

産業と教育

2

平成18年 No.640

Vocational Education



特集

専門高校におけるスペシャ
リストの育成 (Ⅱ)

■巻頭・論説■

専門高校等における「日本
版デュアルシステム」導入
における成果と課題

■実践事例■

福岡県立戸畑工業高等学校

北海道旭川工業高等学校

高卒採用数日本一

社会福祉士/介護支援専門員 頭 島 潔
株式会社コムスン常務取締役

1. 高卒者に大きな期待

昨年、当社では高卒採用数で日本一となる1,500名の新卒者を採用した。新卒者達は、東京での4泊5日の社会人研修後、約1か月に及ぶ訪問介護員養成研修2級課程の受講を経て、全国各地のケアセンター・グループホーム・有料老人ホームへと配属されていった。

当社では、介護を福祉としてよりも、むしろサービス業として位置付けている。しかし、「介護はサービス業」と口でいうのは易しいが、措置制度の時代からヘルパーとして働いていた人達にとっては、サービス業としての介護を実際に提供するためには、大きな意識改革が不可欠である。長い経験と熟達した技術に裏付けられた自信とプライドが、この意識改革の障害となることも少なくない。

いくら介護技術が優れていても、サービスマインドの徹底がなければ、質の高い介護を提供することは困難というのが、当社の基本的な考え方である。最近では特に、民間の運営する有料老人ホームなどの施設サービスが一般的になってきたこともあり、この考え方がより顕著になってきている。ちなみに当社で展開している有料老人ホームでは、入居時の一時金が630~1,880万円で、月額利用料17

万8,000~29万2,500円という価格設定になっている。経験者イコール即戦力という判断から、新卒採用より中途採用を優先している介護事業者が多い中、敢えて多くの新卒採用を行っている意図はここにある。

昨年入社した新卒者は、個人差はあるものの、各地で大きな戦力となっている。2001年より新卒採用を続けてきた結果、すでに拠点の責任者（センター長）として活躍している者が多数出てきており、新卒採用者に対し、全社的に大きな期待をもって見守っている。

2. 介護市場の増大と変化

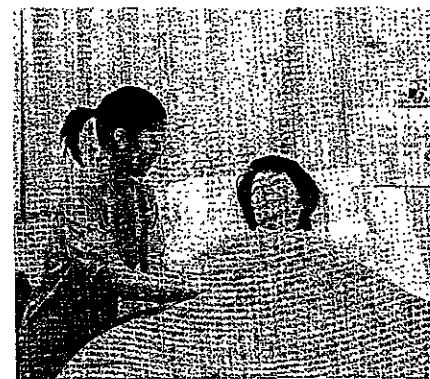
周知のとおり、我が国の高齢化は急速に進展しており、2001年には18.0%だった高齢化率は、2050年に35.7%に達するまで増加し続ける。高齢者数自体も2001年の2,286万9千人から、2045年には3,639万6千人と増え続けると予想されている。さらに、高齢者の中でも、介護を必要とする比率が高くなる75歳以上の後期高齢者は、2020年を境に前期高齢者（70歳以上75歳未満）を上回るため、介護が必要な高齢者も増加する。つまり介護市場は、今後長期にわたって拡大し続けるのである。

このように、高齢者介護のニーズが増え続けることに加え、介護保険制度導入により参

入障壁が消滅したことによって、民間参入が加速している。現時点では、社会福祉協議会や福祉公社が占めるシェアは相変わらず大きいものの、民間参入が加速しているため、今後、公から民へのシフトはより加速的に進むと考えられる。なぜなら、介護保険制度を基盤とした介護事業を行う場合、公か民を問わず、介護報酬による売上であらゆるコストを賄い、適正な利益を出していくという経営を継続して行う必要があるが、従来、このような形態と異なった運営を行ってきた公的セクターでは、介護保険事業から撤退する動きが出始めているからである。

今年4月の介護保険制度の改訂予測でも明らかのように、厚生労働省では、明確に在宅重視を打ち出している。このことは、社会保障関係の財政状況、その中に位置する介護保険財政という視点から考えたとき必然的な措置であり、在宅重視の方針は今後も継続して推進されていくことになると考えられている。

このような中、我々在宅介護を提供する事業者に課せられた役割は大きい。要介護高齢者が、自宅での生活を快適かつ安心して送る



温手

ことができるよう、適切なケアマネジメントを行い、質の高い介護サービスを提供することが求められている。いくら国の方針であっても、施設に入った方が快適かつ安価であるとするれば、高齢者や家族は施設入所を希望し、施設の入所待ちは解消しないであろう。参入事業者が増加し、競争原理が適切に機能し、事業者間でサービスの質を競い合うことにより、在宅介護全体の質が向上することが期待されているのが現実である。

このように、市場規模は拡大し続けるものの、漫然として居宅サービスを提供していればよいということではなく、質の高いサービスを提供し、高い顧客満足を得ることができ事業者でなければ、中長期的には淘汰されていくという時代なのである。

3. 雇用動向

厚生労働省としては、今後、介護職の資格要件を、ヘルパー2級修了→介護職員基礎研修修了→介護福祉士有資格へ、徐々に切り替えていく考えだが、今後も当面の間、介護関係の仕事に就くためには、下記の資格が求められる。まず、国家資格である介護福祉士、厚生労働省から認定を受ける訪問介護員養成研修1、2、3級課程、介護支援専門員等が中心である。介護福祉士は、平成16年2月末時点で351,930人の登録者がいるが、全国に約350か所ある養成校を卒業するか、福祉施設等の従事者やホームヘルパーとして3年以上の実務経験（福祉系高等学校もこの規程に準ずる）を積み、国家試験に合格することによって、資格が取得できる。介護支援専門員は、平成16年12月末時点で337,296人の資格者がいる。介護支援専門員は、主に福祉や

医療分野で5年以上の実務経験を積むことで、受験資格が得られるという専門生の高い資格である。訪問介護員(2級)は、都道府県の指定を受けた事業者が行う130時間の研修を受講することによって修了証を取得できる。

これらの各資格等の取得要件を考慮すると、新卒者の就職を考える際、介護福祉士養成校出身者以外は、訪問介護員2級課程を修了するという前提で考えるべきであろう。ちなみに訪問介護員1級課程は、1年以上の実務経験がなければ受講できない。また、3級課程は、介護保険制度上減算対象となるため、需要が極めて少ない。

介護福祉士も訪問介護員も年々増加し、今後とも増加すると予想されるが、養成校を卒業した介護福祉士の場合、施設への就職を希望する人が多い。また2級課程の修了者の場合は、とりあえず資格だけ取得するという者も多く、就業率が低く、就業してもフルタイムで働く者が少ないのが現状である。そのため在宅介護分野では、先に述べたように、大幅な市場の伸びが予想されているにも関わらず、慢性的な人手不足状態となっている。



食事

この傾向は、都市部ではさらに顕著である。

福祉分野における従業者の将来推計を見ても、明らかに在宅サービスにおける需要が増える。さらに、今年4月の介護報酬改訂で施設系サービスの報酬が引き下げられたため、今後、施設における人材の需要は抑制される傾向が出てくると考えられる。

このような状況を勘案すると、在宅介護分野は、市場規模の拡大が資格取得者や養成研修修了者の増加を吸収しており、今後も継続した需要が期待できるであろう。一方、介護福祉士養成校においては、卒業後の進路を施設から、在宅にシフトしていくための措置を迫られているといえるのではないだろうか。

4. 介護従事者に求められる資質

当社に限らず、在宅介護サービス従事者に絶対必要な資質は高いモラルを持っていることである。よく在宅介護は、密室性が高いサービスであるといわれる。通常、ホームヘルパーは一人で高齢者のお宅を訪問し、サービスを提供する。介護を行っている間、ご家族が不在ということも多い。ホームヘルパーが来ている間に別の用事を済ますとか、ご家族は昼間仕事に行っているため、高齢者だけが家にいるといったケースである。そのため、外から見えにくいということになる。また、在宅介護サービスを利用する際、他人が家に入ることにに対する抵抗感も根強く残っている。そのため、安心して介護サービスを利用するためには、スタッフの高いモラルは絶対不可欠の条件なのである。この条件は、勤める事業者がどこであっても普遍的である。

モラル以外の条件は、事業者の理念や方針によって異なるが、当社における新卒採用の

基準を例にとると、学業成績だけで判断するのではなく、むしろサービス業に従事する者としての基本的な資質、すなわち、明るく笑顔、サービスマインド、清潔感、といった要素を重視している。

後述するが、高齢者の自立支援を行うための介護技術は当然重要だが、これは教育研修によって習得することが可能である。しかし、いくら高い介護技術を習得しても、モラルやサービスマインドがないスタッフの介護は、機械的であったり、自己中心的であったりする可能性が極めて高く、決して顧客を満足させることはできないと考えている。

5. 専門性の確立と教育

当社における新卒者教育のプログラムは、社会人研修からスタートする。学生気分を一掃し、社会人としてサービス業に従事するための基礎づくりを目的として、全員を東京近郊に集めて合宿形式の研修を実施している。配属予定の統括部別にクラス分けし、さらにクラス内で数チームに編成。チームごとに電話の対応の仕方、メモのとり方等のロールプレイングを中心とした講義で学んだ後、筆記



訪問介護

試験と実技試験が行われた。最初は、ふつうに挨拶する、人前で発言する、統一行動をとる、といった基本的な動きでさえできない者も多いが、この間にかかなり厳しく指導を行うことにより成果をあげている。

この合宿研修終了後、全体の約10%の有資格者に対しては、3日間でケアスタッフとして必要な考え方と業務内容を理解する業務研修が行われ、その後、各拠点へと配属される。大多数の訪問介護員養成研修2級課程取得予定者は全国各地の統括部へ移動し、近隣のコムスン・ケアカレッジで約1か月にわたる訪問介護員養成研修2級課程を1か月弱受講する。ここでは、配属先により自宅から通いの場合と、合宿を継続する場合の2通りに分かれる。これにより、全員訪問介護員養成研修2級課程を修了し、各拠点に配属となるのである。配属後は、同行訪問という先輩スタッフと一緒にケアを行うというOJT形式の研修を経て、独り立ちすることになる。

その後は、継続的にスキルアップとキャリアアップを目的とした各種研修システムがある。1か月に1回程度各拠点での研修、年に1回程度職種別の集合研修を行うことにしている。実務経験によって、介護福祉士や介護支援専門員の受験対策講座、訪問介護員養成研修1級課程を受講するための支援システム等を整備している。このように、長期的に支援する仕組みを整えることによって、スキルアップ・キャリアアップを図り、確実に介護サービス従事者として必要な質を身に付けられ、冒頭で紹介したような、入社後、2~3年で新卒者から多数の拠点責任者に登用といった実績を生み出しているのである。

研修のほかに当社では、新卒者を支える仕

組みとして、メンター制度やEAPシステムなどを実施している。メンター制度とは、先輩社員が入社後1年間、新卒者の指導・相談役を担当する制度である。直属の上司以外の先輩社員、通常入社後に実施する社会人研修のインストラクターが担当することで、仕事や私生活の悩みごとなどを相談しやすいよう配慮している。また、EAP (Employee Assistance Program) システムとは、当社が契約している第三者機関の専門カウンセラーに、無料で新卒者が悩みを相談できる仕組みである。

介護における専門性は、医療や看護といった分野と比較すると、専門性を確立すべき余地を残している。この介護における専門性と

は、措置制度の時代に考えられていた「介護技術の専門性を高める」といった視点にとどまらず、サービス業としての接遇やマナー、サービスマインド・コミュニケーションスキル等を含めて考えるべきであり、民間事業者が果たす役割は大きいと考えている。

当社は、質の高い介護サービスを提供するためには、スタッフの教育こそが最重要であると考えている。そのため、導入やスキルアップ・キャリアアップのための各種の研修システムを整えているのである。今後も、我が国の超高齢社会を支えるために教育研修に力を入れ、質の高い介護サービスを提供し続けていきたいと考えている。

本会維持会員入会のご案内

本会は、わが国産業教育の振興・発展に寄与することを目的とし、その事業に要する経費は維持会員の会費でまかなわれています。この趣旨に賛同する多くの方々のご加入をお待ちしています。

1. 会費

- (1) 甲種会員 (産業界) 一口年額 50,000円
- (2) 乙種会員 (学校) 一口年額 13,000円
(小規模校: 10,000円)
- (3) 丙種会員 (個人) 一口年額 7,000円

2. 特典

本会機関誌「産業と教育」(B5判72~80頁 毎月

刊行) を贈呈。

「産業と教育」は、平成13年度から文部科学省の編集協力のもとに学習指導要領解説などが充実したものとなり、一部700円(税込)として市販しておりますが、維持会員として購読されるほうが有利です。

3. 入会手続き

本会事務局までご連絡下さい。申込用紙と振替用紙をお送りします。

財団法人 産業教育振興中央会事務局

〒160-0012

東京都新宿区南元町23 公共共済四谷ビル3F

TEL03-3356-2317 FAX03-3356-2319