

介護の質を高める人材育成をめざして④

施設・在宅を問わない 高度な援助能力を目指す目標設定を

株式会社ウエルビー コンサルタント 中尾 元信

「介護の質を高める人材育成をめぐって」ということで、今までいくつかの点について述べてきました。第1回目の7月号で「本気で考え、取り組もう」として「現場任せ」ということは、提供するサービスそのものに対して「現場任せ」にしない、……そしてサービス現場での必要な「判断」は事業者が下していくか、それに必要な考え方や原則、または最低限方向性を事業者が提示していくといった姿勢や実践が必要ではないか」と申し上げました。

そして同じ7月号で「まず現有勢力、今自分の手元にいる職員をいかに戦力化するかを考えていかなければなりません」とも書かせていただきました。

事業の現場で人材流出や人材不足が顕著になり、恒常化するということは、事業展開に望ましい人材を外部より新人で獲得する「期待」が非常に難しくなるといえます。ならば、現有戦力をいかに定着させて戦力化していくかに取り組むことが先決であり、真剣に対応していく必要に迫られています。

何回募集広告を出してもなかなか集まらない、採用してもすぐ辞めていく、その空いた穴を現有職員で埋めながら、新たに就職する人材に最初から教育していく。この繰り返しでは、現場の職員は、利用者に対するサービス以外の負担感や、事業所に対する不安や不満感が募るばかりです。利用者や家族の側も、担当者や従事している職員が短期間のサイクルで替わっていくことに対してやはり不安です。ですから、デスバイラル（負のサイクル）に陥りかねません。

介護報酬の先細りから、給与面の不安があり、人手が来ないなど、介護職員に将来的な不安を感じさせている面があることは事実です。よりよいサービスを展開するため、待遇面の向上を検討することに「即効性」があることは認めざるを得ません。また、介護現場の実情を理解してもらいながら関係方面へ訴えていくことは必要ですが、日本の財政状態や政治や行政的な流れから考えても非常に難しい現実です。すぐに要望が実現するとはとても思えません。

しかし、福祉や介護の世界で働くという方々が、給与の点だけ考えて入職してくるとは考え難いと思います。

「排泄・食事・入浴」といった基本的介護技術の習得と実際への応用から始まって、そこで終わってしまおうという人もいて構わないとは思いますが、まず24時間の介護経験、つまり生命と生活を施設で全部預かってチームワークを組みながら介護を提供していく段階、それから在宅サービスという利用者の生活事情にあわせた介護の提供を工夫しながら行っていく段階があります。利用者の状態にあわせた介護を展開していきける能力の伸展があると思います。

それととも、「利用者の生活を援助していく」ということに焦点をあわせた総合的な知識や技術をマスターしていく段階も必要ではないでしょうか。

把握して事業の展開に活用していく、職員の意向や能力を生かして働いてもらうことが必要ではないでしょうか。

それが個々の職員の把握や、職員個人と組織の一体感の醸成に繋がっていくと思います。

もう1点、これは個々の事業者というよりも、業界全体で考えていかなければならない課題かもしれません。職員のモチベーションを考えていくうえでも、「介護職」のあるべき姿というか、目指していく道筋をきちんと体系化していく必要があるのではないかと思います。

措置時代に仕えた施設長のなかには、「介護は優しさがあれば十分なんだよ」とおっしゃる方もいました。介護の中核に、人間に対する「優しさ」が必要なのは確かです。しかし、優しさだけで同じような業務を延々とこなしながら仕事をしていくことが、とくに若く、意欲的な方に求められることなのではないでしょうか。

また、入職して半年の人と10年

また、当然それに伴う社会的な資格や待遇、評価を用意していくならば、「やりがいい」も自ずと生まれ出てくるのではないのでしょうか。