

ふ、く、ふ、く かねら版

医療・介護・福祉コミュニケーション情報誌

麻生教育サービス株式会社 URL <http://www.aso-education.co.jp/>



Special Interview

2035年以降に勝ち残る 介護事業者とは

～介護人材育成について考える～

特別号

AES
ASO EDUCATION SERVICE CO.,LTD

2035年以降に勝ち残る介護事業者とは

介護人材育成について考える

将来に向けて人材不足が深刻化する介護業界において、これからのいかに生き残るかは重要な課題です。

今年から麻生教育サービスの顧問となっていた小川

全夫氏、武内和久氏をお迎えし、弊社社長の古野を交えて介護業界の今後についてお話いただきました。

介護をめぐる問題点と

日本がアジアで示すべき役割

小川 介護人材の確保は多面的に検討すべき時代を迎えています。日本の介護制度はよく整備されていますが、一方で制度を支える人間が不足しています。支え手がいなければ制度が維持できません。日本だけでなく、世界各国が同じ課題を抱えている。自国の中だけでは解決できないことも分かってい

ます。15年前の3倍になりましたが、これから労働人口が減っていくけば不足するのは間違いありません。また、どこで死ぬか、どこで老後を過ごすかというハコの問題もあります。金については、これだけ国家財政が厳しいと削減はあっても増えることはありません。そうした状況の中で「生産性をどう上げるか」が重要なキーワードになると考えています。

で、介護人材の国際的移動をどう確保し、どう教育していくかが重要な政策課題になると考えています。



麻生教育サービス顧問(九州大学名誉教授)

小川 全夫氏

Profile

九州大学大学院修士課程修了。久留米大学にて博士号取得。山口大学、九州大学、熊本学園大学などで教鞭を取る。アジア太平洋アクティブ・エイジングコンソーシアム創設者。国内外で高齢社会についての研究を進める。現在は特定非営利活動法人アジア・エイジング・ビジネスセンター理事長を務める。

小川 労働生産性については日本が先進的な取り組み例として期待されていると感じます。介護は対人サービスですが、今のよう働き方は合理的でなく課題が多い。少なくともハイテクノロジーを導入して、労働環境を改善していくべきです。そのためには技術を使いこなすだけでなく、「この仕事はハイテクには置き換えられない」という思い込みを改める必要がある。介護には専門技術が必要とする高度なサービスから、日常生活支援や衛生環境改善のようなものまで多岐にわたっています。業務分析をしつかり行ない、置き換えが可能なもの、どうしても置き換えられないものを判別する。そうすることで業務のランク分けができ、人材の有効活用にもつながると思います。

武内 日本の成長戦略を考える政府の「未来投資会議」でも、医療と介護の生産性向上は大きなテーマとなっています。介護のICT化は今後の大きな流れになるでしょう。これからの介護は「見える化」「標準化」「効率化」の3つが必要です。さまざまな業務が混在して見えにくくなっている仕事を科学的に分析し、どこに負荷がかかっているのかを解明する。実際に北九州では介護

ロボット特区として介護業務の分析が始まっています。今まで手作りで濃密なことが美德とされてきた介護の世界も、軽やかで普遍的な働き方に変わると思います。

小川 アジア全体が老いていく中で、日本がどういうモデルを示すかが問われています。今後アジアでは介護マーケットがすごい規模になる。その中で高齢化先進国・日本が解決のためのモデルを示せば、マーケットに対して主導権がとれると考えます。

将来にわたって生き残る事業所のあり方とは？

武内 多くの事業所は財源も人手も不足し、余裕がなくなつて負のスパイラルに陥っています。ここから抜け出す方法は、まず他の事業者との差別化を図ることです。しっかりとした人材育成の方法論を持つ、将来が見えやすいキャリアパスをつくる、外の世界との関係性を持つなど、他との差別化で人が採用しやすくなり、経営にもプラスになります。次に地域とのつながりを持つことです。ボランティアや住民などと交流し、地域の中で役割を持つこ

とで、評判も働く人のモチベーションも上がります。介護報酬については、創意工夫を実践すれば後から制度や予算がついてくる可能性があります。先進的でユニークな取組みがあれば、全国に広めるためのモデル事業として補助金の対象となることもあるのです。

小川 介護事業者は財源が介護報酬しかないと思込んでいるところがありますね。介護報酬に縛られ過ぎて創意工夫がなくなっている。もう少し個々の取組みを評価する仕組みがあれば、事業者も改善努力をしていくと思います。また、事業者は介護分野における研究開発機関であるという認識を持つべきです。介護ロボや情報機器を導入して、その成果をきちんと示すことができる場所なのですから。

武内 これからは介護報酬だけでは厳しく、保険外のサービス開発が大きな波になるでしょう。今年、経済産業省では保険外サービスの事例集を発



麻生教育サービス顧問(元・厚生労働省室長)

武内 和久氏

Profile

福岡出身。東京大学卒業後、厚生省(現厚生労働省)入省。政策立案、制度改正などを担う。在英日本国大使館、マツキンゼー・アンド・カンパニーを経て、現在はアクセントチャア(株)ヘルスケア部門統括リーダーを務める。

刊しました。混合介護についての規制緩和の話も進んでいます。ある意味これは「保険外のこともやりなさいよ」というメッセージです。給付型サービスから介護保険サービスに移行し、今また公費だけでなく自分たちの工夫でサービスを開発していく段階に動いています。

小川 地域包括ケアの仕組みでは、多くの入居型サービスの事業者が居場所がなく、とまどっています。けれども家があるなら、わざわざ入所しなくてもいい。人材派遣の形でサービスを家庭に届けたいんです。自分たちだけでの活動が難しければ、全国にある社会福祉協議会などと連携すればいい。社協から地域に派遣してもらい、施設の中だけでなく地域の中に活躍の舞台をつくる。そうすることでより深い地域貢献活動ができ、職員のキャリアパスを築くことにもなる。地域に不可欠な事業所になることができます。

武内 間もなく社会福祉法人の地域貢献活動がはつきりという位置づけられるようになりそうです。オランダでは農福連携が盛んですし、今後はさまざまな可能性がある。福祉はバラエティ豊かな活動が可能なので、個人的に医療よりも面白くなると考えています。働く

人も事業者も、楽しくモチベーションが上げられるのではないのでしょうか。

外国人材の登用には

教育プログラムの

充実が不可欠

小川 海外からの人材はEPA(経済連携協定)で受け入れていますが、現状に有効な方法とはいえません。技能実習生としての受け入れの話も進んでいますが、こちらは母国に帰るのが原則です。母国に介護の仕事がなければ能力が生かされないことになる。アジア全体が高齢化する中で、これらの手法では本当の意味での介護人材の共有にならないと考えています。お互いの国の条件整備をするともに、日本はもっと各国と協議すべきです。現状で私が可能性があると考えているのは、日本の介護の知識や技能を蓄積して、教育プログラムとして共有していくこと。その手始めとして、指導する人材を訓練するTOITのプログラムからスタートするのがいいと思っています。

武内 3つの重要な視点があります。1つめは外国人を登用しただけでは人材不足は解決しないということ。まずは日本人をちゃんと育てる努力をすべ



麻生教育サービス代表取締役社長

古野 金廣

Profile

1972年、麻生セメント入社。89年より麻生教育サービス代表取締役社長に就任。(株)麻生代表取締役専務、学校法人麻生塾副理事長など麻生グループ各社で役職を務めるほか、社会福祉法人、一般社団法人などで人材育成に関わる活動を展開。

きでしょう。他のアジア諸国も高齢化しており、日本のノウハウは勉強したいけれど人材を送り出したままでは余剰はありません。2つめは外国人といっても様々なこと。EPAは優秀なエリートが入ってきますが、今後の技能実習制度では介護の予備知識がない人もいます。中間的な能力の人材をどう確保するかが課題となります。

3つめはポジティブな観点から、日本で学んで母国へ持ち帰る循環モデルをつくることです。日本の介護の知識・技術、あるいは商品・サービスを母国に持ち帰ってもらい普及する。日本のマーケットをアジアに広げることになり、模索する価値はあると思います。

古野 私は介護福祉専門学校を持つ麻生塾の役員もしていますが、現在の入学生志望者は定員の半分程度です。今後は外国籍の人にも積極的に入学していただき、現場でも活躍してもらいたいと思っています。そのために昨年から外国

人向けのeラーニングのコンテンツを開発し、介護についての予備知識を現地でも学べるようにしています。介護を学んだ後にリハビリや看護の分野に興味を持つ人も多く、さまざまな分野へキャリアアップしていくことが可能です。ただ、学校で学び、資格を取っても、外国人は就労できません。この制度は早く変わるといいですね。

小川 介護・福祉はこれからアジアでの成長が確実な分野です。すぐに現地で病院を展開するなどの事業は難しいでしょうが、教育プログラムを共有することならできます。日本製の教材を看護学校、病院、行政の保健センターなどで教育に生かし、インストラクターは現地で採用して育てるのがいいと思います。

古野 麻生はインドネシアで自動車の大学学部をつくったのですが、「時間を守る」「マナーを守る」といった日本式教育が喜ばれています。日本の文化、マインドを持った人材を育てることも重要です。

武内 外国人の受け入れに関しては、実際にやってみることが必要です。ひとつの地域で事業者や教育機関が連携し、まず具体的に実践してみせる。国レベルではなかなか結論が出ませんし、個別の事業者だけが動いても効果はありません。例え

ば九州、あるいは福岡といった地域でタッグを組み、共同体として外国人を受け入れる。きちんと教育ができていないか、地域やコミュニティに馴染んでいるか、財源をどう確保するかなど、実際にやりながら課題を探ります。

小川 福岡はそういう試みに最適な地域だと考え、ずっと前からトレーニングセンターの設置を提言しています。海外の学会に出席すると、各国が介護研修の機会を求めていることを強く感じます。けれども人間は職場だけですべてが完結するわけではありません。地域との関わりや24時間365日の生活を支える基盤が必要で、地域でどう迎え入れるかは重要だと考えます。

これからの介護業界に向けて 考えていくべきこと

小川 介護の教育や仕事については抜本的に見直す必要があると考えています。とりわけ介護福祉士という国家資格に依存し過ぎています。長期にわたって過剰な教育を受けるのに、現場ではそれに見合った報酬が受けられない。これを見直し、介護の資格を生涯学習の枠組みの中で考える。短期の教育や訓練で現場に出て、折りに触れて学び直し、積み上げて

いく方式に変えればいいんです。この方がキャリアパスも見えやすくなります。

武内 介護報酬などの外部要因は事業者ではどうすることもできません。けれども自らできることは目一杯やるべきだと思います。働いている人のやる気を引き出すのは、利用者の自立度を高める「良くする」、施設にもらず外と交流する「つながる」、自らのスキルを磨き続ける「成長する」の3つです。これらを通じて介護をプロフェッショナルな職業にしていくことが大切です。

古野 介護事業は、政府による政策や制度によるものが多く、一般的なビジネスに比べて自由度が低く、それだけに人材のクオリティや生産

性が大きな要素となります。また、人が人に直接サービスを提供する仕事ですから、社員のモチベーションを高め、自ら成長しようとする意欲が必要です。我が社もテクニカルなスキルだけでなく、思いやりのあるハートフルなスキルを磨く教育を提供していきたいと考えています。ハイテクやICTの活用、組織の活性化、経営者向けの研修を含め、人を大切にした教育を実践していきたいですね。本日はどうもありがとうございました。

医療と介護のトータルヘルスケア



【挑戦】白十字は、

肌になじみやすくなるか。



高温多湿で、アルカリ性に傾きやすいおむつの中。これが、ムレやカブレの原因のひとつです。おむつ内環境の改善を目指す白十字にとって、なんとしても克服したい問題でした。この難題に取り組んだのは、ブランドマネージャーの田中大樹。「おむつ内のpH値を調整し、肌と同じ弱酸性に保てれば、肌トラブルは減るはずだ」。試行錯誤を繰り返し完成したのが弱酸性のサルバ。心地よいのがあたり前の紙おむつへ。挑戦は続きます。



医療から
生まれた
思いやり



www.hakujuji.co.jp/salva/