

令和4年度 第2回 介護福祉学科 教育課程編成委員会 報告書

日時：令和5年2月9日（木）10：30～12：00

場所：zoom形式

参加者名

委員 大久保 佳世（社会福祉法人はるび 特別養護老人ホームはるびの郷施設長）
委員 佐々木 幸 （日本介護福祉学会・日本社会福祉学会）
教員 石川 秀志 （教務部長 兼 介護福祉学科総括学科長）
教員 細野 真代 （介護福祉学科学科長）
教員 岡本 啓介 （介護福祉学科教員）
職員 星 朋美 （教務課係長）
職員 鈴木 慶紀 （教務課）

議題：

1、はじめに

令和4年度の国家試験合格見込と、令和5年度の入学者数状況について報告した。

2、2024年度に向けての魅力あるカリキュラム編成について

- ・介護福祉学科の魅力だしプロジェクト
- ・人材育成像
- ・実習先、就職先へのアンケート

[介護福祉学科の魅力だしプロジェクト]

石川教員）

介護福祉学科では、日本人の入学者増加を目指すため、学科の教員や事務局が協力して新しいプロジェクトを立ち上げた。このプロジェクトにおいて、以下4つの育成人材像を設定した。今後はこれらの人材を育成するため、新しいカリキュラム編成を行っていく。

[育成人材像]

- ・高い専門性を持った介護福祉士
- ・起業・事業開発をする介護福祉士
- ・海外で日本の福祉を普及する介護福祉士
- ・福祉以外の分野で活躍する介護福祉士

細野教員)

新しいカリキュラムについて、介護福祉士は、利用者の生活を支援する職業である。その視点を様々な企業で活かせるのではないかと考え、インターンシップを実施する。企業も様々な人の生活を支援しているため、学生には介護の視点で、企業のバリアフリー等の福祉化で貢献できれば、介護福祉士を持つ意味がより感じてもらえて、未来の可能性を広げられるだろう。実施時期としては、1年次の夏休みや春休みで行い、候補企業は、スターバックス、ユニクロ、星野リゾート、損保ジャパン等の、ホスピタリティを方針に掲げている異業種で実施する案が挙げられている。また、選択必修に独自科目を設定し、履歴書に書けるような形に残る資格取得の講座を取り入れたい。そして、卒後教育として、エクステンションセンターを設け、将来に向けてより専門性を高めていける講座の開催を検討している。

[各出席者からの意見]

佐々木委員)

スターバックスは、積極的に障害者雇用を行っていると思うが、インターン先を選択する際は、企業の取り組みの中で、福祉的な観点が備わっているかを精査する必要がある。また、企業と連携を図るためには、企業側のメリットやお互いに高め合える関係性を提供できるように準備をしておいたほうが良い。鉄道会社やデパート等は民間のサービス介護士の資格が必要な企業もある。そういった企業と上手く連携すると将来的に良いかもしれない。

大久保委員)

インターンシップは魅力的ではあるが、現場管理者としては、現場をしっかりとやってほしい。実施時期については、1年生の夏休みで実施すると、異業種他職種から受ける影響は大きいため、次期早々と考える。施設側の努力が必要だが、福祉業界への就職希望が少なくなる可能性がある。そのため、インターンシップは何のために実践するのかを明確に示す必要がある。

岡本教員)

入学間もない段階でのインターンシップは、大久保委員がおっしゃるように懸念事項であるため、この視点は持つようにしていく。そのため、ベースである介護教育と実習はしっかりと行い、現場を経験した上で、5～10年後を見据えた教育を考えていく。

細野教員)

インターンシップのような新しいカリキュラムの経験は、様々な企業でも役立てられるため、実践していきたい。そして、新たに4つの育成人材像を設定した中でも当校として特に力を入れたいことは、やはり専門性の高い介護福祉士を育てること。そのため、実習先や就職先にアンケートを行う予定。

[実習先・就職先へのアンケート]

鈴木職員)

新しいカリキュラム編成に活かすため「介護現場で即戦力となる人材」のアンケートを実習先や就職先宛てに実施する。内容として、実際の現場では「どのような人材・能力を求めているのか」という現場のニーズを把握するものになっている。

- ・問1、アンケート先の種別について（種別を記載いただく）
- ・問2、新たに設定した育成人材像を基に、当校が必要であると考えた人材について（当校が育成したい能力と、現場が求めているものの相違はないかの確認）
- ・問3、各施設・事業所が求める人材について（各項目から求める人材を○していただく）

[各出席者からの意見]

大久保委員)

問3について、「複数回答可」となっているが、選択肢はすべて重要なことである。このままだと回収結果から、どれをカリキュラムに選択するかの順位付けが困難になる。そのため、選択肢の絞り方を工夫する必要がある。学んでほしい追加項目としては、高齢者の「人権」や「権利擁護」は外せない。また日本の「生活史」を理解し利用者の話に共感する力や、「セルフマネジメント」といっても、細かくすると「ストレスマネジメント」「アンガーマネジメント」等もあり、これらは福祉業界でも重要視している。そして介護業界は留学生が多い中で、施設によっては、日本人と留学生に求めるものは別である可能性もあるため、何かしらの仕組みが必要になると考える。

佐々木委員)

今回のカリキュラム編成の不安要素としては、指定科目・新しい選択必修科目・インターンシップの繋がりが見えにくいこと。異業種で現場を経験したらそちらに行きたくなってしまうこともあるため、先を見せるだけでなく足元も見る必要があり、基礎の基礎が疎かにならないようにすることが重要。高いより深い専門性が必要で、教育は全部繋がっていないといけない。そのため、選択必修科目は、指定科目との繋がりを明確にすることが大切である。また、新しいカリキュラムに取り入れてほしいことは、「人の生活を支える」「利用者の人権を守る」「尊厳を保持する」というこれらの倫理観は、どこで働いても根底の部分では一緒であること。経営についても今後必要なものであり、自分たちの給与体系やそのお金の流れ、介護報酬のシステムを知ることは前提として、経営に参画し、職場の歯車の1つとして経営者と対等に話せるような観点を持つことが大切。そういったことから「経営を立て直す」「現状を打破するために起業したい」等の想いに繋がっていく。

細野教員)

先だけでなく、指定科目で介護の基礎をしっかりと伝え、選択必修科目につなげることを意識する。そして、設定した育成人材像を目指せるように、丁寧にカリキュラムに反映させていく。

石川教員)

魅力だしプロジェクト開始の背景としては、介護の魅力とはどのようなところにあるのかを探ろうとして設立した。実は介護福祉士の資格を持っていれば、その技術・能力を必要としている企業や、それを活用できる仕事はたくさんあるのではないかと考えている。このようなことを学生には目を向けてほしいことと、インターンシップ等、魅力的なものを取り入れて、入学者数の増加を狙っている。しかし、今回の委員会で、「人権」や「経営」「異文化と日本を知るような教育」等も、指定科目に関連付ける必要があり、時間をかけて吟味する必要があることを理解できた。

まとめ

- ・日本人の入学者増加を目指すため、学科の教員や事務局が協力し新しいプロジェクトが立ち上がり、「高い専門性を持った介護福祉士」「起業・事業開発をする介護福祉士」「海外で日本の福祉を普及する介護福祉士」「福祉以外の分野で活躍する介護福祉士」の4つの育成人材像を設定した。
- ・これら4つの人材育成を目指し、学生の未来の可能性を広げるために、異業種他職種でのインターンシップや、資格取得を目指す新しいカリキュラム編成を実施する。
- ・インターンシップは、1年次の夏休みや春休みに実施予定だが、懸念事項として、入学間もない中で実施すると、学生の進路に大きな影響を与えてしまう可能性がある。そのため、指定科目との繋がりを意識し、介護の基礎も疎かにならないようにしっかりと伝えていく。
- ・新しいカリキュラム編成に活かすため、「介護現場で即戦力となる人材」を実習先や就職先にアンケートを行う予定。カリキュラム編成においては「人権」や「経営」の科目は、必要不可欠である。
- ・カリキュラム編成には、丁寧に指定科目に関連付ける必要があり、時間をかけて吟味していく。

以上