介護職の人材育成・人材マネジメントのヒントを情報発信！

～介護職員及び組織に対する育成をトータルサポート～

NEWS LETTER

発行元：ピーエムシー株式会社
〒955-0845 新潟県三条市西本成寺 1-35-4
TEL:0256-47-3686　FAX:0256-35-0158
https://www.pmc-jinzai.com/

■ 過去のニュースレターは HP に掲載 ■
→ダウンロードも可能です。

2040 年問題に備える　～リーダー育成の視点～

こんにちは　ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

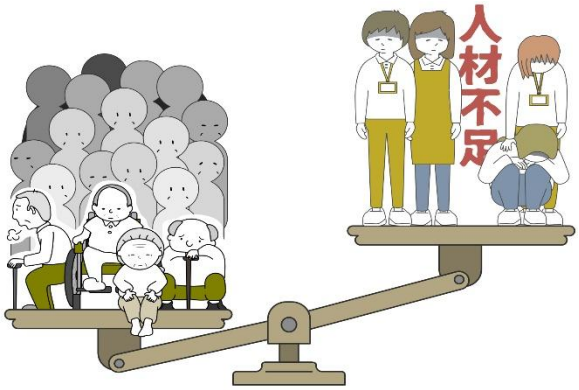
みなさんは「2040 年問題」という言葉をご存じでしょうか。
これは、日本の人口構造が大きく変わることで社会全体に影響が出るとされる課題です。
特に介護分野にとっては避けて通れないテーマですので、少しわかりやすく整理してみたいと思います。

2040 年問題とは何か

2040 年には、日本の人口の 3 人に 1 人以上が 65 歳以上になると予測されています。高齢化率は約 35%に達し、介護を必要とする方が今よりずっと増えていきます。
一方で、介護を担う世代はどんどん減っています。厚労省の推計では、2040 年に必要な介護職員は約 280 万人。今より 40%以上増やす必要がありますが、その分の人材を確保するのは非常に難しいといえます。

これまで多くの事業所では、新しい職員を採用することに力を入れてきましたが、現在では「そもそも応募がない」「若年者が辞めてしまう」といった状況に変わってきています。だからこそ、これからの介護事業所にとって本当に大事なのは「職員の定着」です。

定着をはかるには現場の「働きやすさ」「働きがい」を高めていく工夫が必要です。



管理者の課題は「現場の理解」

介護事業所の経営は近年ますます厳しくなっています。人材が集まらず、経営環境も悪化し、事業規模の縮小や事業内容の転換を検討せざるを得ない事業所も増えています。こうした中で管理者にとって大きな課題となるのが、現場職員との意思疎通です。経営状況をふまえた中長期的な経営方針を現場職員にも「自分ごと」として理解してもらうのは、非常に難しいことです。

リーダーに求められる役割は管理者と現場の「通訳（橋渡し）」

ここで重要になるのがリーダーの存在です。
リーダーが管理者と現場の「通訳（橋渡し役）」として機能することで組織メンバーが同じ方向を向けるようになります。ただし、いきなり「通訳（橋渡し役）」としての役割を果たすことは難しいので、まずはリーダーが管理者と同じ視座で経営状況や事業方針を理解できるようすり合わせを行っていくことが必要です。管理者とリーダーが経営課題や運営方針を共有し、共通理解を持つことによって、リーダーは現場に管理者の視座で組織の方針を語れるようになります。その上で、現場の実態や職員の思いをよく理解しているリーダーが、自分の言葉で方針を伝えれば、多くの職員が耳を傾けるはずです。
つまり、リーダーが「管理者目線」を身につけることが、橋渡し役として機能するための第一歩になるのです。

主任研修講師 斎藤 のつぶやき

最近炊飯器調理にチャレンジしています。
肉じゃがやチャーシュー、角煮、ポテトサラダなど色々やってみました。
手間もかからず味が染みて本当においしく出来るので楽しいです！