

就職率100% ポリテクブランドを目指して

ポリテクセンター岡山 介護サービス科講師 齋藤 晶子・磯本 繁美
(岡山職業能力開発促進センター)

1. はじめに

当センターの介護サービス科は、平成13年4月に開設した比較的新しい訓練科である。6ヵ月間の訓練を行い、訪問介護員1級の資格を取得するコースであり、年2回修了生を介護施設等へと送り出している。現在、6期生が再就職の希望を胸に抱きながら熱心に日々訓練中である。

訓練生の応募状況は、当センターの8つの訓練科(6ヵ月コース)の中で最も高く、人気の科となっている。そのため入所選考では、センター全職員の協力を得る必要があり、他科と別日程の選考日を設定して対応している。

2. 人材育成の考え方

日本は先進諸国の中では高齢社会の新規参入国であり、今後もより長足に高齢社会へと進むことが、厚



写真1 授業風景



写真2 福祉調理用具の疑似体験

生労働省をはじめとして各機関から報告されている。

また、介護に関連する職種の広がりや人的需要は、右肩あがりの傾向が続いている。産業という面から見るとベンチャー型であり、他産業からの新規参入も引き続き活発である。急成長を遂げている情報通信関連産業にたとえをする識者の見解も、あながち的外れなものでもないと思われる。

平成12年4月に介護保険制度がスタートし、少子高齢社会の時代を迎えた今日、利用者は「終の棲家」の選択を、施設にするのか、在宅にするのかの模索をしているのが現状である。家族だけでは支え切れない生活を、どのようにしたら安心して自分らしく暮らしていけるのか、そこに「介護」の大きな使命と課題がある。

介護現場での第一線を担うホームヘルパーは対人援助の専門職である。具体的には、身体介護・生活援助(家事等)・相談助言・福祉用具の活用・環境改善等のサービスを、利用者や家族との信頼関係に基づいて、一定の時間内に効果的に提供する職種で

ある。

利用者に対するヘルパーの接し方、サービス提供の内容・技術いかにで利用者の生活の質が左右されると言っても過言ではない。そのため、「異なった価値観の人をどうとらえていくのか」を学ぶ姿勢が重要といえる。

ヘルパーの仕事には宿題がない。ノルマがないともいわれるが、組織の中での確に仕事をする事、問題意識をもつこと、情報の収集と集めた情報をフィードバックすること、プロ意識をもつこと、介護を「ビジネス」としてとらえ、利用者の生活を守ることができる人材がヘルパーとして求められている。それが社会的評価につながり、ひいてはヘルパーの社会的地位の確立につながっていく。そのためには「夢」、「誇り」および「希望」を持って働くことがキーワードとなる。

介護サービス科では、このような状況のなか、福祉の現場で問われている「人材の質」に取り組んでいる。もうすでに、数の時代は終わりを迎え、間違いなく「人材の質」が社会的ニーズとなっている。

当科と他科との最大の相違点は、異論があると思うが「物をつくる」のではなく、「人をつくる」ということだと思っている。

「人が人を支える」職場であるから、まず信頼関係、人間関係が構築できる人材であることが求められる。価値観の相違や年齢層での考え方の相違などさまざまな「違い」を理解できなければ、介護現場でのコミュニケーション・チームワークは確立されない。

私たちは、介護における生活支援を「日常茶飯事」



写真3 救急法の実技

「当たり前のこと」に根拠を持って、科学に基づいて行える人材の育成が、最も重要なことと考えている。

3. 介護現場での即戦力を目指して

当然のことであるが、システム・ユニット訓練と厚生労働省指定のカリキュラムに沿って訓練を実施している。そのなかで、より現場に即した「訓練生の仕上がり像」とするため、絶えず訓練カリキュラムに検討を加えている。

平成15年度より障害者を対象に支援費制度が始まり、各施設・事業所では、全身性障害者ガイドヘルパー、精神障害者ホームヘルパー、難病患者等ホームヘルパーなどの資格取得者の雇用が絶対的条件になってきており、この社会的要求に沿った訓練が必要とされ、これらの資格取得に向けてのカリキュラムの再編成も行っている。

介護技術の習得については、まず基本を徹底させ、根拠を理解したうえでの技術展開を目標に「繰り返し」を徹底している。現場で求められるものは即戦力である。もちろん6ヵ月の訓練だけで即戦力になるとは思っていないが、施設や事業所より協力・助言をもらい「即戦力」になるよう介護技術の習得を徹底している。

心と技術を兼ね備えた「ポリテクブランド」、すなわち現場における即戦力として通用する人材を育てることを目標としている。

特徴的な訓練の進め方としては各教科の細目ごと、訓練生にレポートの提出を義務付けている。これは、



写真4 介護技術の実技



写真5 訓練レポート

訓練内容を確認し、理解を深めてもらうための大切な作業となっている。

物事を客観的に観ること、利用者を丸ごと受け入れ、そのなかで自立に向けたかかわりを持つ視点を養う訓練として、自分の考えを文章にする作業は重要であると考えている。

加えて、現場では必要不可欠である介護記録、介護サービス計画立案の訓練にもなっている。また、レポートは各担当の部外講師に提出し、講評を得ている。

レポートの内容によっては郵便・ファックス等で部外講師にコメントをいただくこともあり、訓練期間中はもとより、訓練修了後も現場での悩み等の相談に乗ってもらうといった関係・連携が続いているケースもある。

これらのレポートは1冊のファイルにまとめ、修了式に修了記念として、修了生一人ひとりに手渡ししている。修了生が現場でさまざまな問題に直面したとき、そのレポートを開いて読んでみると、初心に戻れると喜ばれている。

介護技術等の実技については、訓練生が日々の訓練終了後に自主的に残って復習を行っているが、私たちも時間の許す限り、同席して指導に当たっている。そのなかでは、それぞれの介護観等を議論する場にもなり、有意義な時間となっている。

4. どのようにして就職率を上げたのか

指導員2名で月間スケジュールを組み、訓練終了後に「ポリテクセンター岡山介護サービス科」とし

て就職依頼を含め、各種業務の連絡・広報に施設訪問を実施している。新規開所の施設はもちろんのこと、所外実習先の開拓も兼ねて施設・事業所との顔つなぎを行っている。

実習中の巡回指導においてモニタリングを行い、求められる介護職像の意見をもらい、次の訓練に生かすように努めている。施設・事業所に信頼してもらえるような人材を育て、送り出すことがポリテクの評価・信用につながっているように思う。

所外実習では、50カ所近い施設・事業所へ実習を依頼しているが、そのなかでも訓練生の態度・姿勢が評価され、就職につながるケースも多い。

しかし、ポリテクセンターの訓練生だから就職できるというわけではなく、訓練生も休日に夏祭りやその他の行事にはボランティアとして積極的に参加し、現場を知る努力をしている。

また、訓練生の講義中の熱心な態度・姿勢が評価され、部外講師の先生からの紹介による就職、口コミから思いがけない施設からの求人が来ることもある。この積み重ねの結果が、高い就職率を維持できている要因であると考えている。

写真6 山陽新聞(2002年10月8日付)記事

5. おわりに

介護が時代の期待や要求に応えるには、まだまだ発展途上の段階であるといえる。医学・薬学・看護学等の専門職の方々とディスカッションし、介護利用者、一人ひとりの介護法を合議できる人材を育てるのが責務であると考えている。介護職の社会的地位の向上を目指し、雇用条件等において専門職として認められる仕事の確立が、今、必要になっている。パートや登録制であっては生活の糧にはならない。

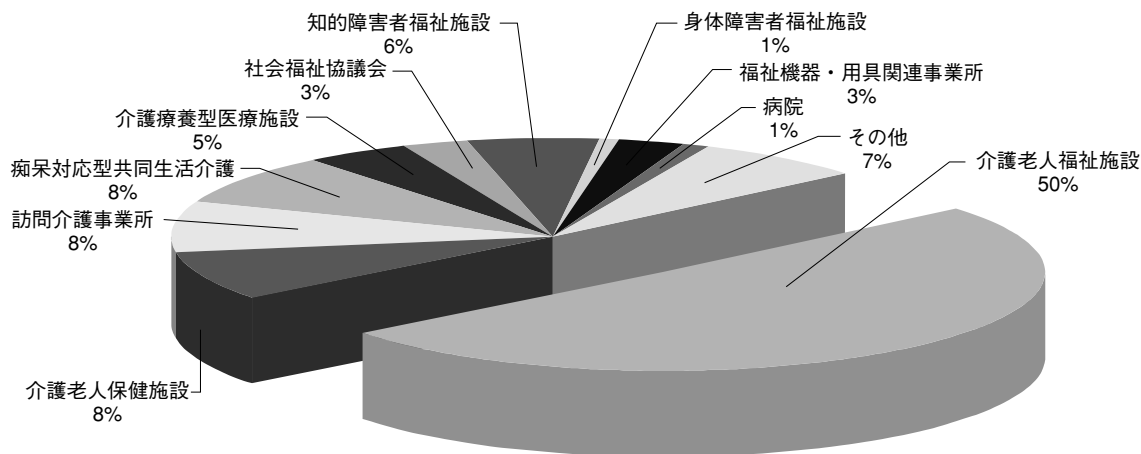
志や思いだけに頼る世界であっては、優秀な人材は育たない。そのため私たちは、常勤で就職させることを第一義と考えている。最近では、「ポリテクの修了生なら常勤で採用します」との声をかけてもらえるようになってきている。

今年度で5期生、122名の修了生を送り出してきた。修了後も、福祉現場でのさまざまな問題を抱えてポリテクを尋ねてくれている。私たちにとっても現場の生の声が聞ける機会でもあり、それが指導員としての楽しみでもあり、活力源ともなっている。

私たち2人、彼ら修了生の福祉の原点であり続けたいと思っている。

表1 就職状況

年度	13年度・前期		13年度・後期		14年度・前期		14年度・後期		15年度・前期	
修了者数	24名		23名		23名		23名		29名	
採用別	常勤採用	非常勤採用	常勤採用	非常勤採用	常勤採用	非常勤採用	常勤採用	非常勤採用	常勤採用	非常勤採用
介護老人福祉施設	8		10		16		14		7	
介護老人保健施設	1			1	2		1	1	3	
通所リハビリセンター	2								1	1
デイサービスセンター	2					1				2
訪問介護事業所	3		1		1		3			1
痴呆対応型共同生活介護	1						1		4	3
有料老人ホーム	2		1			1				
介護療養型医療施設			4					1		
社会福祉協議会			2	1						
知的障害者福祉施設	1	1								4
身体障害者福祉施設		1								
福祉機器・用具関連事業所			2						1	
病院					1					
その他	1	1	1		1		1	1		2
小計	21	3	21	2	21	2	20	3	16	13
合計	24名		23名		23名		23名		29名	



グラフ1 施設別就職割合 (過去3年分)