

# 93. 最新の「福祉・介護人材確保対策」から考える－6

2020年2月9日

エッセイ 86 から、令和元年 9 月 18 日づけで掲載された厚生労働省福祉人材確保対策室「福祉・介護人材確保対策について」を基にいろいろと考えています。

エッセイ 86、87、88 で、国が計画している介護人材確保の数字は未達であり、「人がいない」事を腹に据えて、介護事業者は、今後の運営（航海）をしていかなければならないと書いています。

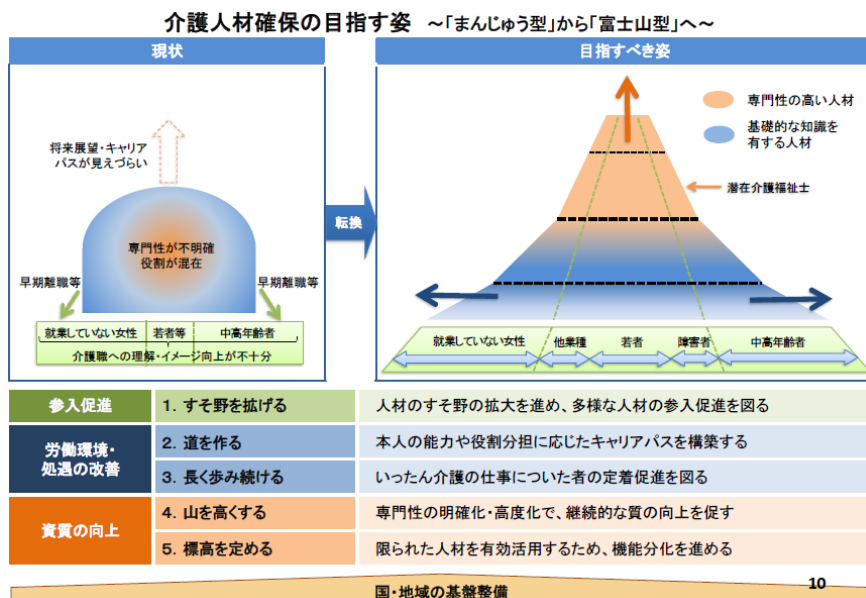
エッセイ 89 で、生産性の向上に伴う「業務改善の手引き」に挑戦する事こそが、介護事業所という船が生き残ることができる唯一の道であり、船員（職員）を鍛える事や、事業所の課題を解決できる具体的な手段であると書きました。

そして、エッセイ 90 では、以前ご紹介した冊子「介護経営イノベーション」から、『職員の皆さんが「ここで働きたい」と思い、人材が集まる魅力的な施設になるためには、「組織のリーダーや経営幹部、さらにはトップである経営者自身がまず成長し、変化し、自己実現を目指すこと」と再度、書かせていただきました。

今一度、厚生労働省福祉人材確保対策室「福祉・介護人材確保対策について」を下記に列挙します。

1. P2 2040年までの人口構造の変化・・・生産年齢人口の激減
2. P6 有効求人倍率と地域別の高齢化の状況・・・平均 4, 08 倍、新潟 3, 17 倍
3. P10 介護人材確保の目指す姿・・・「まんじゅう型」から「富士山型」へ
4. P16～36 多様な人材の確保・育成・・・潜在的人材の掘り起こし
5. P38～41 生産性の向上・・・新技術への対応、業務改善の手引き
6. P43～62 メディアによる積極的情報発信・・・魅力の向上
7. P64～78 外国人材の受け入れ・・・新たな介護の担い手

さて、今回のエッセイでは、「3. P10 介護人材確保の目指す姿」について考えてみます。



皆様、この**介護人材確保の目指す姿**～「まんじゅう型」から「富士山型」～を見られて、どう自分なりに考えられましたでしょうか？

何も考えずにスルーされた方、よくわからないとスルーされた方、絵空事と思う方、国の言う事で現場にそぐわないと思う方、具体性がないと思った方、そうだと肯定的に捉えた方などなど。

すみません！否定的な事が多いですね。中には、行動されている方も多いと思いますが・・・(汗；)

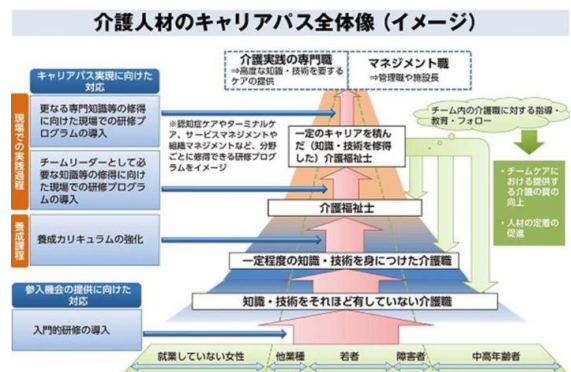
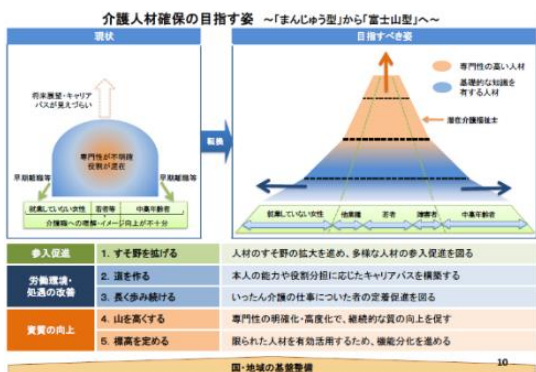
一般的には、そうですね、この図1枚で何を考えればいいのか・・・！！ではないでしょうか。

具体的にどのようにしたらよいかかわからなく行動に移せないのではないのでしょうか。

文章や言葉だけで、「そうだ！業務改善こそが生き残る唯一の道だ！変化しなければならない、自己実現だ！」と言っても何も変わりません。具体性がないと、現場を**更に**混乱させてしまいます。

思いだしてほしいのです。この図を読み解くことで、具体的な道が見えた事を振り返って欲しいです

この図「**介護人材確保の目指す姿**」は、平成29年10月4日社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会で示された「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」に繋がっています。エッセイ51～57「キャリアパスの実現に向けて」で具体的に詳しく書いています。



私なりに上記報告書をエッセイ56で紐解きまとめています。以下はエッセイ56の転記です。

皆様に**リフレクション**をしていただきたいのです。

**リフレクション**（振り返り）とは、過去の出来事を見つめ直し、プロセスや成果を分析することで、将来活用できる教訓を導き出すような思考（引用 中原淳）

- 介護の社会の今後
  - 介護サービスの利用者がさらに増加する
  - 利用者のニーズは複雑化・多様化・高度化する
  - 限られた人材で利用者のニーズに対応が必要になる
  - 介護職には、介護未経験者から介護福祉士まで多様な人材で構成される
  - 利用者本位の介護の徹底と提供する介護サービスの質の向上が求められる
- 利用者の多様なニーズに対応するためには
  - 介護職のグループによるケアの推進を行う
  - 介護人材に求められる機能や必要な能力の明確化を行う
  - 介護分野に参入した人材が意欲・能力に応じたキャリアアップを図る
  - 各人材が期待される役割を担う体系を作る

- 現場が行うべきキャリアパスの実現に向けた具体的な対応は
  - 一定のキャリア（5年程度の実務経験）を積んだ介護福祉士を介護職のグループにおけるリーダーとして育成する
- 報告書の読み解きから
  - リーダーの定義は、法人の主任・リーダークラス
  - 現実のリーダーは、担うべき役割と求められる能力を十分に発揮できていない
  - リーダー育成は現場の実践で深化させる仕組みが必要
  - リーダー育成は相当にハードと認識→介護福祉士養成施設等の教育力活用も視野
- ◆ 喫緊の課題は
  - チームリーダーとしての必要な知識等の修得に向けた現場での研修プログラムの導入

下記は、「キャリアパスの実現に向けて」シリーズ1回目のエッセイ53のリフレクションになります。

介護現場は、本当に「人がいない」中で職員も管理者も頑張っていて努力しています。この報告書「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」の内容は、私は正論でありこれからの介護現場には必要な考え方だと思います。

が、実際、この図「介護人材のキャリアパス全体像」を介護現場で実践として行うことは、現状のリーダーが持つ今の能力では難しい事も事実ですし、職場や組織が、リーダーとして必要な知識等の修得に向けた現場での研修プログラムの導入に対する体系的な仕組みが創れていないのも事実ではないでしょうか。

ではこの報告書は、正論であるけど、現実性が薄く、現場に役に立たない形だけの報告書だということになるのでしょうか？

—中略—

- 皆様は、厚生労働省のお決まりの形だけの報告書と思われたでしょうか。あまり読みこまれていないと、この報告書の内容や「介護人材のキャリアパス全体像」は、「できっこない」「できない」「意味がない」「理想と現実」になります。
- それとも今後の介護現場を変えていける可能性を持った報告書と思われたでしょうか。

私は、後者の介護現場を変えていける可能性を持った報告書だと確信しています。

ただ、丁寧に良く読み込まなければなりません。

また、どう実践していく仕組みを創るかの検討や智慧がとても必要です。

皆様は、エッセイ「キャリアパスの実現に向けて」シリーズの1~3を読んでいただき、いかがだったでしょうか。

- ✚ やっぱり役所や有識者は、言うだけだよな・・・
- ✚ 上から目線だな・・・
- ✚ 現場を知らない・・・ 現場は人がいなく不安や不満が溜まっているのに・・・

- ✚ 言っている事はわかるが、現実性がない…
- ✚ 必要な事はわかるが、具体的にどうやってリーダーを育てるの??
- ✚ 大きな組織であれば可能かもしれないが、小さな組織ではできないのでは…
- ✚ よく分らない… 何をすればよいの… 具体性が見えない…
- ✚ 現場の実践で深化させるって??… どうすればよいのか…

- ◆ エッセイ 53 での K さんからのメール文が端的に現実を表現しています。
  - 介護は生活を支えていながら誰でもできる仕事でなく専門家がが必要な仕事
  - その**専門家を教育する体系が確立していないことが大きな問題**
  - 基本と応用の繰り返しであり、自分で判断できる力量がないうちに現場で翻弄されるから悩みも多くなる
  - その**スキルがない人達がリーダーや主任とか役割を持つ事はとても大変なのは事実**

そうですね。

リーダーを育成する仕組みが介護の社会に確立していません。そのため、**スキルを持ち合わせしていないリーダーが、現場で悩み、そして自分も職員も翻弄しているのが現実**なのです。

しかし、国は、この K さんが言っている専門家作り「**介護職のグループにおけるリーダーとして育成**」、つまり「**専門家の育成の体系的な確立**」をそれぞれの法人・施設に委ねてきています。

えー!! そんな馬鹿な… 現場でできるわけがない!

たしかに、国がリーダーに求めてきている育成内容(エッセイの最後に記載)は、法人職員では難しい… また、できないでしょう。

リーダーの育成を現場に委ねる事は、とても難しい話です。  
現実、法人職員でも、また、介護福祉士養成校の講師でも難しいと思います。

しかしながら、私はこのシリーズのエッセイ 53 で、厚生労働省の報告書に対し、

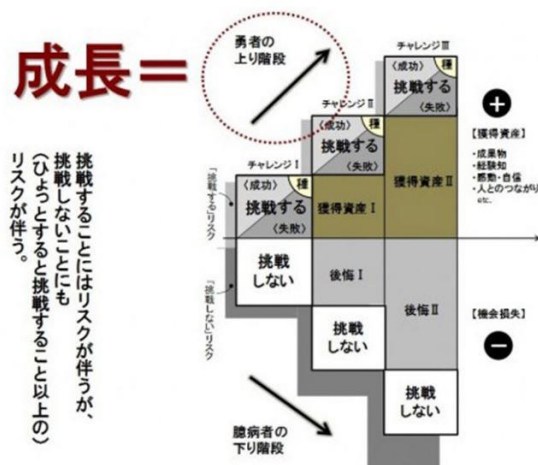
私は、介護現場を変えていける可能性を持った報告書だと確信しています。  
ただ、丁寧に良く読み込まなければなりません。  
また、どう**実践していく仕組みを創るかの検討や智慧**がとても必要です。

と述べていますが、報告書(※)を丁寧に読み込み、  
どう実践していく仕組みを創るかの検討と智慧が必要なのだと考えます!

報告書(※) = 「介護人材に求められる 機能 の明確化とキャリアパスの 実現に向けて」です!  
皆様が、どのようにこの報告書を読み込みそして紐解くかは、それぞれの挑戦になるかと思ひます。

報告書「介護人材のキャリアパスの実現に向けて」の喫緊の課題として、皆様が「**チームリーダーとしての必要な知識等の修得に向けた現場での研修プログラムの導入**」をどのように考え、どのように挑戦していけるかが、今後の大きな**分水嶺**になるかと思ひます。

皆様が、この報告書の内容が現場で行うべきことなのかどうか、その事をどう読み取るかです。私は、行うべきこと、そしてできると考えています。



“「成長とは何か」を自分の言葉で定義せよ”. 知見録. <https://globis.jp/article/1079>

厚生労働省：社会保障審議会(福祉部会福祉人材確保専門委員会)

平成 29 年 10 月 4 日 報告書 P6 から **国が求める育成内容**

- ① 高度な技術を有する介護の実践者としての役割を担うにあたっては、「認知症や障害特性等に係る知識を個別支援に活かす視点」、「自らのケアの実践を振り返り、深化させるための実践研究の方法」、「医師、看護師、リハ職等と連携してケアを提供する際の視点」等を修得できるような育成内容とすべきである。
- ② 介護技術の指導者としての役割を担うにあたっては、「利用者の Q O L（生活の質）の向上に向けたエビデンスを適切に伝えるためのコミュニケーションの方法」、「個々の職員の能力や特性を見極めるための人材アセスメントの方法」等を修得できるような育成内容とすべきである。
- ③ 介護職のグループにおけるサービスをマネジメントする役割を担うにあたっては、「介護職の力量に応じた業務の割り振りなどの人材マネジメントの方法」、「介護過程を管理するための実践を評価する方法」、「グループ内のサービスの質を改善するための問題解決と分析の方法」等を修得できるような育成内容とすべきである。

以上 エッセイ 56 からの引用です。

やる事はたくさんあります！ ポーとしているわけにはいかないのです。

**実践していく仕組みをどう創るかの検討や智慧を出していくのが介護事業者の仕事ではないでしょうか！！**