

サンライフグループ就職フェア開催

場所：ホテル日航姫路

日時：8月27日 13:30~16:00

8月27日午後1時30分よりホテル日航においてサンライフグループの就職説明会を開催しました。約30名の学生、就職希望者が出席して頂きました。以下に写真、文章を交えて掲載しておりますのでご覧ください。

H28. 8. 29

総括施設長 笹山 周作



〈施設長挨拶〉

社会福祉法人ささゆり会 統括施設長 笹山 周作（ささやま しゅうさく）

本日は、休日にも関わらずそしてお忙しい中、ささゆり会の就職説明会に参加賜り誠にありがとうございます。

①就職活動で大変暑い中、どの法人に就職を決めようかといろいろ迷われる事や悩まれる事が多いと思いますが、まず、最初に介護業界の将来性について述べたいと思います。

介護業界の 20 年先 30 年先を考えてみますと、お年寄りの人口特に後期高齢者（75 歳以上）の人数は今よりも三割以上増えます。

介護で一番問題になるのは、認知症の方と要介護 3 以上の人の介護をどうするかという事です。認知症の薬の開発を世界で競っていますが、おそらく認知症を治せることは出来ないと思います。

そうしますと、三割も増えた要介護者を誰が介護をしていくかという事になります。今まさに、介護の仕事をしたと考えられて介護業界に入られる皆様は、幸運な星の下に生まれていると私は思います。なぜなら、働きたいと思う人が少ない分野やロボットや AI（人工知能）で置き替える事ができない分野に務める事は、将来性がある分野という事です。

これから AI（人工知能）の発達や IOT ですべての物体に通信機能を持たせ、インターネットに接続したり相互に通信することが出来たり、そしてロボットの発達により社会から必要とされない職業が益々増えてくると考えます。しかし、介護の仕事は AI が進んでもロボットが発達してもなくなる仕事です。ロボットが介護をすることは、あり得ません。移乗の一部を介助したり・会話の一部をしたりは出来ますが人間同士で会話をし、相手の表情を読み取り、移乗等の中心的な役割は介護職員がしなければ出来ません。あくまで、介護の中心は介護士でありロボットは、その補助的な仕事をするようになります。

②次にささゆり会の経営戦略について述べたいと思います。

経営戦略について語る時、その基本となる考え方の最も大切な事の 1 つとし

て経営の透明性を述べたいと思います。経営の透明性とは、何かと申しますと、介護の質の透明性・リスクマネジメントの透明性・人事の透明性・財務内容の透明性等がありますが、私は、この4つが重要と考えます。私は、医療・福祉分野において、透明性の確保がなかなか進まないのが現状であります。

法人を経営するのに、介護の質・リスクマネジメント・人事・財務内容を透明にして全員で経営するという考え方が必要です。そうでないと良い介護は出来ないし、良い法人とは言えないと思います。ささゆり会は経営の透明性を確保して全員経営の精神で進んで行きたいと考えます。

これからのささゆり会の将来については、過去20年間に8施設を造りました。国や市は、長い間一法人一施設の考え方で法人認可をして来たと思っております。それは、特別養護老人ホームと法人の数を比較すれば、一目瞭然です。このような状況下にも関わらずデイサービスをたくさん造り、現在8施設となりました。私としては、ある一定の規模がないと職員の給料を毎年上げていく事は、出来ないし福利厚生を充実させることも出来ません。なぜなら、特別養護老人ホームを造った時が、一番お金が残るからです。それから、時間が経つにしたがって人件費は、上昇しそして又建物の修繕等が必要になります。介護報酬がこれから上がることは、まず考えられない為、収益が減って来ますので、給料アップ及び福利厚生の充実が難しくなります。一法人一施設の社会福祉法人は、将来の給料・福利厚生・ポスト等が問題になると思います。

それと同じように、一法人でたくさんの施設を造っている所でも借金の多い法人は倒産したり、民事再生法の適用を受けたりする場合があります。それが分かるのは、決算書を見る事です。(学校では、なかなか教えてもらえないと思いますが)決算書には、その法人の過去から現在までのすべてのお金の事が記載してあります。将来不安のある法人に就職する事は、避けた方がいいと私は考えます。

以上、いろいろと述べましたがささゆり会は数年に1施設をこれからも建設して行き、経営の透明性を確保して、職員の仕事に対するやりがい生きがい・給料・福利厚生を充実させて行きたいと思っております。

今日は、わざわざ就職説明会に出席賜り誠にありがとうございました。

平成28年8月27日



〈仕事の選択 advice〉

社会福祉法人ささゆり会 理事長 塚口伍喜夫 (つかぐち いきお)

1. 絶頂期の企業を選択するな

■企業の平均寿命は30年。

■絶頂期の企業は、今後、下降線をたどるだけ。

・バブル崩壊後、多くの銀行が倒産した（北海道拓殖銀行、日本長期信用銀行、日本債券信用銀行、兵庫銀行など）

・多くの企業でリストラの嵐が吹き荒れた

■あなたは、多くのライバルと戦って勝てますか、勝った結果何が得られますか。

私の友人の進路変更（大手旅行会社から社会福祉の道へ）

2. 他人が敬遠する仕事を選べ

■3K 職場とは、「汚い」「きつい」「危険」を指すが、では反対に、「自ら手を汚さない」で「のんびりとして、あくびが出るような」そして「あらゆるガードで守られた安全」な仕事があるのか考えてみてください。

■介護職とは

その人の、人生の完成期に寄り添って、生きる意欲を引き出し、又は、安らかな旅立ち

を助け、最上の完成期に貢献する崇高な仕事である。高齢社会は、高齢者の誰でもが要

介護状態になり、この状態を安心して受け止められる環境を作り上げることもである。

介護の仕事は、どの専門職（医師、看護師、カウンセラー、セラピスト等）にもまして

大事で崇高な仕事といえよう。

■多くの求職者は、目先の賃金の高や、シャキッとスーツを着たカッコよい自分を思い描

いて仕事を求めて、何を得ているか。

営業職は、毎週・毎月のノルマに追われ、ヘトヘトになって職場を辞めていく。

営業職での成功者は100人に1人位といわれている。

さて、ここで、学卒者の離職の状況をみてみよう

(新規学卒者の卒業後3年以内の離職率)

大卒	32.3%
短大等率	41.5%
高卒	40.0%
中卒	65.3%

(離職率の高い産業)

【大卒】		【高卒】	
宿泊業、飲食サービス業	52.5%	小売業	51.9%
生活関連サービス業	48.2%	建設業	50.0%
教育・学習支援業	47.6%		
サービス業（他に分類されないもの）	39.1%		
小売業	38.5%		

※いずれも、厚労省統計、平成24年3月に卒業した新規卒業者の卒業後3年以内の離職状況について取りまとめたもの。

■日本での転職は、多くの場合、現在よりも悪い条件で転職することになる。

転職を

何回か繰り返すうち、**非正規労働**という「壺」にはまってしまう。一度このツボには

まると殆ど抜け出せない。

正社員 59.5%

パート労働者 23.9%

契約社員 3.3%

再雇用者 2.7%

派遣労働者 2.7%

出向社員 1.2%

その他 6.7%

非正規小計 40.5%

※厚労省の就業形態調査結果（2014年10月時点）

正規労働者と非正規労働者の生涯所得(円)

	(男子)	(女性)
正規労働者	178,012,400 (100)	130,528,400 (100)
非正規労働者	98,152,400 (55.1)	76,927,800 (58.9)

※厚労省平成24年賃金構造基本統計調査

3. 社会福祉・介護福祉分野 (社会福祉法人ささゆり会の宣伝)

■社会福祉法人ささゆり会の宣伝に入る前に

介護人材は将来増えざるを得ない

2000年 55万人

2012年 149万人

2015年 167～176万人

2025年 237～249万人

今、介護職についておくと（頑張れば）10年程度で中堅管理職（副施設長クラス）につくことが可能

賃金も上昇せざるを得ない

全労働者の平均年収（勤続年収11.8年、平均年齢41.7歳）325.6万円

介護職員（勤続年収5.5年、平均年齢38.3歳）218.4万円

※厚労省平成24年賃金構造基本統計調査

今、保育士の賃金引き上げが検討されているが、次は、介護職の賃金引き上げが始まる。

社会福祉法人ささゆり会の給与状況

大卒で10年勤続の場合 年齢32～33歳 4,117,000円

短大卒で、同上 年齢30～31歳 3,967,000円

高卒で、同上 年齢28～29歳 3,742,000円

■姫路市と神戸市東灘区で高齢者介護福祉事業を展開している。

【姫路地域】

特養サンライフ御立

特養サンライフ土山

ユニット型老人ホーム・サンライフひろみね

デイサービス・サンライフ田寺

デイサービス・サンライフ安室

リハビリデイサービス・サンライフ御立西

【神戸地域】

特養サンライフ魚崎

介護型ケアハウス・サンライフ魚崎

・職員集団が若い(しかも、介護福祉士、社会福祉士などの有資格者が多い)

■職員のモチベーションが高い

職員の経営参加、施設的设计段階から職員が参画

各種コンクールに参加・たくさんの受賞 さらに、自らコンクールを企画実施

■経営の透明性が高い

毎月の運営会議で各事業所の経営状況を公表

■福利厚生面の充実

■事業規模の拡大を図っている

姫路、神戸での特養の増設

東京への進出

(註) ささゆり会は、事業規模を拡大しているので、意欲ある職員は必ず管理職になれる。事業規模が小さい法人では、天井が詰まってしまって出世の道は極端に細くなる。

4. ささゆり会について、追加していえば、

■ロボットの積極的な導入検討

■外国人介護士の受け入れ

■新たに、障害者福祉への挑戦



〈QC 発表〉

テーマ『職員の介護技術をあげよう』



〈施設紹介〉

1. 法人の紹介



2. サンライフ魚崎



3.



4. サンライフ土山



5.



6. サンライフグループ デイサービス

