

ピアホームだより

2026. 1. 4

新年の抱負

2026年も目の前の一つひとつに真摯に向き合い、つい見過ごされがちな小さな幸せをメンバーとスタッフ共に感じられるように、決して当たり前ではない日々を大切にしていきたいと改めて思います。

さて、昨年、2025年12月の社会保障審議会障害者部会において、厚生労働省はグループホームの管理者に新たに資格要件導入の検討方針を示しました。管理者向け研修の義務化、障害分野での実務経験の要件などが挙がっています。

さらには、来年度の臨時改定で新規指定事業所の一部について基本報酬を下げる案を提示しています。通常の報酬体系見直しの前倒しとなる異例な対応です。

背景には障害福祉サービス費用の急増と新規開設を抑える狙いがあるようです。対象となるのは就労継続B型と共同生活援助、児童発達支援、放課後デイなどで、これらの事業所は全体数として増加傾向

にあり収益差率が5%以上とのことで、いわゆる安易な参入の結果、サービスの質の低下を招いているとの懸念があるようです。

社会福祉サービスは、これまでサービスの需要増に対応するため、非営利法人のみならず多様な提供主体の参入を促してきた経緯もあります。とにかく量の不足に対応する必要があったのは事実です。

一方で、介護労働を含めて社会福祉サービス従事者の給与面などの処遇は相対的に低く、人材不足の要因の一つとされてきました。社会福祉サービスの財源は主に税金と保険料、一部利用者の自己負担で、報酬体系は国によって定められていることから、事業者が自由に決められるものではありません。きちんと経営しようすれば、あまり余裕は生じない構造になっています。この構造で収益を上げようとすると、従事者を可能な限り少なく、かつサービスを合理化するしかありません。

批判を恐れず言えば、工夫しつつもサービス供給をある程度市場に委ねた結果、社会福祉の価値や倫理を欠き、極端に収益を重視する事業者が目立つようになったということです。それでも多くの事業者は眞面目に事業運営をしており、経営とサービス提供のバランスに苦慮しているというのが現場実感としてはあります。

社会福祉サービスは、もはや社会のインフラといえるものです。基本的人権に直接関わる仕事ゆえに、管理者や従事者の専門性を高めることは必要なことと考えます。

しかし、単に資格や経験があれば良いわけではありません。とりわけグループホームでは、従事者は「世話人」と呼ばれる意味を熟考する必要があるように思います。グループホームは住まいの場であり、暮らしの中における支援者像が求められます。専門性というと、知識や経験に裏打ちされた一定のノウハウを持った振る舞いをイメージするかもしれませんが、それは支援者が一方的に良かれと思う振る舞いではありません。この分野における専門性の要は、黒子であることや不確実性に耐える力にこそあります。支援者があるかどうかわからない答えを急がないこと。そこにあるのは、話を聴き、受け止め、利用者自らが変わっていく機会と時間を作ることではないかと思います。そのような本人主体を再認識した対話が、権利擁護につながるものであると信じています。

当法人の名称にはアドボケイト(権利擁護)という言葉が使われています。まさにその理念を体現できる専門性を高め、実践を続けていきたいと思います。

1月の予定 5.8.22.26 日:ピアI・II夕食会