

質を高めるために

福祉の経営人財!

これからの介護・福祉事業を担う経営“人財”を育成するための「介護福祉経営士」。その資格認定団体となる「一般社団法人日本介護福祉人材教育協会」は9月3日に正式に設立登記がされ、11月上旬までには試験要綱等を決定、2013年4月以降に第1回資格認定試験が実施される見通しだ。また「介護福祉経営士」テキストシリーズは、介護現場の経営幹部や中堅リーダー層から、早くも大きな反響を呼んでいる。その一つ、「医療・介護福祉連携とチーム介護」は、「医療」との連携が介護事業のテーマとなるなか、介護現場のリーダーにとってバイブルと言えるだろう。在宅医療の先駆者として知られる苛原実・医療法人社団実幸会理事長に、著書に込めた「介護福祉経営士」へのメッセージを語ってもらった。



【解説】
苛原 実 (写真左)
医療法人社団実幸会
理事長
浅沼裕子 (写真右)
医療法人社団実幸会
いらはら診療所
事務長

良質な介護サービスは 医療との連携構築と 安定した経営から生まれる

いらはら・みのる ● 1981年、徳島大学医学部卒業。日本赤十字社医療センター研修医、福島県立大学関連病院で研修後、千葉西総合病院整形外科部長。94年、いらはら診療所を開設し、95年、医療法人化。翌年より在宅医療を始め、2012年には機能強化型在宅療養支援診療所(有床)を申請。在宅療養支援診療所協議会監事。11年より、NPO法人在宅ケアを支える診療所・市民全国ネットワーク会長。

あさぬま・ゆうこ ● 日本生命、運輸省(運輸政策局情報管理部部長秘書業務)非常勤職員など一般事務業務に従事。退職後医療事務の勉強をし、1993年、千葉西総合病院(医事課)入職。1996年よりいらはら診療所勤務。外来、在宅医療部で医療事務業務、介護保険制度開始と同時に関連の介護事業所の請求業務等全般にも携わる。2003年、医事課長、2009年より現職。

「介護福祉経営士」テキスト実践編Ⅱ第5巻、「医療・介護福祉連携とチーム介護」を執筆いただきました。今年度の報酬改定等でもキーワードになっています。

苛原 現実として、すでに医療と介護は一体になりつつあると言えないではないでしょうか。在宅医療に取り組み始めて17年以上になります。医療だけでは高齢者の生活を支えられないと痛感しています。

医療は「生活」のうえにこそ成

り立つのです。したがって、連携は医療、介護のいずれの経営にも必須だと考えています。

特に2012年度は、診療報酬と介護報酬の同時改定が実施されました。そのなかで「強化型在宅療養支援診療所」が新設され、診療報酬上の評価がより手厚くなるなど、「在宅医療元年」と呼べるような転換期を迎えています。国の支援が強まっている今、在宅医療が推し進められると同時に介護との連携を強めるチャンスではないかと思えます。

連携を進めるうえで、どのような点が課題なのでしょう。か。

苛原 やはり医療の敷居の高さではないでしょうか。たいていは医師に原因があることが多いのですが(笑)。本来は医療も介護も、それぞれお互いを必要としており、対等であるべきです。私たちのように1つの法人に各専門職が勤務していれば、そうした壁は取り払いやすいのですが、多くの場合そうではありません。しかし、今後は介護職員と医師が対等に接し、時には医師に「もの申す」くらいの関係が求められるでしょう。

高齢者の場合、医療を必要とするケースが多いので、介護スタッフがある程度の医療知識を持つことは、共通言語を増やすことになるので効果的だと思います。そこで当テキストでは、医療機関や医療専門職の役割についてページを割いています。また、「チームケアの実践」としては、カンファレンスやリハビリテーション、認知症、終末期ケアについて連携のポイントを解説しています。

苛原先生のほか法人グループから2人の方が共同執筆として加

経営の質とサービスの 出でよ介護

第4回 “在宅医療元年”は チーム介護を進める出発点



わっています。その1人であるいはらら診療所・浅沼裕子事務長は、どのような点を重視されましたか。

浅沼 私は第4章「医療保険と介護保険」を担当しましたが、このなかに「医療と介護の連携を進める報酬」という項目があります。診療報酬、介護報酬ともに連携を評価する報酬が組み込まれているのですが、利用者にとってメリットをもたらす正当な評価なので積極的に算定すべきだと思います。

病院・診療所には、診療報酬の算定を扱う「医事課」という専門の部署がありますが、介護施設・事業所には設置されていないので、介護福祉経営士となる方々が理解しておくことが大切だと思います。

——これから「介護福祉経営士」になる方々に、どんなことを期待したいですか。

苛原 介護の質を高めていくことと、経営を安定させることは、どちらも不可欠です。不安定な経営からは良質な介護サービスは生まれないからです。

これまでの介護職員のキャリア

アップは、ホームヘルパーから介護福祉士、ケアマネジャー、と資格を取得して仕事の範囲を広げることが主流でした。一方では施設長になったり、自ら介護事業を立ち上げたりする人もいるのですから、「介護福祉経営士」をめざす道ができることは介護現場にとって大変有意義なことだと思います。

私が「介護福祉経営士」に求めたい能力の1つは、時代や制度の流れをとらえる「高い視点と広い視野」。これは経営的な考え方には必須です。もう1つは「対応力」。さまざまな局面に細やかに対応するほか、連携づくりや職場の活性化にはコミュニケーション技術に長けた人が理想だと思います。

なぜ今、「介護福祉」事業に特化した 経営専門人材が必要なのか？

介護保険制度の創設から10年あまりが経過し、「介護の社会化」は広く認知され、超高齢社会の我が国にとって欠かせない社会保障として定着している。この介護保険制度下においては「民間活力の導入」が大きな特徴であり、株式会社、社会福祉法人、NPOなど多岐にわたる経営主体は、制度改正・報酬改定などの影響を受けつつも、さまざまな工夫を凝らし、安定したサービスの提供のため、経営・運営を続けている。しかしながら、介護福祉業界全般を鑑みると、産業としての成熟には至っていない。一時期に多くの事業者が参入したことから、経営主体

あるいは経営者においては、経営手法・マネジメントなどを体系的・包括的に修得する機会がなく、特に介護業界の大半を占める中小事業者のなかには、不安定な経営が多くみられる。

安定的な介護福祉事業経営こそが、高齢者等に安心・安全なサービスを継続して提供できる根本であり、介護経営者、施設長・グループ長など実務家はもとより、介護福祉経営の第二世代、第三世代（福祉系大学等の学生）を対象に体系的な教育システムによって経営を担う人材を育成・養成することが急務なのだ。