

56. キャリアパスの実現に向けて！ -4 (報告書の紐解きのまとめ)

2019年1月20日

前々回、前回のエッセイで、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)報告書(平成29年10月4日)「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。

- 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「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の振り返りになります。

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。

そして、皆様は、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下記育成内容は、法人職員では難しい・・・
また、できないでしょう。

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

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。

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。

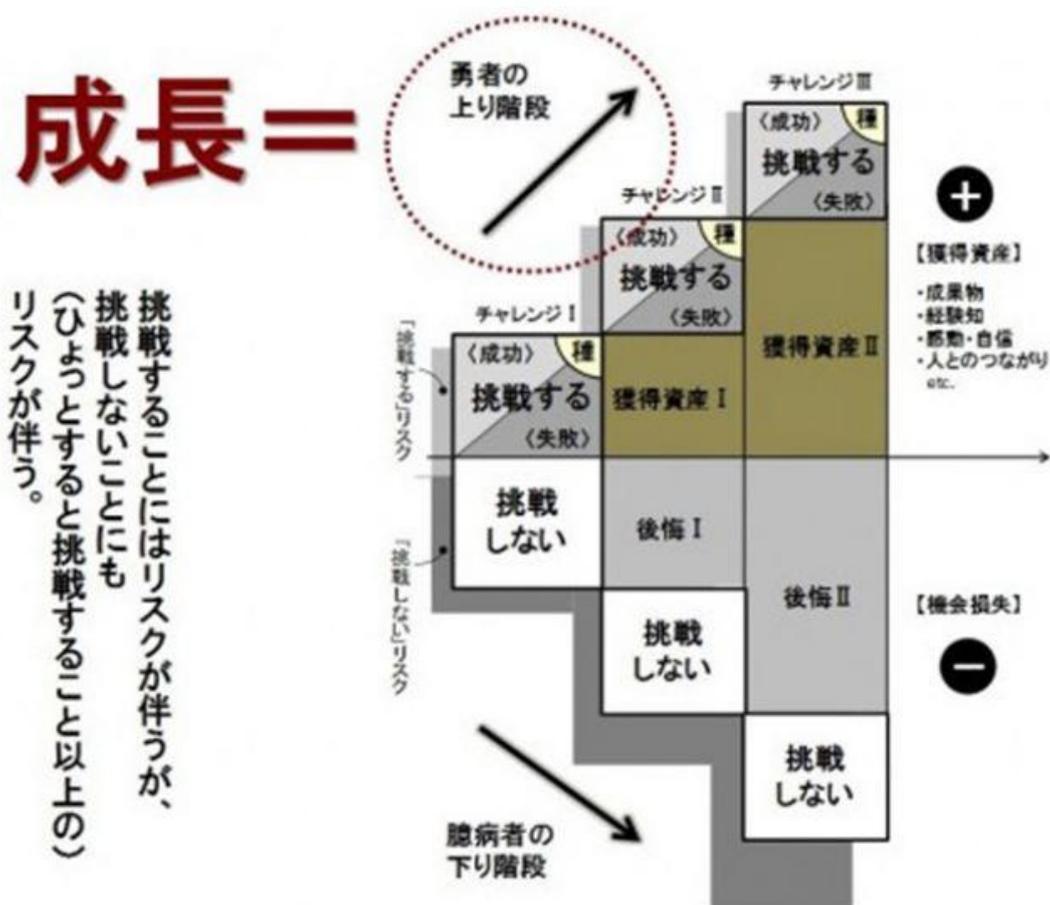
と述べていますが、

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思います！

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えます。

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えます。

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>