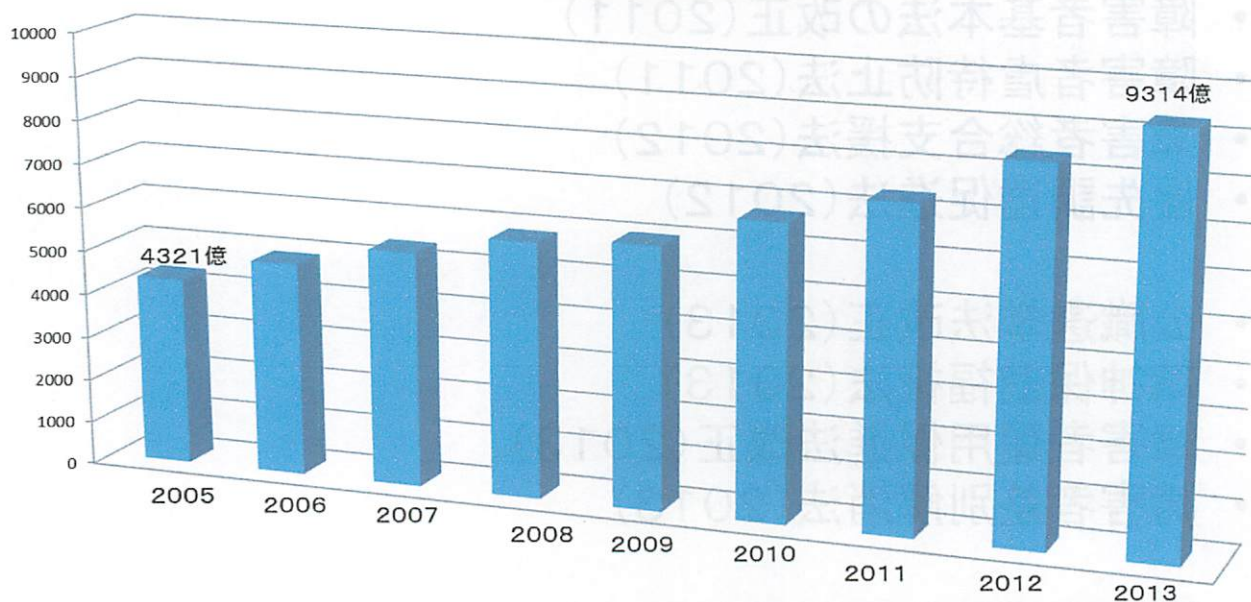
## 変わったこと

- ① 予算の増加
- ② 利用者の増加
- ③ 支援者の変化
- ④ 事業の変化(授産→産業)
- ⑤ 社会的役割の変化
- ⑥ 障害者像の変化(権利の主体へ)



## 変わったこと①

### 障害者福祉予算



## 変わったこと②—利用者増

- 精神障害、発達障害、難病へ利用者拡大
- 発達障害の社会増と自然増
- 医療的ケアの必要な人、行動障害の人が地域で暮らすように
- 親たちを介護・介助から解放～親の会の衰退

## 変わったこと③－新時代の事業者

- 予算／利用者の増加に伴い、事業が飛躍的に拡張
- 若い世代の起業
- 福祉以外の分野からシニア層の参入／転職組の増加
- 株式会社の参入

※理念・思想 → ビジネス

## ★これからの障害者福祉

膨張(バブル) → 成熟・選別

- 予算増の限界
- サービスの飽和
- 権利意識の高まり
- 地域社会からの要請

## ①選択と淘汰

限られた「福祉資源」をどこに投入するか

- 重度障害者（行動障害、医療ケア、高齢化）
- 複合困窮（貧困、子ども、高齢者、孤立）
- 地域興し、産業化、雇用創出

×手の届かない利用者→ **福祉から解放**

困り込みは短期的利益になっても、職員育たない、  
行政や家族の信頼失う

×スキル低い職員の雇用でコスト下げる

×制度の悪用（放デイ、就労A.....）

## ②イノベーション

福祉にも「働き方改革」が必要

<日本の正社員の生産性は低い>

- 長い会議、多すぎる会議、人数も多すぎる
- 形式的・アリバイ的な会議が多い
- 企画を実現するために、稟議書を作成していくものの部署の決済をもらわないといけない
- 上司が気に入る仕事をしないと評価されない
- 結果より努力を評価する傾向
- 英語ができない、IT使いこなせない

## 「成功」する社員？

- 残業や休日出勤を厭わず上司に努力を認め  
てもらふこと、
- 決裁を得るテクニックに長けており予算を獲  
得したりできること、
- 上司の気に入る企画案を作成したり、上司の  
評価を得る立ち居振る舞いが得意なこと

## 「成功」の条件？

- 忍耐力と協調性がある
- 目先の状況判断ができて、短期的な成果を  
上げられる
- 上司にとっては使いやすい優等生
- こうした特性の人が出世して社内に影響力を  
持つので、「使いやすい優等生」が再生産さ  
れ、似たような人々が組織を牛耳っていく。

## イノベーションの危機

- これまでの常識にとらわれない独創的なアイデアは、上司にとって「使いやすい優等生」とは対極のところから生まれる。
- ITの世界で革命的なイノベーションを起こしてきた天才たち。
- 独創性に富んだ人は従来の価値観からは外れていることがあるため、日本社会では、しばしば仲間の調和を乱し、上司にとっては「使いにくい問題児」としてレッテルを貼られる。
- イノベーションを生む土壌である多様性を排除している日本の雇用慣行。

## モチベーションの危機

- 現代における仕事上のやりがい、生きる意味とは何か。
- 所属する組織・会社の中での成功(出世)が顧客や取引先の満足につながっていない？
- 社会への貢献とは無関係かあるいは社会に害悪をもたらしていたとしたら？
- その人は本当の意味で自分の仕事にやりがいを感じるができるだろうか。

## 福祉現場の問題

### 人手不足と非効率をどうするか

- 請求事務に時間と人手をかけすぎる
- 朝礼で2時間しゃべる施設長
- 連絡帳を書くのに時間かかる、かつ稚拙
- ケース会議をだらだらやる
- 送迎の非効率
- 掃除など直接支援以外に時間かけ過ぎ

## 福祉の「働き方改革」

- 掃除をシルバーさんに外注
- 送迎をタクシー会社と提携
- スカイプで遠距離事業所間の会議
- 学生アルバイトの育成・活用



- 職員を雑務から解放し、より専門性の高い仕事に集中させる
- 職員の研修時間を確保する

※職員研修に年間1000万円かけている法人

### ③ 支援のイノベーション

#### 支援者のアイデンティティとは

- 職員を雑務から解放し、職場の生産性を高めるのは何のためか？
- より難しく高度な支援ができるようにする  
経験、カン、コツ、根性、優しさ → 科学的根拠に基づいた支援
- 福祉の役割の限定化、公的財源の傾斜
- 職員の専門性を高め、社会的立場や待遇の向上を図る
- 利用者の満足度、職員のやりがい、社会からの信頼

### 日本の福祉の可能性

- 日本では珍しい「ジョブ型」雇用
- 資格とキャリアが優先、転職がキャリアロスにならない
- 地域福祉は起業が盛ん
- 雇用の流動性、柔軟性は高い
- モチベーション(やりがい)、イノベーション(生産性)はどうか？

## 地域で支える

- 生活困窮者自立支援事業
- 「我がこと・丸ごと」の地域共生型福祉  
地域包括ケアの深化  
高齢・障害・児童の縦割りから「丸ごと」へ  
支える側と支えられる側の融合

地域共生型福祉は重度障害者を救えるか？

## 利用者像を変える

問題行動(自傷他害、パニック、反抗.....)を「やっかいなこと」「迷惑」と決めつけ情緒的に反応するのではなく、行為の背景や原因に関心を向ける。個人的要因だけでなく、環境や家族・支援者との関係を包括的・構造的に考える → 科学的・構造的な見方や思考。

問題行動の防止だけでなく、離脱(新たなアイデンティティーの獲得)を目指す。

世話(ケア)される人＝受動的立場

→ 社会に能動的に関わり、人生を楽しむ人

普通の人間関係、信頼と励まし 働く、結婚