

2025年の 介護・福祉を担う“人財”の育て方

※詳しい内容については、『介護経営白書2012年度版』(9月発売予定 弊社刊)の第1部「2025年の介護・福祉を担う“人財”をどう育てていくのか?」を参照していただきたい。

団塊世代が後期高齢者に達する2025年を目前に控え、成長産業としての介護業界の今後に注目が集まる一方で、業界の健全な発展には不可欠とされる人材育成への対応が急務とされている。10年後を見据えた“人財”確保のための有効な具体策はあるのか? ここでは、『介護経営白書2012年度版』において「2025年の介護・福祉を担う“人財”をどう育てていくのか」をテーマに行われた5人の事業者および識者の座談会から重要な部分を抜粋し紹介してみたい。

◎『介護経営白書2012年度版』「2025年の介護・福祉を担う“人財”をどう育てていくのか」座談会出席者

【司会】青木正人(株式会社ウエルビー代表取締役)

【参加者】香取 幹(株式会社やさしい手代表取締役社長)

高橋 紘士(国際医療福祉大学大学院医療福祉学分野教授)

時田 純(社会福祉法人小田原福祉会理事長)

堀田 聡子(労働政策研究・研修機構研究員)

Katori's KeyWord



大企業をベースとしたマネジメントを中心に、介護福祉経営を考えていかなければいけない。介護職員一人ひとりがプロフェッショナルにならなくてはならない。

香取 幹

株式会社やさしい手 代表取締役社長

かとり・かん ◆千葉大学工学部卒業。株式会社ビーエフを経て、1998年、在宅介護サービス会社やさしい手に入社し、同年、同社常務取締役就任。2006年、同社代表取締役社長に就任。社会福祉法人奉優会理事、一般社団法人日本在宅介護協会常任理事、一般社団法人日本在宅介護協会東京支部支部長、社会福祉法人東京都社会福祉協議会・介護保険居宅事業者連絡会副委員長、東京都福祉サービス評価推進機構評価・研究委員ならびに高齢ワーキング委員等を務める。

事業体のなかで培われたノウハウに宿るコンピテンシー(高業績者の行動特性)を分析し、それを抽出し、新しい目標を掲げ、能力を開発していくというシステムを構築していかないとはいけません。そうしないと、今後、介護事業が産業になりえないのではないかと危惧しています。すべての介護はベンチャースピリットを持った事業者だけでは到底まかなえないからです。介護系のベンチャー企業に就職したものの、将来において、経済的にも精神的にも幸せに生きていけるのか、という問いにしっかりと答えられる仕組みがあれば、介護サービスはさらなる発展を遂げるでしょう。オランダで専門的な看護師が自立的な行動をしているのは、給与水準が高く、優秀な方が産業の担い手として位置づけられているからです。社会保障制度を背景とした介護経営のなかで、自立的なプロフェッショナルリズムに値する人材は輩出できるのか、考えていかないとはいけません。

Aoki's KeyWord



介護従事者を「何万人増やせばいい」という量だけの話にすると、矮小化される。イノベーションを起こさなければいけない

青木正人

株式会社ウエルビー 代表取締役

あおき・まさひと ◆1955年富山県生まれ。神戸大学経営学部卒業。2000年株式会社ウエルビー設立。介護福祉ビジネスの経営・人事労務・教育分野ならびに自治体の福祉施策等のコンサルティングを展開。介護経営指導の第一人者。日本介護経営学会会員・現代経営学研究所会員。著書に『新入介護職員早期戦力化マニュアル』『介護経営白書』(日本医療企画)、『入門 在宅介護ビジネス—最新の経営ノウハウ』(ぎょうせい)、『最新 成功する介護ビジネスの起こし方・運営一切』(日本実業出版社)等がある。

10年前と比べると介護福祉の分野も多様な能力が求められる時代です。変転している時代に、資格に限らず、教育制度もついていけていないように思えます。国で保証する介護福祉教育や介護福祉系の学校の卒業生はこのレベルで、あとは個々でやってくください、というような教育水準の話は、介護福祉の分野だけに限らないのかもしれないが、もつと横断的に他の看護や医療も含めた議論がなされないかと思っています。地域の現場で、それぞれの職種に求められる役割、つまりは職業プロフィールを見直し、それをもとに資格プロフィールを作っていくということ。それをボトムアップで進めながら、産業界と教育界が共同に取り組んでいくということでしょう。しかし、それだけでは現場で力が発揮されない。いかに日々の臨床のなかで、いろいろな職種を経験するなかで、知識を使えるものへと展開していけるのか、ということだと思います。