

84. 「人に教える力」を持つ中堅職員を作る一つの方法 – 補足

2019年10月15日

前回のエッセイで、今後の介護事業所は、人が集まる職場にしなければなりません。と書き、「皆様の法人施設様は下記 1～4 の共通認識ができていますでしょうか？」と問いかけました。

1. 現状認識の共有・・・危機的な人材不足
2. 危機感の共有・・・人材不足に伴う経営危機
3. 問題点の共有・・・人材の確保
4. 目的意識の共有・・・安心感を持った働きやすい職場、働きがいのある職場作り

※ 上記 1～4 の共通認識の考え方の引用先です。 改革を成功に導く四つの共通認識 (添付) 公認会計士 井出 事務所

皆様、いかがでしょうか。

いくつかメールをいただきました。

1. 目的意識の共有のところ、「何としても良い方向に進める。何としても改革を成功させる。結果を出す」という文章について、「**トップはいつもこの思いを持ち続けなければ事業の成功は有り得ない**」という更に強い思いが入った言葉と、この「何としても」は精神的な強さでもありますが、**ここを強化すること**が大変重要だと思うのです。もちろんこの思いがあるからこそ実践していくことで「言ったことはやる人」、だからこそスタッフは苦しくてもついてきてくれるのだと思います。とのメールをいただきました。そうです！トップの覚悟と実践だと思います。

2. エッセイを法人職員向けの文章にされ、職員に直接お話しされたそうです。すごいですね。これまたポイントをついています。

先日、ピーエムシー(株)の谷社長から次の資料(言葉)をいただきました。「改革を成功に導く四つの共通認識」と題した中身で、それは『①現状認識の共有→危機的な人材不足』『②危機感の共有→人材不足に伴う経営危機』『③問題点の共有→人材の確保』です。※④は後で！

いずれも【人材】がキーワードです。特に、この業界では必須と言ってもいいでしょう。どの業種でも人材は不足しており、正に危機的状況なのです。が・・・

一つの数値を紹介します。国の「全世代型社会保障検討室」が先ごろ出したもので、生産年齢人口(15～64歳)と就業者数の資料では、2012年から2019年までの生産年齢人口は540万人減っていますが、就業者数では450万人増えているのです。

増えているその潮流は、「高齢者雇用」や「パート等の短時間労働者」そして「外国人労働者」の増加でしょう。そこから見えてくる実態は、「一人の職員が辞めた後に、やっとかさ時間労働者の補充があった」みたいな感覚ではないでしょうか？

だから、①の認識は、雇用形態に拘らず様々な形(ICT化など)で、工夫(自らの)で、見直し(業務改善)で、やっていくしかないという覚悟を社会(我々)に求めているという事なのです。

②の「人材不足に伴う経営危機」も深刻です。既に、人出不足倒産、後継者不足倒産と言うものが社会に現れており、私も知り合いの中に同じような状況があることを幾つか耳にしていますが、介護業界でも報酬単価が下がった＝減収で大変だ！と言ってきましたが、これまた一つの数値を示します。稼働率1%当りの収入と言う数字を出してみました。

○特養：H25→1,332千円、H30→1,370千円(25～30の6年平均→1,357千円)

○短期：H25→817千円、H30→806千円(25～30の6年平均→812千円)

○通所：H25→673千円、H30→661千円(25～30の6年平均→664千円)

どうですか？ほぼ、一緒なんです。つまりは、当たり前のことですが、毎年の収益が多いか少ないかは、お客様が多いか少ないかですね。(お客1人当たり数値も同じ傾向です。)

人材不足からの経営危機の共有で言えば、当然、職員が減ってお客の受入れが難しくなることで、経営危機の心配をしなければならないとなった時、その危機を跳ねのけるには、この部分を共有できるかの一人一人の意識に掛かっている！と、なるのです。

③の「問題点の共有→人材の確保」これは働く人の確保が難しい、1人減っても1人増えない、だから問題だ。となりますが、ただそれだけでしょうか？実は、ここでは確保に深い意味があり、±1人とならない以上、人材育成により一人一人の成長で不足分を全員でカバーしようと言う意味が込められていると私は思っています。

それが、今進めている研修に繋がっていますし、たくさんの経験、失敗やチャレンジの繰り返し、そこにしか成長の礎は無いとさえ思っています。

さあー、4つ目の共有は何かといえば、それは『目的意識の共有』です。その先にはこう書いてあります。『安心感を持った働きやすい職場、働きがいのある職場作り』と！

この共有に異議を唱える人はいないでしょう。更に、これを達成するのは我々一人一人、全員であることは明白です。そのために今回もメッセージを送ります。一緒に考えて、一緒に目指して行きましょう。『自立せよ』そして『自律せよ』

以上

私のエッセイから貴重な情報ありがとうございました。

さて、この4つの共通認識に関する情報です。

厚生労働省 福祉人材確保対策室から「福祉・介護人材確保対策について」が令和元年9月18日づけで掲載されております。Pdfを添付しました。

基本は、私が2年前からエッセイで書いてきている事と変わりません。

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

ぜひ、内容を確認してください。

私の感想です。

国の考えは、平成 29 年 10 月 4 日福祉人材確保専門委員会が発信した「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」以降、大きく変わっていません。基本は、介護事業者が人材を確保する仕組みを自分たちで創れ！と言っています。

「まんじゅう型」から「富士山型」へは、多様な人材（外国人含めた）の確保・育成につながり、また、生産性の向上にもつながります。

「まんじゅう型」から「富士山型」へと挑戦していますか？
生産性の向上に挑戦していますか？

Pdf の p39～40 の業務改善のガイドラインは、全事業者に配布されています。読んでいますか？

下の写真は、5S の実践施設様の状況写真です。



トップ、管理者は、先を読み取る力が必要です。

Pdf の p6 「有効求人倍率」から何を想像されましたか？

私は、外国人労働者は、特定技能制度ができた事で、地方で固定化する事は難しいと思いました。そうであるなら、地方の事業者は、「何としても良い方向に進める、なんとしても改革を成功させる。結果を出す」事に力を入れる方向性を見極める必要があります。

「トップはいつもこの思いを持ち続けなければ事業の成功は有り得ない」ですね！！