

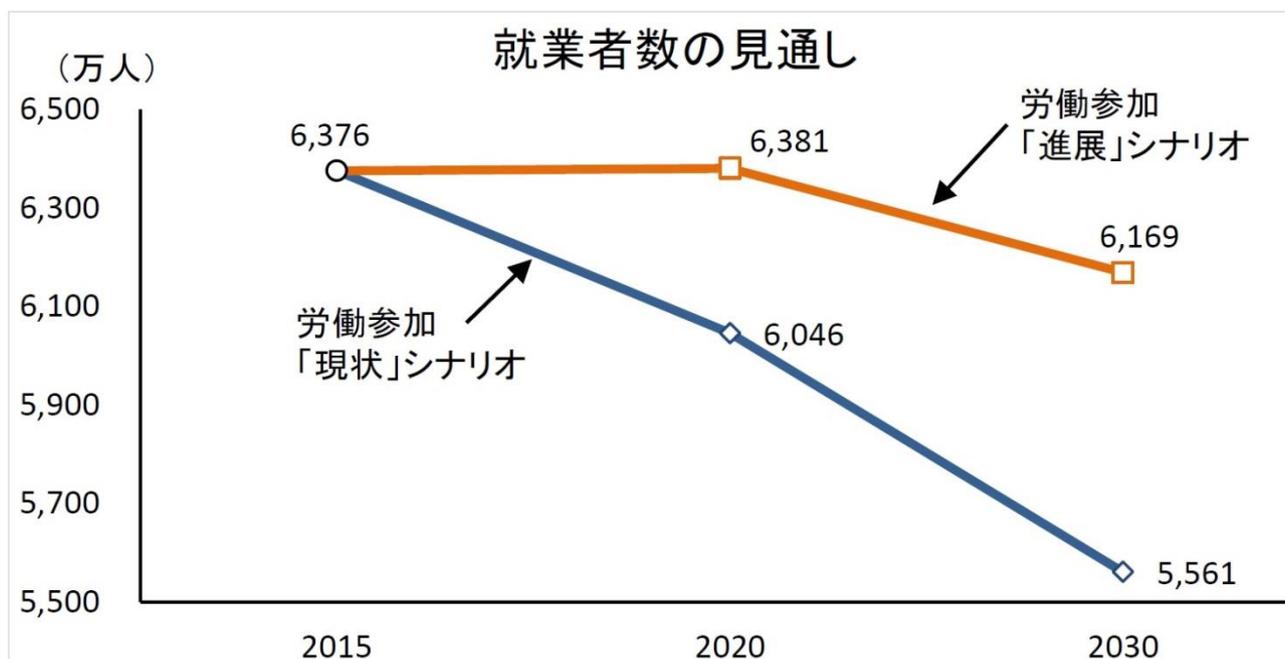
## 19. 職場の成長、組織の成長、そして個人の成長へ

～新たな視点での人材育成への挑戦～

2018年4月7日

「谷さんは、毎日24時間介護のことを考えているのですか？」との質問を受けました。24時間という事はないのですが、元々、少子高齢化に伴い介護に従事する人が足りなくなる事は承知し、それに伴い人材育成が喫緊の課題としてきたのですが、このエッセイを書くことで、人手不足は介護だけでなく全産業で調べれば調べるほど、「人がいない！」ことが現実化し、何とか介護の社会に微力でも力になれないかという気持ちが更に高まってきている事は事実です。

国は「働き方改革」「一億総活躍」等の政策で人手不足を何とかしたく、女性活用、シルバー活用、外国人活用、生産性向上等で、2025年時点の全産業別需給ギャップ583万人の人手不足を補完したい。と何度か前のエッセイで書いてきました。



出典：総務省「労働力調査」JIL 平成27年「労働力需給の推計」

上図は、国が示している就業者数の見直しのシナリオですが、最近の行政を含めた国自体が提示する数値の土台の根拠が大きく揺らいでいると感じるのは私だけでしょうか。国は、38万人+10万人（介護離職対応に伴う必要数）=48万人の介護職員をなんとかしなければならないとしています。この48万人、そして2025年の全産業需給ギャップ583万人の数字自体にも疑問を感じ、実際はどうなんだろう、何を信じたらいいのか……。困った国になってきました！

さて、こんな世の中でも社会福祉法人は、**社会福祉事業を行うことを目的として設立される民間企業です**ので、足りない人材は自分で確保し、利用者に対して質の高いサービスを継続的に提供することが使命であり自己努力を惜しむことができません。

弊社の研究開発室長である斎藤は、

『人材不足が深刻化する中で、介護施設もまた「**少人数で戦える組織**」にならなければ生き残っていきません。職員一人ひとりがもっと成長し、前向きな気持ちで仕事に向き合っていけるように意識を変えていく必要があります。しかも、やらされ感ではなく、「良いケア」を行えるような工夫や相談ができるよう「働きやすい職場づくり」を目指していかないとやる気のある職員が辞めてしまう恐れがあります。個々の介護職員がやりがいを持って働ける職場にしていくためには、介護の専門的知識や技術だけでなく、他にもっと学ぶべきことがたくさんあるのではないのでしょうか。』と介護事業者に提言をしています。

今まで介護職場は、**職員個人に対しての自己成長を期待していました**。しかしながら、介護の職場は、**個人で自主的に成長できる力強い職員は少なく**、どちらかというところ「ことなかれ主義で、できていない事や足りていない事に不安や不満を持ち、毎日をこなす職員」が多いのが現実ではないのでしょうか。

言い方は悪いですが、良くしようとする人の足を引っ張る傾向が強い職場でもあります。2：6：2のパレートの法則、平たく言えば、「優秀な人**2割**」「普通の人**6割**」「パツとしない人**2割**」と言われていますが、皆さまの施設ではいかがでしょうか？良く聞くのは、2：6：2ではなく、1：7：2の比率で、前向きに引っ張る人材の少なさを憂いる職場が多いようです。

なかなか、この点にメスをいれることができないでいたのも介護の職場の特徴の一つです。そんな中で、斎藤が提言する『「少人数で戦える組織」、やらされ感ではなく、「良いケア」を行えるような工夫や相談ができるよう「働きやすい職場づくり」』をどのように作っていくかです。

斎藤は、『多くの介護現場では、これまでの業務のあり方を簡単には変えられないと感じている職員が多いと思いますが、今大事なのは職員の負担軽減や効率化を考え、皆で相談しながら業務のあり方を変えていけるような柔軟な組織をつくっていくことです。』そのためには『ピーエムシーの研修では、3つの研修それぞれのセグメント（階層）で職員の感じている課題を言語化し、可視化し、優先順位を検討し、これを共有するとともに、施設長に対して現場をどのように支援する必要があるのかを伝え、支援をお願いするということを実践していきます』と、**人材育成の視点を職場の成長、そして組織の成長へと目を向け、その結果、個人の成長ができる現場での人材育成の環境づくりに視点を当てています。**

これまでの介護の人材育成の変革が必要です。ピーエムシーは、現場の実践過程での研修プログラムの導入として、斎藤が提言する研修の実行を行っています。