

# ケース記録

## (1) 山梨県教育庁 高校教育課

ヒアリング対応者：永田典弘氏（山梨県教育庁 高校教育課 主幹指導主事）

ヒアリング実施日：2011年5月24日

ヒアリング実施者：小杉礼子

堀有喜衣

堀田聡子

寺地幹人

### 1. 「地域産業担い手育成プロジェクト」応募の経緯

少子化の影響を受け、県内の高校生の数も急激に減少しており、平成16年度には県立高校の生徒数が初めて3万人を割り込み、平成27年度までには、2万5千人にまで減少することが予想されている。この状況を踏まえ、県立高校の再編整備が進められ、平成9年、13年、16年と総合学科高校3校を設置するとともに、平成19年度入試より、学区を撤廃した新しい入試制度を導入した。

本県においては、普通高校を含めた高校卒業生の約17%が就職を希望しており、このうち90%以上が県内への就職を希望している。専門高校が統廃合され、総合学科高校への移行が進む中で、高等学校卒業生全体の約24%を占める専門高校には、地域産業を支える人材育成の役割が求められており、専門高校における技術の習得と人間性の向上は極めて重要である。

特に、工業高校における技術指導では、施設・設備が古いことや教員の指導力の課題から、産業界との格差を指摘されている。具体的な課題としては、

- ① 時代や企業ニーズにあった専門性をもった教育をしているか、
- ② 基礎学力の充実をもとに、発展性のある教育がなされているか、
- ③ 専門高校が地域で役割を果たしているか、

などである。これらの課題を踏まえた上で、創造力豊かで、問題解決力を有する人材の育成が求められていた。

一方、産業界に目を転じると、本県の経済活動は、県内総生産の25%を占める製造業によるところが大きく、とりわけ、一般機械器具製造業、電気機械器具製造業等、機械電子産業のウエイトが高い。中でも半導体製造装置、産業用ロボットについては全国トップクラスの集積が形成されている。

しかしながら、近年、海外や国内の他地域との競争が激化し、県内中小企業にも高精密・高微細加工などの加工技術のさらなる高度化が求められている中で、技術者の高齢化が進み、技術・技能の伝承が喫緊の課題となっている。

また、首都圏大手企業の景気回復に伴う業務拡大や、団塊世代の大量退職に備えた採用増加により、県内企業では人材確保が難しい状況となっており、他の地域へ工場をシフトする

企業も出てきている。

以上のような山梨県における教育界・産業界の課題を整理し、それぞれのニーズを満たす方策の必要性が高まってきたことから、「地域産業担い手育成プロジェクト」へ応募し、優秀な人材育成に教育界・産業界が連携して取り組むことになった。

## 2. 育成すべき人材の明確化

中小企業へのアンケート調査や企業と工業系高校との懇談会の議論においては、本事業における、めざすべき人材像として、

- ① 図面を読み取り、自分で加工、計測が出来る実践的なものづくり技術を有した人材、
  - ② 半導体製造装置・産業用ロボットに係わる機械加工技術・計測技術・金属材料の知識を習得した人材、
  - ③ 企業実習や学校での技術指導の中で、PDCA サイクルに基づく問題解決を意識した人材、
- を挙げている。

こうしたことから、一人の生徒が、材料の知識、図面の読み描きから加工、検査、改善までオールラウンドな基礎技術力を身につけるシステムを構築し、問題解決型の人材育成を目指すことを目標にした。また、その成果の判断として、技能検定合格への取組結果を挙げ、技能検定3級の資格取得数の増加や合格率を指標とすることにした。

## 3. 教育プログラム、カリキュラム、マニュアル作成

人材育成連携推進委員会を中心に、学校と企業が連携し、地域産業の人材確保と工業教育の充実を目指した。

具体的には、各校が企業と連携して取り組むことが可能な実習テーマ等のリストアップを行い、その結果をもとに、各校における実習テーマの標準化や共通化等について検討を行っていくこととした。また、新卒採用者に関するアンケート調査を県内企業を対象に実施し、工業系高校生に対する企業のニーズや評価等の分析を行った。

さらに、オールラウンドな技術者の育成をめざして、同委員会の中に3つのワーキンググループを設置して、各グループが「企業実習評価標準モデル作成」、「企業実習コンテンツ及び企業実習マニュアルの作成」、「研究・広報推進・産学官共同研究の推進」の各テーマについて検討を進めた。

## 4. 県単独事業としての新プログラム（高校の位置づけ）

この事業を効果的に機能させ、地域に定着させるためには、学校だけでなく多くの企業や関係機関との継続的な連携が不可欠である。地域産業を担う専門的職業人を育成するシステムは概ね構築できたが、さらに学校・行政・企業の連携を促進して課題の明確化を図り、生

徒自身が自己のキャリアビジョンをしっかりと描けるよう指導しながら、地域産業の活性化を目指すことが大切と考えた。

そこで、これまでの成果と課題を踏まえ、平成 22 年度以降の本事業の県内における定着と拡大を推進していくため、後継事業として、県単独の事業を組み立てた。

県単独の事業は、県立工業系 6 高校（韮工、甲工、甲府城西、峡南、谷工、富士北稜）の全学科（機械・電気・環境系）を対象とし、実施期間を平成 22～24 年度の 3 年間をとして計画した。その趣旨は、委託事業の成果を工業系 6 高校のすべての学科の指導に生かすことにより、本県製造業の機械系をはじめ、電気・環境系の継続的な発展に貢献できる人材育成を促進し、地域産業全体への貢献を図ることである。また、取組の内容としては、山梨県に密着した中小企業での現場実習、1 級技能士などの高度熟練工の実技指導、大学や企業との共同研究等の実践を行うこととした。

## 5. 企業との連携

（財）やまなし産業支援機構は、中小企業サポートセンター事業を始め、企業の研究開発事業・下請取引・ベンチャー支援・情報化支援事業など、中小企業の創業から経営基盤の強化まで一貫した支援を実施している。この機構には、県内製造業約 4,000 社が登録しており、企業の設備・技術・取引先など詳細なデータを有し、機構職員が年間約 1,000 社を訪問するなど、日頃から企業との連携が図られている。また、（社）山梨県機械電子工業会の事務局も兼ねていることから、コーディネータが実習企業の選定や企業・業界団体へ協力依頼を行うための十分なバックアップ体制が整備されている。さらに、支援機構の職員を工業高校毎に 1 名配置して、対象工業高校担当者との連絡調整を行ったり、コーディネータと共に企業発掘・趣旨説明等に同行したりして、協力企業数の拡大を図っている。こうしたことから、現在実施している県単独事業においても継続して協力いただき、更に企業数を増やしていきたいと考えている。

企業アンケートでは、本事業への参加により負担に感じた点として最も多いのが指導者の確保、次いで企業実習プログラムの作成や設備・装置の使用となっていた。

そこで、学校が対応できることとして実施マニュアルの作成や参考資料の提供等を行い、本事業に参加する企業側の負担を軽減する方向で進めた。

また、企業側から見た学校との連携における課題として、

- ① 学校と企業の摺り合わせの不足
- ② 工業高校の実習設備の近代化
- ③ 企業実習時間の延長
- ④ 生徒の感想のフィードバック

が挙げられた。これらの課題については、現在実施している事業において内容を改善し、取り組んでいる。

## 6. 労働行政への意見

ハローワークのジュニアインターンシップ事業は廃止されたが、この事業の中には、高校生の企業見学が含まれていたことから、この事業の廃止は学校にとって大きな打撃であった。

また、高校生が技能検定を受検するには、受検料が高すぎるという意見も多く、そのため、都留市では技能検定3級を取得した生徒には受検料の半額を補助し、2級を取得した生徒には全額を補助をすることになっている。しかし、山梨県では予算措置が難しく、同様の対応ができない。可能であるならば、高校生が技能検定を受ける場合について、受検料を大幅に下げていただきたいと考える。

## 7. その他

これまでの事業を振り返ると、教員が企業で受ける研修に大きな効果があった。教員が技術を高めるとともに、県内企業を知ることができ、生徒に対する技術指導の向上や県内企業の情報提供の充実などの成果をあげることができた。特に、学校と企業が連携をして講習会や実技指導を実施することにより、毎年、技能検定の合格者数を増やし、合格率もあげることができた。

### (2) 公益財団法人 やまなし産業支援機構

ヒアリング対応者：木之瀬久司氏（公益財団法人 やまなし産業支援機構  
新産業創造部次長）

笠井直秀氏（公益財団法人 やまなし産業支援機構  
新産業創造部情報推進課課長）

ヒアリング実施日：2011年5月24日

ヒアリング実施者：堀有喜衣  
堀田聡子

## 1. 財団概要

平成12年に3つの財団の統合により設立された。母体となる財団は、製造業を中心としてそれぞれ新産業育成、企業間の取引斡旋などに取り組んできており、やまなし産業支援機構は、企業等が求める新技术・新製品開発から事業化まで一貫して総合的に支援するコーディネート機能を柱とする地域産業の中核的支援機関となっている。

登録企業は合計約5,000社であり、県内約4,000社と近県約1,000社からなる。県内企業のうち機械・金属産業が約半数を占め、残り半数は宝石・織物・ニット等の地場産業及びサ

ービス業、建設業等企業である。

## 2. 地域担い手育成プロジェクト（クラフトマン 21）

### 1) 参加の経緯

事業参加以前の学校や教育界とのかかわりは、インターンシップ（県委託3年間程度）及びテクノフェア（年1回）における工業高校生の見学等、限定的だった。

他方、求人難の時期には、登録企業からの声をうけて県に山梨県内への若者の就職を促すよう要望を出すなど、学校・先生との接点を持ちたいという登録企業の希望は高まっていた。

こうしたなか、教育委員会から県内企業との強い結びつきを理由としてクラフトマン 21 への参加要請があり、登録企業のニーズともあうものとして参加することとなった。

### 2) 企業開拓、企業の反応

クラフトマン 21 においては、企業開拓（発掘・紹介）を中心として企業と学校の橋渡し・調整を担った。

まず、登録企業のうち受け入れ態勢が整っていると考えられる約 200 社に対し、①生徒の企業での実習、②企業の技術者による学校での指導、③教員の企業での研修、④企業との共同研究などを内容とする事業に対する協力依頼状を送付、約 50 社から協力可能との回答を得た。

その後、協力可能と回答した企業に実施可能な時期・人数、事業に参加する3つの工業高校に希望する時期等について聞き取りを行い、日程と地域等から企業と高校の組み合わせを決め、工業高校の先生とともに企業を訪問して顔合わせを行なった。具体的な実習内容は、その後企業の担当者と高校の先生が直接調整した。

従来の短期間のインターンシップ等だけではなかなか伝えたいことを伝えられないという意識をもっていた企業は、もう少し長期間あるいは繰り返し企業に来て、体験してもらおうということについて非常に積極的である。協力企業は、受け入れた生徒がそのまま自社に就職するというにはならなくても、ものづくりに関心を持ってもらうことで、この分野に就職してほしい、ものづくりが発展してほしいという期待をもったのではないかと。

なお、当該事業を通じて協力企業の多くが中小企業である。

### 3) 育成すべき人材像

企業は、高卒者に対しては即戦力ということはあまり期待しておらず、それよりも入社してからしっかり学んでもらいたい。学力・技術的な面でこれだけは学んでほしいというニーズを聞くことはなく、「やる気」をより重視する。

クラフトマン 21 の途中から、学校側の意見で「技能検定3級」レベルを目指すという方向性が示された。ひとつの目安が示されてよいことだが、企業としては、受け入れを通じて

技術そのものを指導するよりも、ものづくりに触れ、ものづくりってこういうものなんだ！ということを理解して、ものづくりに携わり、学ぶ意欲を高めてほしいとの考えが強いのではないか。企業としては、もちろん技能検定を取ってくることは歓迎ではあるが、技能レベルよりも、向上心・やる気の確認として捉えている可能性もある。

#### 4) プログラムの内容

協力企業はこれまで企業実習等を受け入れてきた経験があるところが多く、学校が希望する期間のなかで、企業主導でプログラムを決めていた。プログラムの内容も受け入れ体制も多様である。

クラフトマン 21 のマニュアルは、協力企業が独自に作っていたマニュアルや、受け入れ企業におけるプログラム等を取りまとめる形でコーディネーター（経営者 OB）が整備した。

#### 5) 事業に対する評価

毎年受け入れ企業に対するアンケートを実施している。すべての企業が例年今後も生徒の企業実習等の受け入れに「協力したい」もしくは「日程が合えば協力したい」としており、事業に対して積極的に評価している。とくに、①生徒の企業実習、②企業技術者等による学校での実践指導、③教員の高度技術習得 の3本柱のうち生徒の企業実習を評価する声が多い。企業側のメリットとしては、工業高校との関係構築に加え、社員の士気向上など職場の活性化が指摘される。

受け入れの負担感としては、実習指導者の確保のほか、実習材料の確保・提供等があげられる。謝金は受け入れ人数や時間にかかわらず1日2～5万円（材料費含む）だが、実習経費の負担方法の改善が必要という声はほとんどなく、経費を一部もしくは全て自社負担であっても協力するという企業が多い。

改善点としては、実習期間を長くしてほしいという希望があげられる他、アンケートによれば、学校との連絡を密にすることが必要、生徒が一般的な礼儀・作法を身につけること、実習前に基礎的な技能の習得を行うことが必要との指摘もあった。

なお、実習前後の生徒の変化については、「実践力ある高度な技術・技能を身につけることができたか」という観点でみると、「十分身についた・身についた」とする企業はほとんどなく、「ある程度身についた」もしくは「身につけなかった」との回答が大半となる。他方、コミュニケーション能力や協調性、社会人としての礼儀・作法（挨拶、言葉遣い、感謝、モラル、ルールの遵守等）が向上したとの回答が多い。

### 3. ものづくり人材育成事業

クラフトマン 21 に対する一定の評価があり、後継のものづくり人材育成事業が始まった。協力企業は、長期的にもものづくりの人材を育てる流れをつくりたいとの考えがあり、引き続

き積極的に取り組んでいる。

事業の内容そのものは大きく変わっていない。参加する高校が増えて6校になった。新たに参加する高校のなかには企業との接点がない先生方もおり、機構は企業リストを提供している。ただし、リストの提供までであり、(クラフトマン 21 のときのような) マッチングや顔合わせへの同席等を行っていない。コーディネーターはいない。

同事業では、クラフトマン 21 のときよりも明確に「技能検定 3 級レベル」を目指すことが学校と企業側の共通認識とされた。

クラフトマン 21 もひとつのきっかけとなり、機構を事務局とする「ものづくり推進委員会」において機械産業に携わる企業と学校の意見交換会が行われ、このなかでもものづくり人材育成事業をよりよくしていくための方策が話し合われた。企業としてもクラフトマン 21 やものづくり人材育成事業のような取組みはものづくりの発展のために有意義であり、是非継続してほしいと考えている。

### (3) 葦崎工業高等学校

ヒアリング対応者：沓間正先生（葦崎工業高等学校 教頭）

金田仁先生（葦崎工業高等学校 システム工学科 主任）

ヒアリング実施日：2011 年 5 月 24 日

ヒアリング実施者：小杉礼子

寺地幹人

#### 1. 高校の概要と進路

開校は昭和 38 年。1 年次前期に共通履修科目を履修しながらガイダンス等を受け、1 年次後期に専門学科系列（機械系、電気系、情報系、環境化学系、システム系、制御系）を選択することになるが、6 学科一括での募集のもとに生徒たちは入学してくる。各学科系列は定員 30 名とされていて、選択までに各系列の典型となる実習を数時間経験し、また数ヶ月かけて面談等をし、できるかぎり生徒の希望に沿う形で振り分けがなされる。学科系統の変更は制度上可能だが、時間をかけ、相談のうえに選択がなされるため、実際の変更はほとんどない。卒業後の進路は、就職が全体の 6 割～6 割 5 分であるが（平成 22 年度は 3 年生約 170 名中 108 名就職）、90 年代のバブル崩壊以降一時期は、就職と進学が半々の頃もあった。ものづくりが好きな生徒が多く入学することも期待し、平成 14 年から、地域の小学生に対して、生徒と教師が出前ものづくり教室を行っている。



## 2. 就業体験

### 1) ジュニア・インターンシップ

自分の意識をもっており就職の話をすれば聞いていた当学校の生徒たちの様子が、バブル崩壊の頃から変化する。一時期は、目的がなく入学し教員が就職の話をしても聞かない生徒も多く、中途退学者が 50 名近いときもあった。こうした生徒たちの職業意識の問題への対策として、平成 11 年からジュニア・インターンシップを開始した。当初は 2、3 年生の希望者に実施していたが（スタート時の参加者は 4 名）、平成 14 年から現在の体制になった。これは、2 年生全員を 6・9・12 月の 3 回にわけ（1 回 13～15 社程度で 1 社 2～3 人）、3 日間の現場実習をするというものであり、長年の蓄積もあって、実施にあたっての校内の体制も整っている。地元ハローワーク（葦崎公共職業安定所）と連携してこれまで実施してきたが（ハローワークに登録されている地元のインターンシップ協力企業の紹介が得られることが大きなメリットとしてあった）、今年度からは協力を得ることが難しくなり、学校独自で実施することになった。就職へつながる効用も踏まえ、住んでいる場所の近くの企業を訪れることが比較的多い。

インターンシップにおける、企業・学校双方にとっての負担は小さくない。企業にとっては生産性が落ちるし、学校にとっては細やかな巡視が必要になる。しかし、最近の若者の感覚や傾向を知るという意味でも、協力してくれる企業はある。インターンシップの内容については、高校の担当者側から提案して、企業の担当者と話し合いで決める。ものを作る現場では事故が一番怖いので、この点に関しては、企業・学校ともに細心の注意を払っている。

インターンシップを通じての生徒の変化としては、社会に出ることのリアリティを少しでももつようになることがあげられる。ほとんど平等な学校で普段生活している生徒たちが、企業の先輩後輩関係を体験したり、教師・親以外の大人に注意を受けることを通じて、社会に出ること、そこで働くことがより身近に感じられるようになる。

### 2) 地域担い手育成プロジェクト（クラフトマン 21）およびものづくり人材育成事業

上記のインターンシップは 2 年生全員に実施され、いわば学校全体に対する底上げ効果をもつものだとしたら、平成 19 年度から始まった地域担い手育成プロジェクト（クラフトマン 21）や、その後継のものづくり人材育成事業（県予算）における職場実習は、3 年生（の希望者）に実施されるものであり、より就職に直結するものという位置づけだ。就職に近い 3 年生ということもあり、採用する立場としての評価を、実習終了後に率直に学校に伝えてくる企業もある。

このプロジェクトに参加することが決まってからの準備期間はほとんどなく、立ち上がり当初は苦労があったが、ジュニア・インターンシップを行ってきたノウハウを活かし、うまく軌道に乗せることができた（受け入れ先企業の決定、等）。この事業で得られたメリットとしては、資格（技能検定）取得のために企業の技能士を講師として学校に招いたことで、生

徒が資格を取得でき、同時に教諭もその指導を見ることで、企業の最先端の技術を学ぶことができた、ということがある。葦崎高校の教諭の6～7割は現場での経験をもっているが、それはあくまで教諭になる前のことであり、最先端の技術に触れることの意義は大きい。

### 3) 課題

上記2つの事業を行っていることによる、課題もある。インターンシップは企業に無償でやってもらっているが、ものづくり人材育成事業は謝金が出る。後者に使われる県の予算のほとんどは、そうした企業への謝金である。謝金が支払われるための事務手続きは、ときに企業・学校にとっての負担になることもある。また、前者の事業を無償で引き受けてくれる諸企業との関係のなかでも、後者の事業も同時に受ける企業と後者の企業は受けない企業の間、金銭の授受の有無という違いが生まれた。

## 3. 地元企業の採用状況

地元企業の採用状況には、近年、以下のような変化がある。すなわち、今までは地元の採用担当者による地元採用が多かったが、最近コストダウンのためか、東京に一括して置かれるようになった人事がやってきて、現場の採用も行うことが目立ってきた。筆記試験・学力を現場採用でも重視するようになり、現場を一度は経験している教諭たちが見込んだ、一生懸命実験や実習をやっている生徒たちが、ことごとく採用されない（同じような性格の生徒が皆不採用になる）。かつては、地元の採用担当者や現場の人にはそういうタイプの生徒たちのよさが伝わり、採用されることもままあったが、こうした状況は変化しつつある。葦崎工業高校の学力ランクは県内でも高い方ではなく、また工業系に特徴的な、おとなしく口下手だけれど、ものづくりが好きで地道にこつこつやるというタイプの生徒が一定数いる。ちょっと面接で恥ずかしがったり口ごもったりすることがあるこうしたタイプの生徒よりも、技術はともかく、自己主張をしっかりとできる生徒、口のうまい生徒の方が採用される。前者のタイプの生徒の方が就職後も辞めずに勤め続けて技能を磨く傾向にあり、学校での実習に来てくれる企業の現場の人は、そうしたことも含めてものづくり現場にフィットするタイプを分かっているが、そうした理解が採用担当にうまく伝わらないことも多い。

短期で集中的に初期投資をすればあとはうまくまわるという一般的な産業の考え方と、ものづくりおよびその教育というのはまた違い、長いスパンでコツコツと訓練したり、学校と企業の信頼関係（この学校はこういう生徒をきちんと育てる、という）を作っていくことが重要である。

## 4. 葦崎工業高校の特色と強み

### 1) 資格取得

葦崎工業高校では教習所と連携し、夏休みに大型のフォークリフトの免許を100人近くの

生徒が取得している。1学年の50、60%の生徒が取得しているのは、日本でも珍しい。車の免許を持っていないのに、フォークリフトの免許を取ることは非常に難しいが、生徒は一生懸命取り組む。これにより、生徒たちの自信が付き、意識がより就職に向かうようになった。

こうした点からも、工業高校の生徒にとっての資格取得は非常に意義がある。毎年夏前から始める企業まわりのときに、教諭は、必要な資格は何かということを経営者に聞いてまわる。そして必要だと思うものは、学校としてなるべく生徒に取らせるように指導する。ときには、企業の採用担当者が「そんなの会社でやりますから、いいですよ」と言うこともある（大企業ほどそうした傾向にある）が、高校としては、生徒を励ます意味でも、資格のことを言うてほしいと希望している。学校側としては、企業より先回りし、他の学校より一歩でも前に行きたいと思っており、機械専門の生徒にも、電気科のように電気工事士の免許を取得することを勧めている。

## 2) アルバイトと、資格取得のための学割の必要性

こうした資格取得に必要なのが、そのための費用である。費用を捻出するために、アルバイトに励む生徒も多い。各家庭の経済的な事情もあり、ガソリンスタンド、飲食店での皿洗い、ファーストフード店での接客など、5割くらいの生徒が何らかのアルバイトをしている状況にある（アルバイトは禁止されておらず、行う際は学校に申し出をすることになっている）。この地域は夜遅くうろうろするような環境ではないこともあり、アルバイトから生活が乱れることへの危惧はさほどない。むしろ、アルバイト採用時に現在の採用状況の厳しさなどを肌で感じることもあるなど、アルバイトの教育的な効果が期待される。

このような現状を鑑みても、労働行政には、高校生の資格取得の際の補助が期待される。失業してから再就職のための資格取得をサポートすることと同時に、将来的な失業者、潜在的な失業者を減らす意味でも、資格の学割制度の確立が求められる。

## 5. 期待される人材像

韮崎工業高校での育成を通じて期待されるのは、産業構造の変化に柔軟に対応できるような人材である。自分の専門以外のことに手を出さないのではなく、専門以外のものにも一応は触れるようになる。あるいは、加速度的に進歩する技術に少しでもついていけるようにする。具体的な取り組みとしては、前述した資格取得の事例（4-1）がある。すなわち、例えば、機械専門の生徒に対して電気工事士資格を取ることを勧めて、実際に電気専門の生徒と一緒に受験すると、その半分ぐらいは合格することがある。これにより、機械専門の生徒にとっては「専門以外のものでもやればできるんだ」という自信につながり、電気専門の生徒は「負けていられるか」と発奮することになる。隣接する専門分野どうしが切磋琢磨することによる、教育的な可能性もこの事例には期待される。もちろん、1つに集中して一生懸命やるのに向いている生徒といろいろなことをやるのに向いている生徒、向き不向きはある。

あるいは、専門や資格取得に対する生徒の希望もある。そうした適性や希望を個別に見極め、専門とする領域に必要な技術・資格、なるべく近い専門領域で必要になるであろう技術・資格、汎用性の高い技術・資格、それぞれをバランスよく習得・取得するような指導を、学校では行っている。

こうした柔軟性は、将来万が一のことがあったときにつぶしがききやすいという点にもつながる。重機の資格をたまたま持っていた卒業生が会社を辞め、とりあえず稼ぐために土木をやったとき、資格があったから人より何千円か余分にもらった、というエピソードを生徒に対して話すこともある。こうした具体的なエピソードをもとに、「お前ら、仮にクビになっても、重機を持っていれば、とりあえず土木で何年か稼げるから。専門に加えて別の資格もっていると、生きていけるよ」と言うと、その重要性に耳を傾ける生徒は多い。

#### (4) 甲府工業高等学校

ヒアリング対応者：長田宇先生（甲府工業高等学校 機械科  
地域連携ものづくり人材育成推進事業担当）

ヒアリング実施日：2011年5月24日

ヒアリング実施者：堀有喜衣  
堀田聡子

### 1. 高校の概要と進路

創立90年（創立1917年）を超える伝統ある工業高校であり、機械・電気・電子・建築・土木の5学科から構成されている。進路は、就職6：進学4であるが、'90年頃の不況時には進学が逆転したこともあった。進学先は4年制大学や短大・専門学校の工学部系がほとんどで、ほぼ推薦で決定される。

入学時から5学科に分かれており、さらに2年生の時から希望により進学選択科目か就職選択科目に分かれる。途中での変更は経済的な理由によるもの以外あまりない。

### 2. 就業体験

平成19年度から3年間の文科省と経産省合同の「ものづくり人材育成のための専門高校・地域産業連携事業」（通称『クラフトマン21』）、及び継承事業である山梨県単独事業の「地域連携ものづくり人材育成事業」（通称『山梨クラフトマン』）での企業実習、また本校1年生全員参加（280名）のインターンシップ（3日間）等、できるだけ学科に関連した業種の企業で就業体験ができるよう指導している。

「クラフトマン 21」での実習先協力企業は、行政機関の一つである「やまなし産業支援機構」に紹介してもらった。はじめて知る企業や、会社名は知りながらもこれまでお付き合いなかった企業との関係を深めることが出来た。

クラフトマン 21 事業では、実践的技術を習得する生徒の企業実習・高度熟練技術者による学校での実践的授業・教員の企業研修・企業との共同研究を行った。なお、本事業で、機械科はひと学年の生徒全員が企業実習を行うような教育プログラムを布いていたが、他学科では希望者等の選抜された一部の生徒だけが参加する形態をとっているところが多い。

後継事業である「山梨クラフトマン」には、機械科と電気科は、「クラフトマン 21」を継承実施し、電子科・建築科・土木科が新たに加わるような形で事業拡充を図った。

機械科は、教育カリキュラムに則った実習の授業時間に、企業現場での企業実習を取り込んでいる。1社当たりの生徒受入数は5～10名であり、出席番号順に振り分けをお願いをしている。

企業実習等の就業体験で、もっとも懸念しているのは実習中の生徒の怪我である。安全・安心を考慮し、保険には対象生徒全員が加入している。これまで事故が起こったことはない。

### 3. 就職先との関連

クラフトマン 21 で実習した企業に就職した生徒もいるが、数としては多くはない。実習先企業は中小がほとんどなので、本人が希望しても保護者が反対するケースもある。

本事業に協力頂いている企業の殆どは、自社への採用というよりは、地域産業界全体のものづくり人材の育成という想いをもって協力している。

企業側は学校現場が具体的に何（教育内容・教科書・施設等）をどのように教育しているを知ることや、部外者である生徒に指導することで、新たな発想や客観的思考を持つことができ、良い意味で、それが社員個々の就業意識を変えるなど、社員教育にも繋がっている。

一方、学校側にとっては、新たな企業を知ることが出来たり、企業の事業内容を詳しく理解できることで、信頼度が高まり、今まで以上に身近な存在としての関係を築くことができると思う。特に、この事業を通じて県内の工業団地等の中小企業とのかかわりが出来た。

### 4. プログラムの内容

プログラムの内容については、学校側からは事前調整の中で実習題目と目的についてのみを提示し、具体的な実践は企業側にお任せして行っている。毎年実践内容を変更する企業もある。企業からは生徒の感想が欲しいと言われることがある。

企業実習の前に事前指導はあるが、この時にはまだ生徒の関心はそれほど高くない。しかし企業実習した後は「企業を見られて良かった、企業ってこんな事をやっているんだ、こんな所を苦勞しているんだ」等、学校の授業だけでは知ることの出来ないことを学ぶ。企業現場での実習という実践で得るものは多い。

また、学校で学習していることが、こんな所で役立つ、こんな理由で習っている等、学校の授業の意味や大切さを知り、就学の意義を再認識する。

企業からの具体的な意見としては、①あいさつや礼儀についてしっかり指導して欲しい、②安全教育や基礎・基本についてしっかり教育して欲しい、例えば、図面を見てもちんぷんかんぷんでは困る、せめて読み取れるくらいの知識はつけて欲しい、③汎用の機械での加工等の基本の操作・加工方法を身につけて欲しい。もちろん専門的な所は企業に入ってから教育するので。

最先端の技術を学ばせて欲しいという企業もあるが、毎年高い機器を更新するのは、現状予算的に難しい。

## 5. プログラムの課題

何の制約もなければ、生徒をもう少し長い期間企業実習に行かせてあげたい。企業側からも期間を長くしてと言われるが、教育課程の枠組みの中では限界がある。企業実習にあてられている授業時間のほとんどを、地域連携ものづくり人材育成推進事業に組み入れることで対応している。

技能検定をはじめとする検定の受験料をもっと安くしてくれると、生徒の目標にしやすいし、就職にも有利になるので検討してもらいたい。

### (5) 山梨県産業労働部

ヒアリング対応者：近藤直也氏（山梨県産業労働部  
産業人材課 技能振興担当 課長補佐）

ヒアリング実施日：2011年5月25日

ヒアリング実施者：堀田聰子  
寺地幹人

#### 1. 産業労働部の立場と事業に対する評価

地域産業の担い手育成プロジェクト（クラフトマン21）の後継事業である、ものづくり人材育成事業（県単予算による）は、教育委員会が中心になって行っている事業だが、産業労働部としても、特に技術系人材の育成の観点から、連携して取り組んでいる。産業と教育、それぞれの現場レベルがつながる機会となっているという意味でも、非常に有意義な事業であり、この事業が県単予算で継続している一因として、産業界の技術系人材の確保に対する危機感があると考えられる。国の補助がついていた事業を、補助期間終了後に県単予算で続

けていくのはなかなか大変なことであり、それが行われていることから、事業の必要性が多くの立場から認められているのだと分かる。国から補助を受け、事業としての形をつくって、それを県として広げていくという意味での成功例だろう。

## 2. 技術系人材の確保・育成対策アクションプラン

山梨県は、技術系人材の確保・育成対策アクションプランを策定・推進している。それは、「Ⅰ 課題への対応システムの整備」「Ⅱ 質量両面にわたるミスマッチの解消」「Ⅲ 企業の人材育成への支援」「Ⅳ 確保育成のための一貫型教育システムの構築」「Ⅴ 産学官連携価値創造型インターンシップ事業の推進」という5つの柱で構成されており、その5つは23の具体的な事業の連携から成り立っている（平成23年度の同プランに関する資料による）。このプランは、産学官労の代表者による会議が平成19年度に行われ、県内のものづくり産業における技術系人材の不足に対する危機感と、その確保が重要であるという共通の認識の基で策定された。平成20年秋のリーマンショックに端を発する経済不況により県内の雇用情勢も一変し、それまで売り手市場だった技術系人材も買い手市場となったが、人材育成は長期的視点に立つて行うべきものであることから、引き続き「産学官労連携人材確保・育成推進会議」を開催し、アクションプランの進行管理と意見交換を行っている。

この会議において、山梨大学工学部への地域枠設置の必要性が議論され、県及び商工団体の要請に応える形で、平成21年度から県内高校卒業生を対象とした「地域産業リーダー養成特別枠」を設置していただいた。県では、本県産業界のリーダーとして活躍できる人材を育成するための特別演習や特別インターンシップなど、大学が行う特別教育プログラムに対して補助しているほか、機械電子工業会はインターンシップの受け入れなどに協力しており、産学官が連携して技術系人材の育成に取り組んでいる。

## 3. 産学連携の課題と方向性

学校側が考える育てるべき人材像と、企業側が欲しいと思っている人材像のギャップは、感覚的にはあると思われる。連携会議においても、企業側から「就学時に技術を習得することもさることながら、社会・集団の中でしっかりと生活し、つきあっていける基礎の部分を身に付けておいてほしい」とする意見が出される。こうした産学のギャップ、ミスマッチに対して、いくつかのことが求められる。

第一に、現場レベルでのすり合わせについて。校長先生と企業の社長のようなトップ同士の懇談も必要であるが、実際に指導している先生と工場長および現場の人たちの間での、人材育成に対する認識のすり合わせは、特に必要だと考える。この点で、インターンシップの実施はいい機会になる。

第二に、コーディネーターの存在について。話し合いの際の言語は共通ではあるが、互いの認識を共通のレベルにもっていくことはなかなか難しい。複数の立場から構成される会議

があっても、会議それ自体だけでは形にはならないので、そこから拾って形にするときの調整が必要だ。また、形にしたものをどうやって動かすのか、具体化して動かすときこそ、連携の真価が問われる。

第三に、企業側の努力の余地について。クラフトマン 21 が始まった平成 19 年度以降、技能検定の受検者・合格者数は年々増加し、合格率も向上している。技能検定のように、技術の評価基準として可視的なものがあるときに、それに対してどういうインセンティブを与えるかという問題には、企業側努力がより求められると思われる。例えば、採用のときにこの資格を持っていれば有利ですよということを明確に出していくなど、何らかの形で評価をしてあげることも必要なのではないだろうか。

## (6) 株式会社 峰岸商会

ヒアリング対応者：峰岸一郎氏（株式会社 峰岸商会 代表取締役社長）

ヒアリング実施日：2011 年 5 月 25 日

ヒアリング実施者：堀田聰子  
寺地幹人

### 1. 企業概要

山梨県甲府市にて昭和 42 年に創業。山梨県内で製造業がそれほど盛んではなかった頃から、時代の流れに応じて扱う素材は変化しても、一貫して特殊鋼を専門としてものづくり企業への素材提供を行ってきた特殊鋼販売の草分け的存在である。2010 年度の売上は約 3.5 億円。

従業員は正社員 12 名（平均年齢 47 歳）、非正社員（パートタイム）2 名であり、外部人材は通常活用していない。定着率が高く定年まで働く者が多い。定期採用は行なっておらず、必要なときにハローワークを通じて求人する。

創業以来、新卒採用をしたことはないが、景気動向や市場環境をみながら高卒新卒者の採用・育成にも挑戦したいと考えている。

### 2. 地域担い手育成プロジェクト（クラフトマン 21）・ものづくり人材育成事業

#### 1) 協力の経緯

工業の発展は、ものづくりが基盤産業である山梨県にとっても重要だが、昭和 30 年代～50 年代頃にかけて国母や釜無工業団地が造成された時期のあと停滞が続き、メーカーが流出している。長らく山梨で商売をしてきたなかで、長期的に山梨のものづくりを支える人材を



育てていくことが極めて重要だと考えている。

また、先生や生徒に学校と社会のギャップを知らせたい、生徒に少しでも現場に来て、例えば朝礼をみて、ものづくりに欠かせない「報告・連絡・相談・確認」をリアルに感じてほしい、学校ではなかなか教えられない「社会がどういうことをやっているのか、働いてどういうことなのか」を実感してほしいと言いつけてきた。

山梨大学、産業短期大学、工業高校等の先生方にも商品の納品の際にこうした問題意識を伝えてきたなかで、県からクラフトマン 21 を紹介され、協力を快諾した。自社に就職するか、卒業直後に山梨県内に就職するかといった短期的なことよりも、「地元山梨にこういう会社があったな。材料屋さんでこんな機械を使ってこんなことを教えてもらったな。ちょっと相談してみよう」という意識づけ、きっかけづくりにより長い目でみた人材育成につながるにとらえた。

## 2) 受け入れ状況

平成 19 年度の事業開始以来、甲府工業高校の生徒の実習を毎年受け入れている。例年 6～8 人が 1 グループとなり、ある 1 日間の 2 時間程度滞在、これを 4 グループ受け入れる。これまで山梨大学工学部の学生を 3～4 ヶ月間インターンシップとして受け入れたことがあったが、工業高校の生徒を迎えるのは当該事業が初めてである。

受け入れにかかわる調整は、産業支援機構の担当者が同席した顔合わせのあと、甲府工業高校の窓口である長田先生と直接おこなっている。先生からの希望日程の連絡にもとづいて予定をたて、受け入れる生徒の名前と部活を確認する。短時間のなかで生徒の緊張をほぐし関係をつくるための会話の糸口として部活動の情報は教えてもらうようにしているが、他には特に生徒について要望することはない。

## 3) プログラムの内容とねらい

プログラムは社長が中心となり、現場のリーダーに、「こういう流れでおこなったら生徒さんはどう考えるか」と投げかけながら作り上げたもので、初年度からほぼ同内容である。

ねらいは、現場に触れることで強い印象、カルチャーショックを与え、「ものづくりっておもしろい、楽しい、大事」「もっと勉強しなきゃ」と気づききっかけをつくることであり、具体的には次の内容で実施している。

12 時 50 分頃：先生に伴われて生徒来訪。開始前に部活動の情報等をもとに雑談、場をほぐす。

13 時～13 時 30 分：峰岸社長によるレクチャー。ものづくり、社会はすべて「時間軸」のなかで動いていることを認識してほしい、それをいまから現場で経験してほしいというメッセージを伝える。

13 時 30 分～14 時 50 分：切断倉庫部、生産加工部の 2 つの部署で約 40 分ずつ見学・体

験させる。各部のリーダー（29歳と59歳）が指導担当となり、全ての生徒に必ず体験させることを重視している。例えば30mmの材料を何種類かの切断機で1秒で正確に切ってみたと手で切ってみさせたり、火花テストで成分ごとに異なる火花の色を見てもらったりする。

14時50分～15時：再び社長によるレクチャー。「時間軸、どうだった？」といって1人30秒ずつ感想を言ってもらおう。そのうえで、携帯電話等を例にとり、ものづくりは単価も納期も品質も国内のみならず海外と戦っていることを、担い手の賃金の違い等も含めて話す。だからこそ、まず学校の勉強、部活など選んだことを一生懸命やること、そして世の中がどう動いていることをよく見るようにと伝える。

#### 4) 事業に対する評価

1日2時間という短時間ではあるものの気づきの機会・導入としては満点、メッセージは伝わっていると思う。ただし社会経験という意味では例えば夏休み等にもう少し継続的に現場に来ることが必要ではないか。具体的な技能の習得や技能レベルの向上は現場に入ってから時間をかけて行うものであり、実習では期間の長短、高校・大学の別にかかわらず意図していない。

材料費を含め1日数万円の謝金をもらっているが、アンケートには謝金は不要と回答している。当該事業によって工業高校生との縁ができ、長期的に山梨のものづくりの基盤を支える人づくりにつながることを重要であり、受け入れを負担とは考えていない。

当初から受け入れに反対する社員はなく、自分の子と同世代の若者がきて、仕事内容や技術を伝える機会があることを現場は歓迎している。社員のスキル向上にもつながるだろうと予想していたが、実際はそれに加えて「伝える」ことの重要性和難しさが再認識された。長く同じ仲間と現場にいると抽象的でも通じ合うが、高校生を迎えたことで、改めて社内の伝達が目に見えて具体的になり、報告・連絡・相談・確認の場である朝礼の質もあがった。

### 3. 工業高校の教育に対する期待

生徒には、実習後のレクチャーでも伝えているように、世の中の動きに関心を持ち、教科書レベルの勉強、寸法をはかったり道具の名前を覚えたりといった基礎的な勉強だけはしっかりして、あとは高校生活を十分楽しんでほしい。

技能は現場で先輩が教えたり、経験を通じて学ぶもので、高卒・大卒にかかわらず、新卒で即戦力ということは期待していない。「ありがとうございます。こんにちほって当たり前のことが言えれば、先輩がじゃあ教えてやるよ。と。技能はあとからついてくる」。在学中に技能検定3級を取得しておいたほうがよいとは考えていない。

工業高校に対しては、生徒の勉強意欲を高めるためにも、時代に合った最新鋭の機械、それが難しければせめて7年以内の設備を1台は用意してほしい。現場はどんどん進化してお

り、今のままでは学校と社会のギャップが広がるばかりである。  
先生方も、新しい機械に対して貪欲に勉強してほしいと思う。

## (7) 永福学園

ヒアリング対応者：小林進先生（永福学園 統括校長）  
山内俊久先生（永福学園 副校長 高等部就業技術科担当）

ヒアリング実施日：2011年6月22日

ヒアリング実施者：小杉礼子

堀有喜衣

堀田聰子

寺地幹人

### 1. 高等部就業技術科の概要

永福学園高等部就業技術科（以下、永福学園という）は、「知的障害が軽い生徒全員の企業就労の実現を目指した新しいタイプの職業学科」である。平成16年の東京都特別支援教育推進計画第一次実施計画に基づいて、平成19年度より設置された。これまでも、全員を企業就労させるという目的をもった南大沢学園特別支援学校の産業技術科や、青鳥特別支援学校の都市園芸科があり、実績を上げていた。

しかし第一次基本計画を作成する前に、特別支援学校卒業生を受け入れている企業の方々に参加してもらった委員会で、就労させた生徒の実態をみると、もっと学校で伸ばせる部分があるのではないかという厳しい指摘があった。具体的にはあいさつや、コミュニケーション能力や情報収集能力を含めてきちんと身につけてほしいという要望であった。同時に都教委は（卒業生が就職していない企業を含めて）企業アンケート調査を実施し、設置するコース、能力や資質、将来性のある分野等を調査した。また保護者の代表からも、就職を希望する声があった。

そこで永福学園は、これまでの特別支援学校にはなかったいくつかの特徴を持つことになった。

① 1学級1担任制 国の基準よりも生徒数が多い

② 各教科のシラバスに基づく授業により、教育内容を一定水準に保つ

日本語ワープロ、エクセル検定、漢検、英検の実施・ヘルパー2級の資格等を、補習などによって支援

③ 企業実習（以下、詳細を記す）

④ 生徒全員参加の部活動        などがあげられる。

永福学園の就職率は高く、また離職率も低い。平成 22 年度卒業生のうち、88%が就労している。

平成 21 年度の進路状況は、日常清掃業務 16%、PC 使用を中心とした事務作業 16%、庶務的な仕事を中心とした事務作業 13%、流通センター等における物流諸作業 13%、小売販売現場における業務 8%、飲食店・厨房などにおける業務 16%、食料品の製造加工に関する業務 1%、食料品スーパーにおける業務 8%、福祉施設における間接業務 5%、その他 4%、となっている。

## 2. コースの状況

1 学年 100 人を募集しているが、希望者が多く、入学選考を行っている。

入学選考は入学相談が中心である。就職することは簡単ではない、そのために本人も保護者も覚悟が必要との説明をするが、想像とは違ったということで進路変更する生徒もいる。

4つのコースは、前述の企業アンケートの中で、有望と思われる分野から選ばれた。

- ① ビルクリーニング・メンテナンス
- ② ロジスティクス 物流でのバックヤードの仕事・物流事務を含む
- ③ 食品 社員食堂やカフェのバックヤード
- ④ 福祉

1 年生の時はコース分けをせず、全員がすべての分野を体験できるようにしている。

2 年生からは、1 年生の時の就業体験の実績に基づいて本人と保護者を交えて面接し、系列・コースが分かれる。実際にコースに対応した企業での実習を 2 回にわたって行い、3 年での実習先を探すが、3 年での実習先につながるのは 4 割である。

3 年生でもコースの変更がないわけではないが、基本的にはあまり変わらない。現場実習は 2 回以上、就職先が決定するまで行う。

コース分けは需要によって決定するというよりは、本人の能力・適性等も加味するので、施設設備のキャパシティから見ると各コースの人数に不均衡が起こる。能力や適性を見極めは、これまで特別支援学校の就職指導でノウハウを蓄積した進路指導担当教員が中心となつて行う。1 年生で 3 回実習をしたあとだと、ほとんどは本人や保護者の考えと学校が考えるコースは一致する。福祉は対人サービスへの対応が難しいことなどから希望者が少なくなっている。

最初は 1 年間のみ事務・情報処理の実習をすればよいと考えていたが、どこの職場もパソコンを使うので 2～3 年生になっても必要であることが開校してから分かった。こうしたニーズは、実習の際に企業の方から生の声が返ってくるので把握できる。労働市場のニーズの

把握は、学校に委託される仕事の内容、学校見学で来校する企業からの感想や意見からも行われる。地元の労働市場のニーズを把握するとともに、地域資源としての市民講師（教育を支えてくれる社会資源）の存在が重要である。

### 3. 企業就労に向けた計画

これまでにはない、新しい取り組みを行っている。

- ・雇用現場を模した実習室（カフェ厨房、作業場等）の設置と本格的な校内実習の実施  
カフェを模した実習室は、家庭科室のような形式ではなく、実際にあるカフェの厨房と同じような形式で設置した。また、ロジスティクスの作業場も、できるだけ本物に近づけて作った。
- ・長期間の就業体験、現場実習の実施  
事前に各生徒との面接を設定する。実習中は、定期的に巡回指導を行う  
1年生：就業体験（1回3日）を年3回行う。できるだけいろいろな職種を経験できるように配慮している  
2年生：2週間を年に2回  
3年生：3週間を年2回以上、就職が決まるまで行う  
2年生のうちにおおよその方向性が決まればよいが、ここで決まるのは4割程度であるので、9割までもっていくのが大変である。
- ・市民講師に学校に来てもらって、専門的な内容を生徒に直接教えてもらう。永福学園はよい協力者に恵まれている。東京ビルメンテナンス協会や、近隣の福祉施設、日本珈琲販売共同機構(株)などから講師を送って頂いている。
- ・就労支援アドバイザー マッチングに至るまでのアポ取り、社内での職務設計などに関わる。企業の立場から障がい者雇用に関わっていた経験者の方になっていただいている。
- ・各教科指導の実施 保護者からの強い要望がある
- ・就労促進事業と連動した企業開拓 協力企業 800社（目標 1,000社）
- ・臨床発達心理士との協働による生活指導の実施

#### 4. その他

見学者が年間 3,000 人くらいある。永福学園のような学校を作りたいというニーズは強いようだが、東京などの大都市でないと難しいのではないかという感触がある。

学校は利益を上げることができないので、職業に関する専門教科の授業で扱う仕事は基本的に協力企業などから無償でうけることになるが、企業のニーズを十分に把握しておくことが必要である。

卒業後のフォローについては、同窓会・保護者会などを通じて実施してもらうことも考えているが、検討中である。

#### (8) 函館大妻高等学校

ヒアリング対応者：池田延己先生（函館大妻高等学校 校長）

畔田かおり先生（函館大妻高等学校 福祉科主任）

ヒアリング実施日：2011 年 7 月 25 日

ヒアリング実施者：小杉礼子

堀有喜衣

堀田聡子

寺地幹人

#### 1. 学校・学科の概要

函館大妻高等学校は大正 13 年に創設された伝統ある私立女子高等学校である。福祉科が設置されたのは昭和 63 年で、福祉系高等学校としては草分け的存在といえる。福祉系高等学校は、社会福祉士及び介護福祉士法より、卒業すれば国家試験である介護福祉士試験の受験資格が得られる指定校である。したがって、カリキュラムや教員、施設・設備、実習施設などについての高い水準の規定があり、これにより運営されている。この規定により介護福祉士試験受験のためには 52 単位（1 単位＝50 分授業×35 時間）の取得が必須で、うち 13 単位が介護実習である。また、教員についても介護福祉士や看護師として 5 年以上の実務経験を持つなどの要件を満たす専任教員を（生徒数に応じて）3 名以上置く必要がある。福祉系高等学校においては地域の福祉関連の事業所等との連携が、制度的にも織り込まれているといえる。

また、同校のカリキュラムの特徴としては、一般科目については高等学校の標準単位で構成しているため、週 35 時間、すなわち平日は原則 7 時限目までである時間割となっている。後述するように卒業生の進路は看護系の上級学校等への進学者も少なくないが、幅広い科目

履修がこうした選択を可能にしている面がある。

学科の定員は、福祉系の職業への社会的関心の変化によって変動させてきたが、最近では40名である。入学試験は推薦入試と一般入試を併用しており、推薦入試では評定値3.2（平成7年までは3.6）以上としてきた。応募者が減った時期も基準を下げることなく維持してきており、基礎学力を重視してきた。基礎学力とは「授業をちゃんと座って聞いていられる」水準だと認識されている。介護職での就業を希望して入学する生徒が多いが、看護師への経路として同科を選択した生徒もいる。

卒業後の進路は、3分の1が福祉の現場に就職し、3分の1が看護系の上級学校への進学、3分の1がそれ以外の上級学校への進学という状況が続いている。進学はほとんどが指定校推薦である。

同科卒業者は累計で823名いるが、うち758名が介護福祉士の有資格者である。（卒業後に受験して取得したケースも含む。）

## 2. キャリア教育・職業教育、進路指導

福祉科入学後、看護系の上級学校への進学など、進路希望を変更する生徒はでてくる。後述する職場実習での体験や教育実習生などの先輩との交流、授業の中で看護系の勉強をしていく中で、興味・関心をもつようになり進路希望を変えていく。希望変更に学業成績による差はない。

看護系への進路希望の変更は介護福祉士の労働条件等が要因になるケースもあるかもしれないが、学校で労働条件等を教えているということはない。「後ろ向きの選択で看護に行くというのではなく、介護福祉士資格も取るけれど、看護師にもなりたい」という選択だと理解している。「介護福祉士の目線で看護をしたい」という生徒もいる。

進路指導としては、三者面談などの機会に、短大、大学、専門学校などに来校してもらって進学相談コーナーを設けている。三者面談が終わった後に、希望する保護者と生徒が自由に行って相談する。1年時から参加することができる。

介護福祉士としてどのようなタイプの事業所に就職したいかという点については、いろいろな実習先に行く中で自分に向いた施設を考えるよう指導している。介護事業所で毎年4月に定期採用するところはほとんどないので、生徒には、100%就職できるが希望する先の求人はいつ来るかわからないので、求人きたところから自分の希望する種類の施設を選ぶように話している。

ただし、生徒が希望する具体的な施設があれば、求人が来ていなくても学校から電話でお願いして求人を出してもらうことはできる。むしろ事業所側は(同科の就職希望者は十数人と少ないので)求人を出しても採れないだろうという見込みから出していないことが多い。

同科卒業生は定着率が高く、また、福祉に対する意識が高いことが事業所から評価されている。そうした姿勢は、特別の教育プログラムによって形成されるというのではない。卒業

生との交流の機会が多く、また、教員と生徒の間が非常に近くて何でも相談できる雰囲気がある中で、「自然に」形成されている。卒業生との交流は、先輩たちをまねく行事もあるが、実習先にも多くの先輩がいて中核を担っている。そういう環境の中で「自然と、ああいう先輩みたいになりたいな」という気持ちが育っているのではないかと思われる。

### 3. 地域の介護事業所との関係

介護事業所での実習は、1年次は10月下旬に10日間（2単位）、ケアハウスとデイサービスで行う。2年生では計23日（5単位）、救護施設と障がい者支援施設、介護老人保健施設で実習し、3年生では計27日（6単位）、介護老人福祉施設と訪問介護、グループホーム、小規模多機能型居宅介護事業所で実習する。1年生の時点ではまだ技術は持っていないので、比較的介護度が低くコミュニケーションのとりやすい方が中心の事業所、そこから段階を踏んで、介護老人福祉施設等での最終的な実習という考え方で実習を組み立てている。

実習に当たっては、施設側にそれぞれの学年の履修状況を提示した上で、「1年生ではこれを目標にしています、2年生ではこれです、3年生はこれ」と全体的な目標設定を伝える。そのうえで、学校では基礎基本しか教えていないので、それ以上のことをやるのであれば施設の指導のもとで行うようにお願いします。例えば特浴の場合、麻痺があったらどっちから洗うとか、着せるのはどっちから着せるかとか、そういった基本的なことは学校で習っているが、両手、両足が麻痺している場合とかは教えていないので、そういった場合などは施設のほうで指導してくださいということになる。

全学年を通せば実習事業所は60か所ぐらいになるが、そのすべての事業所と教員は複数回の接触を持つ。事前の打ち合わせ、初日と最終日のお礼、さらに事後指導などである。実習後に事業者から教員が助言や指導の内容を聞き、それを次に生かしていくという流れができていく。

施設と我々の間にそんなにギャップはない。施設側も我々を理解しているし、我々も施設を理解しているので、そこに相互理解みたいなのがある。施設の側も子供たちを育てようとしている。

生徒には実習後の体験報告会がある。例えば、この施設では清拭はこういうふうにやっていたというようなことを報告しあう。すると、違うやり方をやっているところがあったりするので、その知識を共有する。学校で勉強したことで現場で使われている技術やスキルに違いがあることも多く「ほぼ学校で学んだことは役に立たなかった」という感想を書く生徒もいる。しかし、学校で教えるのはあくまで基礎基本なので、その応用編を施設実習なのかで勉強していくと位置付けている。

教員より現場のほうの方がより新しいことを学んできている場合、実習に行ってきた生徒が教員に教えてくれることもある。教員はそれをきっかけに新たな知識を勉強する。また、教員



は専門職としてのネットワークも持っているので、新たな技術等について常に勉強している。

地域の事業所との関係としては、このほか、各施設で行われる夏祭りなどの行事に生徒がボランティアとして協力したり、研究発表会に聴衆として参加したりといったつながりがある。また、事業所の従業員が介護福祉士国家試験を受験する場合、受験対策の実習に学校が協力することもある。これらを仲介するのは、ほとんど卒業生である。

#### 4. 労働行政に対する意見・要望

福祉現場の労働時間や労働環境については近年改善が進んでいるが、賃金の問題は残されていると思う。地域の一般的な賃金水準から格段に低いということはないが、「今回、国から金がおりたにもかかわらず、それが賃金に回されていなくて施設の中で消化されているという感じもあるので、そこをきちっとやらないと、子供たちの働く意欲を失わせる」と感じている。

#### (9) 社会福祉法人 函館厚生院 特別養護老人ホーム 函館百楽園

ヒアリング対応者：本間茂司氏（社会福祉法人 函館厚生院  
特別養護老人ホーム 函館百楽園 園長）

ヒアリング実施日：2011年7月25日

ヒアリング実施者：小杉礼子

堀有喜衣

堀田聡子

寺地幹人

#### 1. 法人及び施設の概要

社会福祉法人函館厚生院の創立は1900年（明治33年）、北海道でも最も古い社会福祉法人のひとつであり、函館地区の福祉の草分けである。

2011年4月現在、施設は15施設（病院を含め）、職員数はパートなどを含めて、4月現在で2,563人。8割が病院医療に従事する職員であり、うち福祉サービス（公益事業を含め）の職員数は578名となっている。

事業内容は、医療事業、福祉サービス事業、公益事業からなり、主に高齢者を対象とするものとしては介護老人福祉施設2施設、介護老人保健施設2施設、ケアハウス2施設、養護老人ホーム1施設、訪問介護、通所介護の事業所を1カ所市内に展開する。このほかの福祉サービス事業として児童養護施設、生活保護法の救護施設がある。さらに看護専門学校を運

営し、公益事業として地域包括支援センターを委託されている。創立 100 年を迎え、在宅、小規模など様々なニーズに合った形への新しい展開を予定している。

特別養護老人ホーム函館百楽園は、平成 4 年 4 月 1 日に開設され、今年で 19 年目を迎える。現在は入所 100 名、短期入所 20 名定員であり、通所介護事業も併設している。入所者は圧倒的に女性が多く、平均年齢は 86 歳、平均要介護度 4.17 と非常に高いのが特徴である。

職員の構成は、施設長、副施設長 1 名ずつ、事務員 3 人、支援相談員 4 人、介護福祉士 58 人、介護員 15 人、介護看護師 12 人、介護栄養士 1 人、介護支援専門員 8 人の計 103 人である。

全職員の平均年齢が 38.8 歳、平均勤続年数が 5 年 10 カ月である。介護員 73 名中、正職員（有期ではない）は 41 名、すべて介護福祉士の取得者である。常勤職員（有期職員）が 22 名（うち 13 名が取得者）、非常勤（有期で短時間）10 名（うち 4 名が取得者）であり 73 名のうち介護福祉士 58 名となっている。介護福祉士ではなくてもすべてヘルパー 2 級以上は持っている。

## 2. 職員の採用・異動・キャリア

職員の新卒定期採用は、社会福祉法人函館厚生院全体で行なわれる。採用前年の 5 月までに、事業所単位で本部のほうに次年度の採用年数・要望・理由等含めて法人本部の人事企画部門に提出し、そこで集約して採用活動を行なう。

平成 18 年度から、百楽園では定期採用を行なっている。定期採用をすることになったのは、女性の多い職場ということもあり、産休・育休や配偶者の転勤等で毎年どうしても離職者がでるが、すぐに有資格者を採用することが難しいため、あらかじめ定期採用することで人材を確保したいと考えたためである。法人規模が非常に大きいので人材の異動が可能であり、また定期採用者の離職率が低いことから、必ず定期採用を行なうことにした。平成 21 年 10 月から 22 年 9 月 30 日までの間の離職者は、正職員で 1 名、常勤で 1 名であり、離職率は 2.9%と低く、きわめて低い職場である。

## 3. 高校生の採用と新入社員研修

複数名採用する際には必ず大妻高校の卒業生を採用してほしいと本部に条件として伝えている。理由はいくつかあり、多くの卒業生がこの施設内にいるということで、入職後も人材育成しやすい環境にあり、非常に定着率がよい。国家試験の合格率が昨年も 100%であり、よい生徒を送ってくれるので安心して採用できる。また「15 歳でこういった福祉介護のほうに関心を寄せて、それを生涯の仕事とするように選んでくる人たちというのは、やはりコアな部分というのは非常にいいものを持っている」とも感じられている。また女性の入居者が多いため、同性介護という観点から女性を多く採用したいということもある。

入職者にとって、トップから中堅まで先輩がおり、明確に自分のキャリアプランを描くこ

とができたり、目指したい先輩や上司が身近にいるというのは、仕事を継続する上で重要なことだと感じている。

新入社員に対する研修であるが、3月に定期採用者の内定者研修を約2週間かけて行う。法人が経営する病院、施設をほぼくまなく回り、最後に配属先の施設で3日間研修するという形である。内定者は各施設ごとに研修を受けてレポートを提出し、各施設の受け入れ指導者が評価、コメントをする。最終日には理事長を含めた役員、施設長の前で、それぞれ発表し、研修報告を行う。

4月になり施設に配属された後、3日間、オリエンテーションがある。そのあとは職場でのOJT（担当制で入社7～8年目の職員について1カ月間一緒に行動し、指導を受ける）を経験する。週末に本人と担当者が話し合いをして、援助が必要な部分を把握する。

2カ月目からは、変則勤務の中での早・遅というのも体験する。初めの3カ月が試用期間で、ほぼ100%正職員になる。

部下を持つのは副主任からで、早いと9年目あたりで副主任になる。

#### 4. 人事考課制度

百楽園は、職能等級によって人事管理を行っている。

平成9年から試験的に実施し、平成15年に給与への反映を行った。考課者の育成には時間をかけ、できるだけ公平で納得のいく制度の構築を心がけた。

入社すると、まず1等級に格づけられるが、より高い学歴の者は1等級の上のほうに位置づけられる。勤続給はこの等級による。能力給は、それぞれの単年度の評価（SABCD評価）によって決定されるが、経験を重ねると能力給の割合が高まる。

また人事考課制度に基づいた目標設定や職務課題が設定され、初期面接・中間面接・期末面接を職場長と実施している。

#### 5. 高校教育と実習

高校への期待（高校時代に身につけて欲しいこと）については、日頃から様々な機会を見つけて意見交換している。教員が様々な用事で百楽園を訪れることも多いが、実習のあと、実習での振り返りやカンファレンス、実習での生徒の報告を担当者が聞きに行くなど、施設側からも交流の機会を作っている。

百楽園に実習に来るのは3年生なので、ある程度の技術は身につけている。事前に先生とやりとりするが、学校から要望をすることはあまりない。

実習には実習担当をつけ、1週間のスケジュールを立てている。実習生の評価は、担当者が上司と話し合っ、文章にして返す。生活面も含めて実習中は指導する。

生徒の力量については、「3年生で来るわけなので、ある程度のことはきっと勉強してくると思うんですよ。現場の中での応用編という形になると思うので、そこは学校に求めるとい

うよりは、実際現場の中で教えたほうがいいのかなどというふうに感じて。その都度やり方というのは、基本があつての応用だと思うので、基本はしっかり学校でやっていると思うから、それは指導する場面はありますけれども、特別（高校に対して）こうしてほしいというのは、今まではなかったですね。」

## 卒業生インタビュー

### 1) 福祉科を選んだ理由・きっかけ

Aさん：

これから高齢化社会になるということ、手に職をつけたかったこと、近くに祖父が住んでいたのが福祉に関心を持った。中学校の先生に相談したところ、大妻高校を勧められた。

Bさん：

スポーツ特待だったが、人とかかわる仕事がしたかったので福祉科を希望した。

### 2) これまでのキャリア

Aさん：

学卒後就職したところに2年務めたが、結婚に伴う転居のため離職。百楽園では11年目であり、副主任になっている。

Bさん：

学卒後すぐに百楽園に就職して4年目。

### 3) 百楽園を選んだ理由

Aさん：

高校時代に、福祉教科の講師として厚生院から来ている先生の授業内容がわかりやすく、授業の際に施設での体験話を教えてくれたりなど、楽しい先生だという印象があつた。百楽園が増床するというので募集があり、応募して入社した。

Bさん：

厚生院というネームバリューもあつたが、厚生院には大妻の先輩がたくさんいるので希望した。

### 4) 高校時代に学んだことと働きはじめてからのギャップ

Aさん：

実習の際にはあまりギャップはなかったが、就職した後に感じた。

特養のほうだと、おじいちゃんに近い年齢の方もいっぱいいらつたので、授業というのは基本的なことをやるんですけれども、言葉遣いとかも先生から指導を受けたとおりにいくと、実習のときだと、

結構相手の方にも受け入れてもらえたというか。受け入れてもらったという部分があったので、特養のほうは私は好きだなと。

（就職した後に、学校で習ったこととのギャップは）なかったというとうそになるんですけども、学校で習ったとおりに声かけとかもやっても、どうしても難聴の方とかもいらっしやいますし、いろんな方もいらっしやったので、何か頭でわかっている、いざ向かい合って、お話しすると、緊張もしますし、もう学校では難聴の方とお話しするときは筆談でお話してとか、ジェスチャーつけてとか言われたんです。でも、やっぱり緊張しちゃって、なかなかコミュニケーションがとれなかったということもあったんですけども、実習のときはそんな期間も長くなかったので、すごく落ち込むというのはあまりなかったんですよ。

どちらかというに入ってからのほうがギャップもありましたし、働いているので、お年寄りに怒られたりすることも実際にあったので、入ってからのほうが結構ギャップはありましたね。落ち込みもありました。入ったばかりだと、恥ずかしさもあるというのか、あまり耳元で大きな声でという、どきどきして、大きい声で話せなかったりとか、そういう部分もあったりとかはしました。先輩とか上司とかの対応の仕方とかを見て学んでいましたけどね。

Bさん：

2年生の時に初めて特養に実習に行った際に、自分は特養では働けないと感じ、デイサービスに行きたいと思ったが、そのあと実習に行った特養でモデルとなる先輩と出会った。なお実習中は先生と密な連絡があった。

2年生で実習行って、やっぱり介護施設に行くって、すごい衝撃あると思うんですよ。勉強していたことと、ギャップとかいっぱいあって、ショックを受ける子もいると思いますし、いろいろな感情を持って帰ってくる子がいっぱいいると思う。

正直、病院ばいなと感じました。やっぱりにおいとかがすごい気になった部分とかありました。基本的にはおむつとかシーツ交換とか(をやった)。あまりにも忙しくて、職員の人がかかわってあげられない状況。まったりとして、ゆっくりというのは、すごくかけ離れている感じでしたね。「なにになにですよ」、「なにですよ」みたいなのをすごく授業ではそういうのを受けているので。

指導担当ではなかったんですけども。全体を見てくれて。一つ一つちゃんと話を聞いてあげていたんです。忙しくても。必ず全員にあいさつをして、今日はどうなんだろうとか、体調はどう？とか、少しずつでもみんなに話しかけてあげていて、すごいなと。みんなは忙しいのに、この人、きちんと話しかけているなと感じましたね。そういう人になりたいから頑張ろうと思いました。

私の施設に来てくれる先生はとても親身になって聞いてくれたので、そうですね、密に連絡とっていたと思います。

#### (10) 社会福祉法人 敬聖会 ケアハウス センテナリアン

ヒアリング対応者：堀口悦郎氏（社会福祉法人 敬聖会  
ケアハウス センテナリアン 総合施設長）

ヒアリング実施日：2011年7月26日

ヒアリング実施者：小杉礼子

堀有喜衣

堀田聰子

寺地幹人

### 1. 法人および施設の概要

社会福祉法人敬聖会は、母体組織である医療法人聖仁会が医療と福祉の連携を地域で実現するために、1996年11月1日に設立された。

ケアハウスセンテナリアンは、1997年12月1日に開設された（定員80名。訪問時点で79名入居）。デイサービスセンター（A型）を併設しており、また、2004年より、「特定施設入居者生活介護」の提供施設としての指定を受けている（2010年度末でその利用は17名）。利用者として受け入れるのは、要介護度2まで（2010年度末で、介護認定を受けている入居者は38名）であるが、これは主として、施設が介護保険制度以前の建築物である（居室内トイレの入口の段差、入口が狭く介助のためのスペースがない、等）という理由によるものである。ケアハウスは7階建てで、3～7階が居室部分になっており、ほとんどが1人部屋だが、夫婦部屋も若干ある。

2011年7月現在、ケアハウス、特定施設、デイサービスセンター、グループホームを合わせた社会福祉法人としての職員数は55名（うちパート5名。また、55名中、ケアマネージャー資格保有者が8名、介護福祉士資格保有者が40名）。質の高い介護の提供に向け、フルタイム正職員の割合、介護福祉士資格保有者の割合を高くしている。

このうち、ケアハウスには、施設長、事務員2名、介護職員2名、栄養士1名の計6名、特定施設には、生活相談員1名、介護職員1名、看護職員2名の計4名が配置されている。特定施設の職員はケアハウスの業務も担えるように規定されており、これら10名の職員をもって業務を行っている。全職員中、多いのは20歳代後半から30歳代前半であり、女性が圧倒的に多い。

## 2. 職員の採用

職員の採用は、事業所ごとに行う。定期採用は行っていないが、ケアハウス、デイサービスセンター、グループホームともに、職員の入れ替わりは少なくなく（ただ近年は、産休・育休を経て継続して勤務する職員も増えてはきている）、また、毎年末期に数名の欠員が生じるため、その補充として、結果的に一定数の新卒者を採用する傾向にある。中途採用募集では、ハローワークやシゴトガイドへ求人のほか、ジョブカフェも利用する。中途採用の求人の場合、介護福祉士資格を要件とし、経験は問わない。これにより、資格はもっているものの他分野で仕事をしてきた人が応募しやすく、そういった人は前職の経験がプラスになる側面もあると、認めている。

## 3. 職員の育成・研修

施設長は、福祉は現場にありと考え、学校を出たての職員をどう育てるかという点に力を入れている。また中途採用者については、以前の職場（福祉職、非福祉職いずれにしろ）の経験はプラスの側面もあるが、それにとらわれずにセンテナリアンの状況に柔軟に適應することが大事であり、そのためにも、以前の経験とのずれを感じたらぜひ投げかけてほしい、と考えている。日頃から職員の研修の機会をなるべく設けるようにしており、各人、年に1回程度は最低でも外での研修のチャンスがある。「勉強は1回こっきりじゃないよ」「原点に帰ることを常にやりなさい」「振り返ることによって、今やっていることがどうなのかと見比べることで伸びていくよ」と施設長は常日ごろ言っており、初心と継続的な研鑽を重んじている。そのために、各職員に対し、1万円を限度として研鑽に必要な費用を補助している。他、施設長が会長をしている道南地区老人福祉施設協議会が主催の、介護福祉士の新カリキュラム対応の勉強会（100名規模）は、地域貢献の事業であると同時に、職員の学びの機会ともなっている。

## 4. 職員の待遇・評価

年功賃金制を採用しており、かつ一本型の賃金表に基づく。新卒採用の学歴分は考慮されるが、中途採用の場合では18歳の新卒と同じ賃金からスタートする。役職手当（主任、管理者、計画策定担当者）は存在する。人事考課を試行錯誤した時期もあったが、小さな組織のため、厳密な仕組みを整えようとするときのデメリットが大きい（パイの取り合いが可視化されやすく、人間関係が不穏になる可能性がある）と考え、現在はそうした試みは重視されていない。

介護職員の処遇改善交付金は、全職員に支給されている（ただし、パート職員は2分の1の額）。

## 5. 函館大妻高校の実習の受け入れ

施設長は、礼儀正しさや人に接するときの心配りなどで、函館大妻高校の生徒を評価しており、実習生の受け入れも行っている。お年寄りがどのように暮らしているのかということに対する感覚・常識など、ベースの部分をも身につけたうえで、介護技術を習得することが重要だとしており、受け入れもそうした方針のもとに行われる。1度（1週間）の実習で3人くらいずつの生徒を受け入れ、それを年数回行う。

ケアハウスでの実習では、ケアハウスは生活の場であり、そこで職員とのどのようなかわりがあるのかということや、自立支援のあり方などを、職員の実際の働きをもって示しつつ、指導を行っている。

### 卒業生インタビュー

#### 1) キャリア

Aさん：

新卒就職でグループホーム勤務。現在4年目。現在までに1回異動があり、就職時に初めて担当したユニットとは別のユニットを担当している。

Bさん：

新卒就職でデイサービスセンター勤務。現在2年目。

#### 2) 福祉の道を志したきっかけやセンテナリアンに就職した経緯

Aさん：

高校を決めるときに、「就職するときには何か将来につながる仕事がしたい」という思いをもって、中学校の先生の勧めもあり、介護の仕事のこと、函館大妻高校への入学を考えた。その後、推薦で入学。1・2年時には他の進路を考えたこともあったが、働いて1人暮らしをしてみたいという思いもあり、3年時には現在の道に進むことを決意。在学中にグループホームへ実習に行ったことはなかったが、1年時のグループホームの見学のときに、そのゆっくりした雰囲気がいいなと漠然と思っていた。就職活動時に他の施設（特養）を不採用になった後に、センテナリアンの求人を見て、その1年時の好感を思い出した。

Bさん：

小学時代に校内の特別支援学級に遊びにいらしていたこともあり、福祉への関心があった。また、高校を出たら働きたいと思っており、中学校の先生の勧めもあり、福祉の勉強と資格の取得ができて就職率がいい、函館大妻高校への入学を志望した。一般入試を受験し、入学。2年時に1日だけデイサービスでの実習があったが、それをすごく楽しくと思った。デイサービスは日によって顔ぶれが違うため、たくさんの人とかわることができ、またそこでの相手をもてなす雰囲気に魅力を感じ、志望した。就職活動時も、求人は少なかったが、志望をデイサービスに絞っていた。実家から通っていることもあり、夜勤がない勤務形態も重要



だった。

### 3) 高校時代に頑張ったこと

Aさん：

国家試験の勉強。模擬試験ではなかなか普段の実力が出せなかったが、本番前の追い込みの末、合格した。

Bさん：

ボランティア活動。当初は、福祉科としてボランティア活動に参加していたが、2年の終わりにバドミントン部から愛護部に移ってからは、よりいっそう幅広いボランティア活動を行うようになった。

### 4) 現場に入ってみて

Aさん：

実習時にはできていると思っていた身体介護も、利用者を前にするとなかなかできない。また会話でも、当たり前のことしか言えず、なかなかコミュニケーションをとることができないことも。施設内での勉強会や外での研修で研鑽。年によるが、だいたい年に1回以上は外での研修を受けるチャンスがある。やめたいと思ったことはないが、もうだめかもしれないと思ったことはある。そういうときは、勤務先の先輩に相談してアドバイスをもらう。

Bさん：

実習は短時間のため、利用者の情報がわからずに苦労したが、現場に長くいることで、各利用者のことを知ることができ、円滑にコミュニケーションができることも。曜日によって雰囲気が違うデイサービスはすごく楽しいと思っている。

### 5) 今後に向けて

Aさん：

現在4年目であり、実践者研修への参加によってさらに成長するとともに、後輩への手本となるよう、いい意味で先輩らしくありたい。利用者への接し方や自己研鑽に励むところなど、前に担当していたユニットのある先輩はAさんにとっての目指すべきモデルであり、そのように後輩に目指される先輩になりたいと考えている。

Bさん：

昨年度1年間で年間の行事を一通り体験したので、今年はその経験を活かし、行動していきたいと考えている。

### 6) 函館大妻高校出身であること

Aさん、Bさんを含め、センテナリアンには函館大妻高校の卒業生がかなり勤めている。ま

た、国家資格をもつ卒業生の多さが函館大妻高校の強みであるが、資格をもっていることで、一度福祉以外の進路を選択した卒業生がのちに福祉分野で勤める事例も多く、もし結婚や出産などで一時離職することがあったとしてもこの分野で再び活動できるだろうという期待を、Aさん、Bさんともに、もっている。そういった意味でも、普通科のほうがよかったと思ったことはなく、函館大妻高校で福祉を専門的に学んでよかったと思っている。

## (11) 有限会社 ウィズ

ヒアリング対応者：葛西宣彰氏（有限会社 ウィズ 代表取締役）

ヒアリング実施日：2011年7月26日

ヒアリング実施者：小杉礼子

堀有喜衣

堀田聰子

寺地幹人

### 1. 法人概要

葛西氏は老人病院、介護老人保健施設の事務長等を務めたのち、利用者がそれまで培った関係性・社会性を維持しながら住み慣れた地域で暮らし続けられるサービスを展開したい、声なき声に耳を傾けられる「心接介護」を提供したいとの理念のもと2001年に訪問介護事業所を開設。

以後、利用者・家族のニーズを最も近いところで把握している職員が目指すものを形にするとの考えに基づいて事業所数、サービス種を増やし、現在同社は函館市・北斗市・七飯町・森町・木古内町の14事業所において訪問介護、訪問看護、地域密着型サービス（グループホーム、小規模多機能型居宅介護）、居宅介護支援を実施している。

職員数は約160人、全体では約6割が正規職員（訪問介護についてはいわゆる登録ヘルパーが約7割を占める）。職員の保有資格（複数保有含む）は訪問介護員2級75人、介護福祉士61人、介護支援専門員18人、看護師10人、准看護師8人、事務職9人等。

### 2. 職員の採用

#### 1) 採用の考え方・要件

「足りる・足りないではなく、いい人材がいれば次にやることができる」ため、何年も前から常時採用をおこなっている。ハローワークで全事業所の求人を常に出している他、福祉人材センター、タウン誌等も活用、最も不足している看護師については看護協会経由でも募

集している。

一次面接は開設以来すべて社長が1時間程度かけておこなっている。「僕の会社はこういう考え方で、こういう人たちを求めている、そしてこういうふうになってもらいたい」ということを先に話したうえで、応募者になぜこの仕事に就きたいのか、どういうケアをしたいかを聞き、「厳しいけれどもこの会社でやってみようと思ってもらえるか」をみる。

介護の仕事は人に対して関心をもち、相手の変化に気づくことが重要であるため、要件は人が好き、仕事が好きであること。自分が何がしたいのか明確な人にはチャンスを与えて頑張ってもらいたいとの考えから、資格・経験・年齢は問わない。資格については入職後資格取得する意欲があることを条件にしており、無資格で採用し、訪問介護員2級や介護福祉士等を取得した職員も多い。最初に賃金や休日といった労働条件を聞く人は採用しない。

## 2) 新卒採用

新卒採用者はごくわずかに介護職にいるのみであり、全職員に占める新卒採用者の割合は2～3%にとどまる。新卒採用者の出身校はさまざまで、就職先が決まらず、随時採用の求人票をみて介護の勉強をしながら仕事をしていきたいと応募してきた者が多い。

一時、地元の専門学校にお願いして新卒を採用していたこともあったが、これをやめてから新卒者の定期採用は実施していない。

新卒者の定期採用を続けてこなかったのは、事業所数が増え、社長自ら一人ひとりを育てることが難しくなってきたなか、総体的にマネジメントや指導が苦手な人が多い介護の現場において、新卒採用者を育てられる体制やカリキュラムができていなかったためである。

年齢にかかわらずやりたいことが明確で、さまざまなことを乗り越える力を持った優秀な者も多く、一概にはいえないが、人対人の仕事であるだけに、若くして社会人としての基礎ができていない段階で採用して各事業所に育成を任せるのは不安があった。また、介護福祉士を取得して入職しても職場には訪問介護員2級で経験の長いヘルパーも多いが、ベテランに1、2注意されると10否定されたと思ってしまう傾向があるなど、受け入れの体制ができていないと新卒者のパワーを失ってしまう懸念もあった。

開設2～3年目からマネジメント人材の育成に注力し、10周年を迎えて事業部ごとに取り締役を据えるなど新卒者を育成できる基盤が少しずつ整ってきたことから、そろそろ新卒採用もやっていきたい。今年度は、ハローワークで出している若干名の求人について、新卒者も応募可能としており、学校推薦という形ではない。様子を見て、新卒の定期採用をおこなう可能性も十分ある。

## 3. 新人の育成・研修

第一に社会人としての教育を基本とする。随時採用であるため、3～4ヵ月に1度新人研修を実施している（法人本部で1日、各事業所で1日）。社長は、新人研修で「仕事を好きに

なって自分にスイッチを入れること、そういう気持ちで頑張ればいくらでもできる」こと、知識や技術を使うためにもまず気づきが大切であること等を伝える。

月に1度全社で、2週間に1度各事業部で約1時間～1時間半の勉強会を実施、特に地域密着型サービスでは認知症の勉強会やカンファレンスを定期的を開催させているため、新人はこうした勉強会でも他の職員とともに学んでいく。

日常の仕事を通じた育成については、新人が慣れるまで（だいたい1～1.5年）OJT担当をつけ、現場での指導にあたらせるほか、何かあったときに質問する窓口を担わせている。先輩によってやり方、指導方法が違うという声を受け、育成にバラつきができないよう設けたもので、ひとつひとつなぜそれをやるかの理由が説明できる現場にしていきたいとの意図もある。OJT担当の指導や説明についてはみんなで共有している。

なお、無資格の者はまずグループホームや小規模多機能で働きながら訪問介護員2級取得を目指してもらおう。

入職後のキャリアは人それぞれだが、正規職員で家庭の事情がない者（男性が多い）については2～3年で異動させ、さまざまな職場を経験させている。

#### 4. 人事制度

初任給のうち基本給は経験等により14.5万円～18万円程度であり、年齢による差はない。これに資格給がつく（訪問介護員2級3,000円、介護福祉士7,000円、介護支援専門員1万円等）。

最初はできるだけ低めにして頑張った人がぐんと上がるようにとの考えから年に2回昇給の時期をつくっており、基本給のうち努力の度合いによって決まる部分が約7割を占める。人件費率は売上の8割を超える。

年に1度社長が全職員と面談し、目標とその達成度の振り返り、翌年の目標とそれに向けた課題、異動の希望や職場で困ったことなどを確認し、努力を見極めている。マネジャーや事業所管理者が目標管理制度のような仕組みでやっていけるよう現在指導している。

#### 5. 函館大妻高校との関係

池田校長は高校の先輩であり、老人病院事務長時代から函館大妻高校の卒業生を受け入れてきており、同社でも「いい人がいたら」と言ってきたものの、これまで新卒採用者はいなかった。中途採用者のなかに卒業生が含まれている。

函館大妻高校からの実習生の受け入れについては、事前に実習生の名簿と1人ひとりの特徴・課題を先生に確認したうえで、本人に目標を尋ね（例えばコミュニケーションがとれるようになりたい、食事介助ができるようになりたい等）、これらに応じて1人ひとり実習内容を決めている。実習生は、実習中に日誌をつける他、研修目標とした課題に対してどうだったのかレポートを学校に提出する。終了後、これらをもとにしながら、1人ひとりの実習内

容について高校にフィードバックを行うとともに、教え方に問題がなかったかを確認する。

なお、同社では介護福祉士資格取得を奨励しており、実技の受験対策について函館大妻高校で指導してもらうこともある。

## 卒業生インタビュー

### 1) これまでのキャリア

Aさん：

平成4年福祉科卒業（福祉科1期生）。卒業後、介護福祉士資格取得。特別養護老人ホーム（以下、特養）10年以上→グループホーム2つ→ウイズで2年目（グループホーム→小規模多機能）。介護職・常勤。

Bさん：

22年前に普通科卒業。福祉の専門学校に進学、介護福祉士及び社会福祉主事資格取得。障がい児施設→介護老人保健施設（以下、老健）。結婚・出産後に退職、子育てを経てウイズでまる5年（訪問介護の複数事業所で稼働、移送も）。ヘルパー・登録型。

Cさん：

25年前に普通科卒業。東京の医師会の准看護学校→大阪の正看護学校。函館の総合病院2つ（結婚・出産・子育て）→個人病院→ウイズで4年目（訪問看護）。看護職・常勤。

### 2) 介護・看護の学校や仕事を目指した理由・経緯

Aさん：

就職なら商業等に行った方がいいかもしれない等と考えていたところ、大妻高校に福祉科が新しくできると聞き、「1期生っていいな」と思い、一般入試で入学。福祉科に入学してからは、「何か、これをやるぞって目指したとか決めたとかもなく、すごく自然に流れ」「いろいろ勉強したいなとちょっとは思ったんですけどうちの事情で進学はできなかったんで」就職を決めた。

「おじいちゃんおばあちゃんが誰もいなかったので、お年寄りと接することがなかった」ところ、3年時の実習先（特養）で「高校生なので、とりあえずかわいいと皆さん言ってくれていろいろとお話をしてくれ」、「福祉はこういうもんだって自分で何も思っていなかった」こともあり「すごく楽しかった」ことがきっかけとなり、実習先の声かけで新設特養に就職することになった。

Bさん：

「高齢化社会になってきて、多分これからはそういう人が必要とされる時代がくる」と高校で勉強し、結婚して子どもを産んでもずっと働ける職種だと思ったから。医療と介護・福祉で悩み、最初は看護学校進学を考えて先生と相談して学校案内等を見ているうちに、どちらも必要とされるけれど、介護のほうが自分にあっているのではないかと思った。

Cさん：

中学校のときは「なりたいけどどうかな、なれるかな」という感じだったが、高校に入ってから「なれるかどうかと思いながらも看護師にはなりたい」と思い、3年時には看護学校進学希望者向けの夏期講習も受けていた。

卒業する日には進路が決まっておらず、たまたま新聞で都内の医師会の准看護学校を見つけて卒業式翌日に単身上京、寮に入って働きながら准看護師の資格をとった。

### 3) 高校の思い出、同級生とのつながり等

Aさん：

「夏休みの施設の実習と、冬休みの勉強、クラスの人数の多さと、あとは先生たちにもものすごいかわいがってもらいました」。卒業時に国家試験に合格しなかったため、卒業後も過去問をもらいにいくなど、介護福祉士資格が取得できるまで面倒をみてもらううち、当時はうるさいと思っていたが「国家試験に向けての勉強とかも、先生たちもものすごいいろんなものを調べてやってくれてた」ことがわかった。いまでも困ったことがあると高校に相談に行っている。

最初の就職先の特養に4人同級生がいたが、うち1人とはかなりつながっている。就職すると今度は高校の後輩たちを実習生として受け入れる立場になった。

Bさん、Cさん：

校則が厳しかったこともあり、当時生活指導担当だった池田校長の印象が強い。

Bさん：

同級生の何人かとは今でもずっとつきあいがあり、連絡先は知らなくても消息はわかったり、町で出会って「あ、同級生だね」というのはけっこうある。

Cさん：

同級生に介護福祉関係の仕事をしている人はいないが、東京、大阪に行っている間も同級生と連絡を取り合っており、「だから、何人もいま連絡できるっていう人もいます」

### 4) 高校で学んだことと卒業後の仕事との関係

Aさん：

高校で学んだことと実際の仕事はなめらかにつながってきている。「学校でやったことと、新しいところにもいろいろ先輩がいた」ので、「そういうふうなやり方もあるんだってすんなり私はいった気がします」。

高校で「何をやってきたという細かいものは全然思い出せない」が、「実習はやはりすごく印象に残ってて、高校のときに行った実習って私にとってすごくためになった」。実習先の指導員が「高校生なのに、きちっとまじめに大人として扱って教えてくれた」ことや、「自分は知ってても、それは知っているとひけらかすな」と話してくれたこと等もすごく覚えている。

Bさん、Cさん：

「恥を知れ」は頭から離れず、働き始めてからもよく思い出す。「良妻賢母」として「しつけというわけじゃないけれども、いろいろ先生から学んで普通科でも縫物も調理実習もひとつとおりにやってて」、「今、仕事しててやってきてよかったなって」。

#### 5) ウィズを選んだ理由等

Aさん：

2つめのグループホームを経て「とてもしんどくなったときに新聞を開いたら、池田先生が笑ってたんですよ。で、行くしかない」と高校に相談に行ったところ、校長にウィズを紹介された。葛西社長とは以前から面識があり、声をかけてもらったこともあったのでなにかの縁だと思った。

Bさん：

「子どもがいながらこういう仕事ができるっていうのでウィズがいいんじゃないって紹介してくれたのが大妻の先輩」であり、「行ってみたら悪そうな人もいなさそうだし、仕事もありそうだし、みんな明るいし、何をやっても話もできるかな」というのでずっといる。

訪問介護の仕事は初めてで、老健退職後ブランクがあったので、「ヘルパーの本を買って、いろいろ再確認しながら」始めた。

複数の事業所でヘルパーとして働き、移送サービスにも従事しているが、困ったことがあれば言って応えてくれる人を選んで話して相談している。

Cさん：

総合病院でも個人病院でも勤めたが、在宅の経験がなかったので、「訪問看護ってやったことないし、よくわからないけれど、興味ある」と思っていたときに、新聞で求人を見つけ、自宅から近かったので応募してみた。

1人で訪問するので、これでいいのか、と悩むときもあったが、みんなに相談したり、社長に相談したりしながらやってきた。

#### 6) 今後の希望

Aさん：

特養のときは「この人みたいになりたいな」という人がいたが、「そこからは、これからの自分を含めて模索中」。

グループホームもまだいろいろやりたいことがないわけではないが、「小規模ってすごいなと。まだ自分のなかで気持ちも追いついていないが、でもひそかにやりがいは感じていますから」「利用者の一番近くにいる、何かあったときに、あ、そういえばあのお姉ちゃんって思い出してもらえるような」介護をしていきたい。

Bさん：

たまたま求人があったり耳にしたりという縁で最初は障がい児施設、次は老健に勤めていま訪問介護をやっているが、今後は自分の生活スタイルに合った、できる時間帯とその内容でやっていきたい。

Cさん：

看護師としてずっと働きたいと思っており、家庭の事情に合わせて今は夜勤もないので、ずっとここでやっていきたい。寄り添える看護師、それに対応できるように日々自分でも勉強して、「こういうほうが良いという選択肢をいっぱい持っていられるようにしていきたい」。



---

労働政策研究報告書 No.141

学卒未就職者に対する支援の課題

発行年月日 2012年3月28日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

---

©2012 JILPT

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)