

新成長戦略下の事業運営

第3回

変化を飛躍の機会に

「キャリアパス要件を事業発展の起点に

前回の連載で述べた「介護事業の緊急整備」と並ぶ「経済危機対策」のもう一方の柱は、言うまでもなく「介護職員処遇改善交付金」です。

「次期介護報酬改定までの『時限的な政策』として打ち出された」と「対象が、直接介護にあたる職員に限定されたこと」から、批判も少なからずある。しかし、307.5億円もの財政出動を黙って見逃す手はないでしょう。どんな形を探るにしても、介護職員は、賃金がアップする」とに異を唱えるはもがなからず。

その2010年度の交付金支給のトピックは、「キャリアパス要件」です。これまでに実施した処遇改善策の概算額を記載する「定量的要件」とともに、10年9月末までに届出を行わなければならない、10月サービス提供分以降の交付金がおの10%減額されることになりました。

3月5日の全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議の席で示されたキャリアパス要件の原則は、次の通りです。

①介護職員の職位、職責または職務内容等に応じた任用(登用)等の要件を定めていくこと

②①に掲げる職位、職責または職務内容等に応じた賃金体系(一時金等の臨時的に支払われるものは除く)について定めていること

③①および②の内容について、就業規則等の明確な根拠規程を再面整備し、すべての介護職員に周知していること

ただし、事業規模が小さいなどの場合については「介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、賃金向上のための目標およびその具体的な取り組みを定めている」という例外的な要件を満たせば可としています。

「マネジメントの力」が優劣の差異を生む要因

「賃金向上のための目標」とは、「利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、介護職員が技術能力(介護技術、コミュニケーション能力、協調性、問題解決能力、マネジメント能力等)の向上に努めること」あるいは「事業所全体での資格等(介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等)の向上に努めること」が例示されています。

一方、具体的な取り組み

なるでしょう。

なぜなら、介護事業には「人材の質を向上させること」によってサービスの質が高まり、それによって目指す姿(理念や方針)が実現されて、はじめて事業自体の価値が増大するという特徴があるからです。したがって、介護事業に求められる人事管理制度に「人材育成の仕組み」という大きな目的がある」と、筆者は考えます。

人事管理育成のトータルシステムの構築を

「キャリアパス」とは、「仕事の経験を積みながら、能力・地位を高める順序や、そのための一連の職場や職種」あるいは「能力・地位を高めるために、職場を異動する経歴」のことをいいます。

介護事業者が、自らの理念や方針を表現してくれる人材を育成するためには、事業者が、個々の人材に期待する役割を設定する。言い換えれば、「求める職員を明示する」必要がある。このように体系を構築するための「マネジメントの力」にあるといえるでしょう。

「言木正人 ウェルビー代表取締役」