

89. 最新の「福祉・介護人材確保対策」から考えるー4

2019年12月8日

前回のエッセイで、これからの「人のいない」時代の大波を乗り切るためには、自分の船を鍛えるしかないと書きました。

介護の事業所におられる職員の方は、皆一生懸命に働いています。(船に例えたり、事業所になったりですみません。両方ありと思ってください)

しかしながら、これから押し寄せてくる大波を乗り切る度胸と技量が介護事業所の職員にあるかという「ない」です。

えー、それでは船はどうなるの・・・・。です。
船員能力等の事は、一旦おいて

前回のエッセイで、やることをやれば船は大波を乗り切れるといいました。
やることって何？を先に書いていきます。

(能力の事は、とても重要な事です。別のエッセイで書きます)

「福祉・介護人材確保対策について」に戻ります。

国は、「人がいない」という大きな課題に対応するために

- ①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進、④介護職の魅力向上など様々な方向から対策する必要性を訴えています。

そして

これら対策に寄与する取り組みとして**業務改善することが重要**であり、業務改善によって、介護の質を向上しつつ、急増・多様化する介護ニーズに**対応できる**としています。

この事は、「福祉・介護人材確保対策について」では、p38~41の生産性の向上で表現しています。

- 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

介護現場革新会議 基本方針【概要】

関係機関	関係者	関係機関の名称
公益社団法人全国老人福祉施設協議会	会長	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 副会長
公益社団法人全国老人福祉施設協議会 会長	理事	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 副会長
公益社団法人日本福祉協会	会長	公益社団法人日本福祉協会 専任理事
公益社団法人日本福祉協会 会長	副会長	公益社団法人日本福祉協会 専任理事
公益社団法人日本福祉協会 専任理事	専任理事	公益社団法人日本福祉協会 専任理事

介護サービス利用者とのための『介護現場革新 基本方針』

厚生労働省と関係団体が一丸となって以下の内容に取り組む。2019年度については、総務府(又は政府)と関係団体が協力して、全国展開に向けた取り組みを実施(関係団体等が中心)。

- ① 人材確保の強化
 - ペーパーレス化、業務改善の推進
 - 業務改善の推進
 - 業務改善の推進
- ② 人材育成の推進
 - 業務改善の推進
 - 業務改善の推進
 - 業務改善の推進
- ③ 業務改善の推進
 - 業務改善の推進
 - 業務改善の推進
 - 業務改善の推進

より良い職場・サービスのために今日からできること(業務改善の手引き)

この手引きが目指すもの

- 1 業務改善の考え方 P8
- 2 業務改善に向けた改善活動の標準的なステップ P13
- 3 事例 P26
- ツール集 P57

「より良い職場・サービスのために今日からできること(業務改善の手引き)」は、下記ホームページから閲覧・ダウンロードできます。

皆様、「福祉・介護人確保対策について」の p38~41 の生産性の向上（業務改善の手引き）等を見て「そうだな、この事が大事であり、よし、業務改善に取り組むぞ！」という人は、いましたでしょうか？ 恐らく、ほとんどの方、いやほぼ全員が、スルーしたのではないのでしょうか。

厚生労働局老健局発行の

『介護サービス事業（施設サービス分）における生産性向上に資するガイドライン』より良い職場・サービスのために今日からできること（業務改善の手引き）を

持っていますか？（たしか、この夏頃、福祉全事業所に配布されたとおもいますが・・・）
読んでいますか？
取り組みを考えていますか？

これもほとんどの方は、スルーしていませんか？

一つには、業務改善＝効率化＝ケアが作業になる＝ケアの質が落ちる、と考える方もいます。
また、人がいない、忙しい、そんな事を考えてられないなど

この「業務改善の手引き」を動かすことは、心身ともに相当に難儀でありハードルが高いです。

しかし、この「業務改善の手引き」に挑戦する事こそ、船が生き残る事ができる唯一の道であり、船員を鍛えることや事業所の課題を解決ができる具体的な手段だと私は考えます。

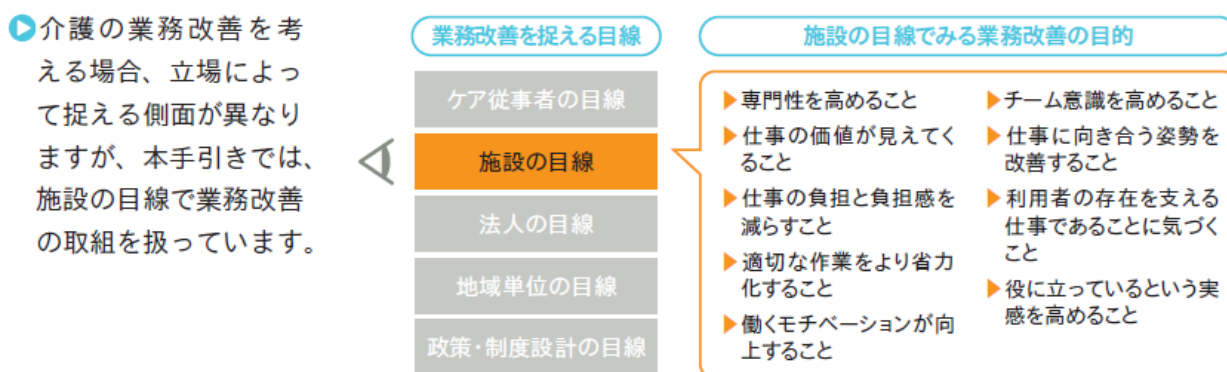
皆様は、いかが思われますか？

船の船長が、スルーしているものは、船員もスルーします。

まず、船長に考え方や導入の仕方をより検討してもらうことで、この「業務改善の手引き」はとても効果的で有効な手段だと思ってほしいところです。

私が、この「業務改善の手引き」が、船が生き残れるかを感じた事をいくつか列挙します。

1. 業務改善を捉える目線が、施設の目線であることです。「業務改善の手引き」 p 9 下段より



施設の目線で現在の課題を取り上げ、改善していく姿勢、考え方が大事です。

2. 小さな改善を積み重ねる！ 「業務改善の手引き」 p22 より

まずはとにかく取り組み、 試行錯誤を繰り返す

ここで重要なのは「とにかくまずはやってみる」という姿勢です。実行段階は修正の連続です。まずやってみるとの行動を応援する工夫は大切です。例えば、判らないときや困ったときに相談できる担当者を決めておくなど、一步踏み出せる仕組みは有効です。

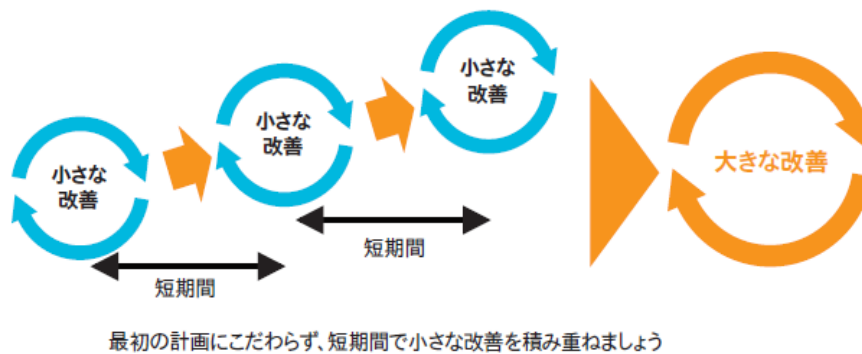
とにかくまずはやってみて、後は走りながら試行錯誤を繰り返しながら進めましょう。

小さな改善事例を作り出す

プロジェクトに対する現場のモチベーションをキープするためのコツとして、小さな改善事例を早期に創出することを意識しましょう。大きな改善は小さな改善の積み重ねから生まれます。どのように些細な改善であっても、改善事例を積極的に周知することで、他の職員の取組に対する心理的ハードルが下がり、新たなアイデアや工夫につながっていきます。

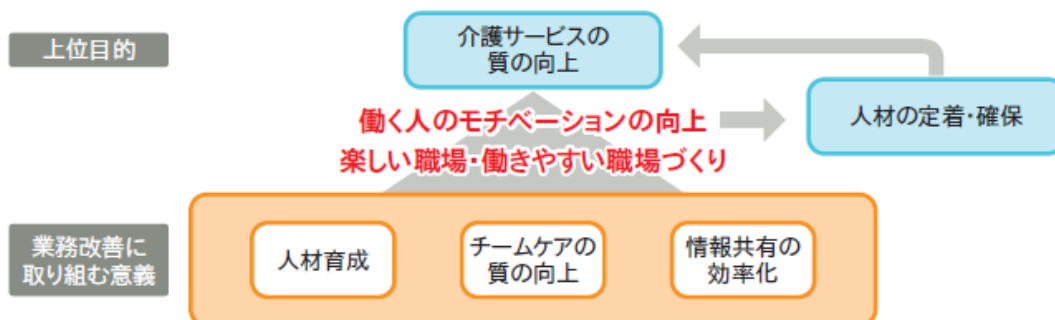
また、改善活動は、期限を設定し、限られた時間の中でPDCAを回しながら、小さな成功事例を作り出し、継続することが非常に重要です。

● 小さな改善を積み重ねるイメージ図



無理なく、試行錯誤しながら、まずは小さな改善を積み重ねていく姿勢と考え方が大事です。

3. 業務改善に取り組む意義と上位目的の明確化 「業務改善の手引き」 p 9 上段



「業務改善の手引き」では、介護サービスの業務改善の上位目的を「介護サービスの質の向上」とし、業務改善に取り組む意義は、人材育成とチームケアの質の向上、そして情報共有の効率化であると考えます。また、この3つの意義に質する取り組みを通して、楽しい職場・働きやすい職場を実現し、そこで働く人のモチベーションを向上することで、人材の定着・確保へつなげることを目指します。

ここで紹介した1～3は、全て「業務改善の手引き」からです。

1. 施設の目線で
2. 小さな改善事例を積み重ね、大きな改善につなげ
3. 働く人のモチベーションを向上することで、人材の定着・確保へつなげることを目指す

そして何よりも、上位目的が「介護サービスの質の向上」なのです。

現実的であり、仕上がりのスケールが大きいです。

皆様、とても効率的で有効な手段だと思いませんか。

しかしながら、この有効な手段である「業務改善の手引き」をどう職員に落としつけていけるかが大きな課題だと思います。

皆様の中で、どうやってこのハードルの高い「業務改善の手引き」を動かすのか！
そこが、一番気になるところではないでしょうか。

次々回、この事について書いていきます。
次回は、その前段を書きます。

追記

「業務改善の手引き」は、インターネットで検索していただき、pdfで印刷していただけます。