

55. キャリアパスの実現に向けて！ -3 (リーダー(主任)、副任、リーダーの育成について)

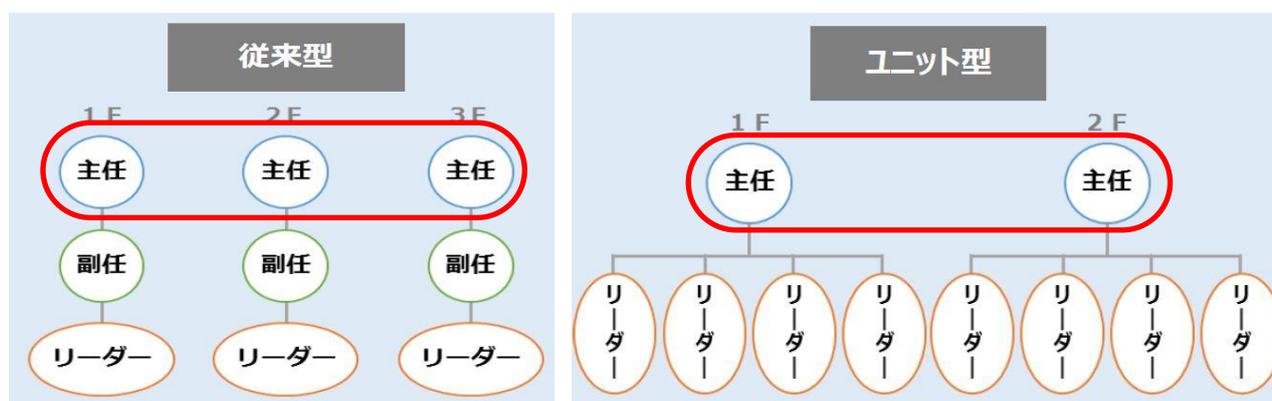
2019年1月14日

前回のエッセイで、「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」(以下当該報告書)に記載されている内容と「介護人材キャリアパス全体像(イメージ)」について考え、厚生労働省が定義するリーダーのあるべき姿や現場でのキャリアパスの実現についての紐解きを行いました。

当該報告書のリーダーは、下図「従来型・ユニット型」の法人の**主任(下記赤○)**の位置にあたり、介護老人福祉施設でのリーダー**(主任)**の「求められる能力」を十分に発揮できているとしている施設は2～3割で、7割～8割は発揮できていないとし、当該報告書が目指す「介護人材のキャリアパス全体像」の実現に向けた具体的な対応は、下記「介護職のグループにおけるリーダー**(主任)**の育成」でした。

介護職のグループにおけるリーダー**(主任)**の育成

介護職がグループで提供する介護サービスの質や介護福祉士の社会的評価の向上に向け、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**(主任)**として育成。



今回のエッセイでは、このリーダー**(主任)**の育成、そして**グループを意識した「主任・副任・リーダー」の育成**について考えていきたいと思えます。

当該報告書 P 6 を基に「介護職のグループにおけるリーダーの育成」を考えていきます。

(2) 介護職のグループにおけるリーダーの育成

○ リーダーは、前述のとおり、介護職のグループによるケアを推進していく者であり、その役割を担うにあたっては、観察力、判断力、業務遂行力、多職種連携力、人材及びサービスのマネジメント力など多様な能力が必要となる。こうした能力については、理論的な知識・技術の修得に加えて、**現場の実践の中でそれらを深化させていくべきである。**

○ このため、資格取得の過程において理論的な知識・技術を修得する介護福祉士がリーダーを担うことが適当であり、介護福祉士がその役割を適切に担えるようにするためには、**現場での実践を通じて育成していくことが必要である。**なお、**育成にあたっては、介護福祉士養成施設等における教育力を活用することも考えられるのではないかと**の意見があった。

ここで、リーダー(**主任**)に求められる役割と能力を振り返ってみます。



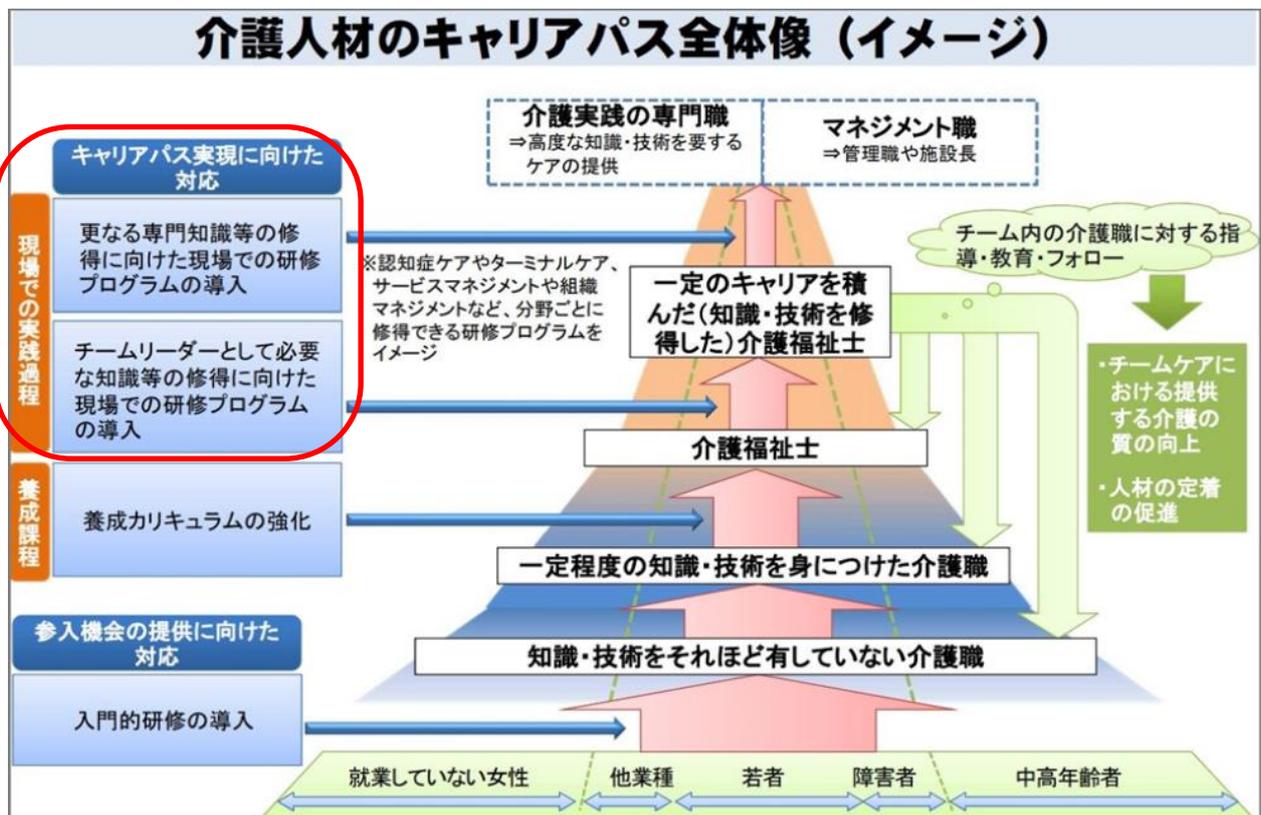
<https://www.minnanokaigo.com/news/kaigogaku/no186/>

当該報告書 P 6 では、このリーダー(主任)の育成にあたっては、担うべき役割に応じて必要となる専門分野の知識・技術を個別に修得できるようなものとすべきであるとしています。

- 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QOL（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」、「個々の職員的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。

上記、求められている育成内容を鑑みると、現場職員が講師としての育成は相当に難しく、育成にあたっては、当該報告書にも書いてある「介護福祉士養成施設等における**教育力**を活用する」事も視野に入れる内容です。

また、リーダー(主任)の育成は、「現場の実践の中でそれらを深化させていくべきである」としており、下図「介護人材のキャリアパス全体像」に反映されています。(赤○部分です)



全体を整理してみます。

今後

- 介護サービスの利用者がさらに増加
- 利用者のニーズは複雑化・多様化・高度化
- 限られた人材で利用者のニーズに対応
- 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
- 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

上記、理由によって**介護職がグループで関わっていくこと**がますます重要になり、グループ内の介護職に対する指導や助言、サービスの監理など人材及びサービスの質のマネジメントを担う**リーダー（主任）の育成**が喫緊の課題となっている。

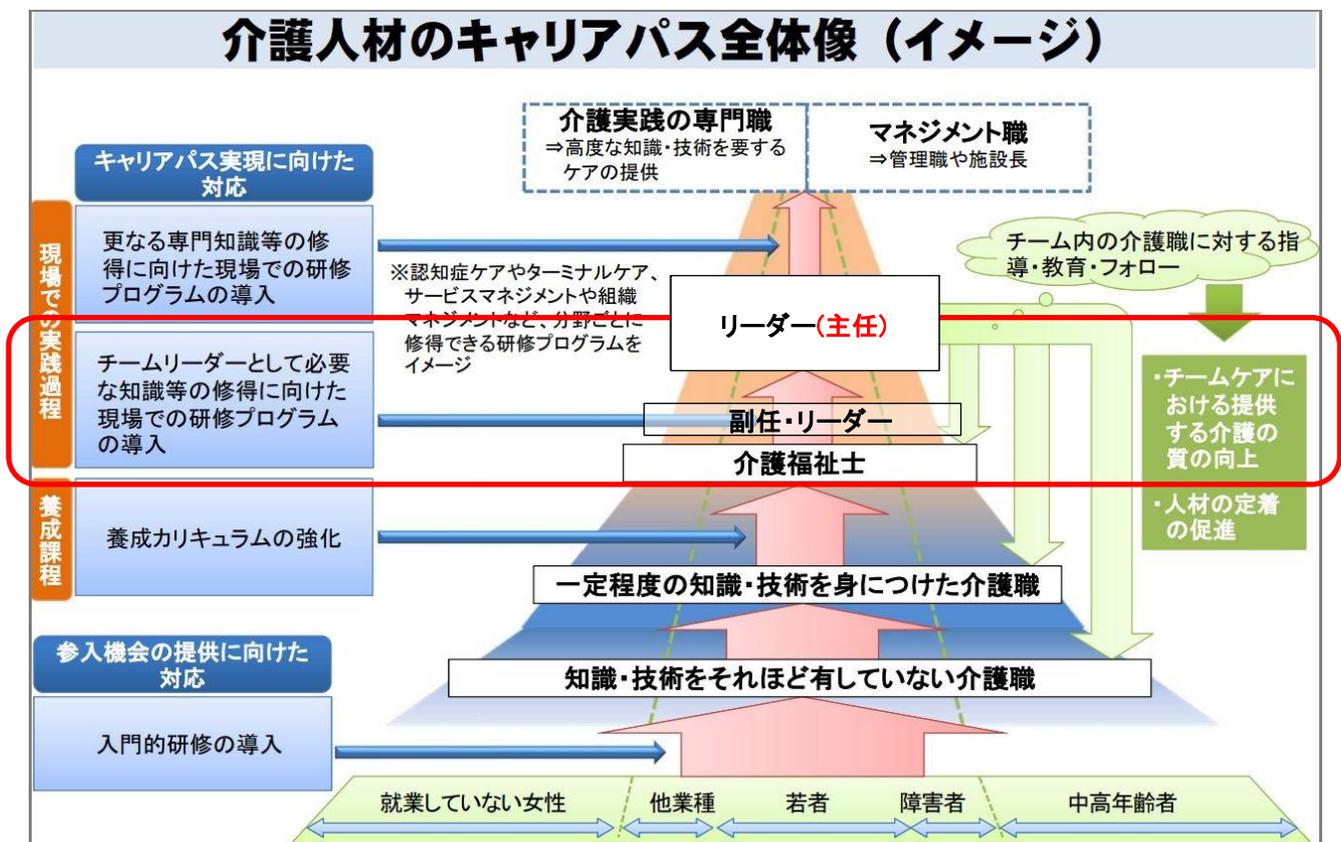
皆様の施設のリーダー（主任）は、当該報告書が求める役割と能力を有していますでしょうか？また、そのリーダー（主任）を育成する仕組み（キャリアパス）が作れていますでしょうか？

言うは簡単ですね。

この当該報告書で記載されているリーダー（主任）育成は相当にハードだと思います。

さて、リーダー（主任）を育成するといって、リーダー（主任）だけで良いのでしょうか？

下図「介護人材のキャリアパス全体像」では、チームリーダー（＝リーダー（主任））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として「**副任やリーダー**」の育成を表現しています。



つまり、介護職のグループとして考えると、リーダー(主任)、副主任、リーダーが一つになって現場の実践過程で学び育成されていく必要があるのです。

この階層（従来型は3階層、ユニット型は2階層）での育成こそが、今後の「介護人材のキャリアパス全体像」を新たにより強く創り上げていくことと思います。

下図は、現場での研修プログラムの実施案です。

主任、副主任、リーダーが現場の実践の中で、①介護実践力②指導力③マネジメント力を一緒に深化共有させていくことが、職場、組織、個人のキャリアパスに繋がります。



弊社研究開発室長の斎藤のコメントです。

厚労省の文書読み解きからだすと、やはりどうしても現実とのすり合わせが難しい部分があるような気がします。

最近思うのが、リーダークラスのスタッフの「マネジメント業務」の曖昧さです。

たぶん、主任・リーダーが感じているマネジメント業務の負担が、管理者に理解されていない現実があると思います。

世代間ギャップ、当事者意識の違い、色々ですが、

そこの共通理解がないと、リーダーの地位向上と手当の増額という、現実的なキャリアパスに結びつかないと思います。

そこのギャップを管理者に気づいてほしいです

具体的な育成に対する内容は、次回以降にします。