



利用者・職員・経営者 三者満足 of 福祉人材マネジメントとは



少子高齢化社会の進行により、福祉・介護サービスの需要がさらに高まるとともに、利用者本位の質の高いサービスが求められることから、介護業界では福祉人材の確保・育成・定着が重要な課題となっています。

厚生労働省は平成19年に「新入材確保指針」を告示、全国社会福祉協議会は「福祉ビジョン2020」「地域を支えるための福祉人材確保・育成・定着のための取組方針2021」を策定しています。

福祉人材マネジメントの基本

介護・福祉の仕事に携わる人々にとっての「働きがい」や「やりがい」は、利用者の笑顔や感謝の言葉に接することに尽きるのではないのでしょうか？いくら処遇が高いとか、福利厚生が整っていても、それを感じられなければ仕事を続けていく意欲を失ってしまいます。利用者の満足が職員の満足に繋がり、それが経営の満足となる「三者満足の実現」こそが福祉人材マネジメントの基本であり、その仕組み作りや施策の推進が法人に求められています。

人材の確保・定着

配置基準が定められている介護事業において、必要人材が確保できなければ事業を継続することさえできなくなってしまいます。経営者や職員は、施設がなくなっても次の職場があるかもしれません。しかし、利用者やそのご家族は行き場を失ってしまいます。利用者満足の原点は、何としても施設を維持することです。（表1）

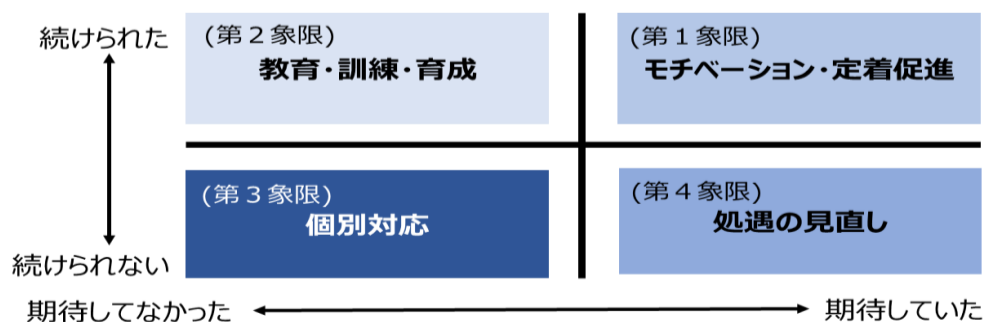
表1：法人における人材確保・人材定着のための主な取組対策

人材確保の取組	人材定着の取組
多様な人材の受け入れ	ワーク・ライフ・バランスの推進
計画的な採用活動の実施	職員それぞれの状況に応じた柔軟な働き方の実現
福祉教育、体験活動等への協力	職員処遇の改善
実習生・インターンシップの受け入れ、養成校との連携強化	福祉サービスの質の向上への取組を通じた職員の意識喚起

更に、日常的に離職者の補充に追われてしまうような状況を避けるためにも、離職を減らすことも重要です。

図①のように退職者の要因をマッピングしてみると、第1象限や第4象限にマッピングされる退職者が、第2象限や第3象限より多い場合、施設が期待していた職員が多く離職してしまっているということであり、損失は重大です。対応としては、“モチベーション向上”や“定着促進に繋がる組織の体制作り”“処遇の見直し”などが必要となります。

図①：退職者マッピング



【参考文献】

- ・ 大塚智孝(2009)『福祉職場の人材マネジメント』、エイデル研究所
- ・ 全国社会福祉協議会(2021)『社会福祉法人・施設における人材マネジメント』

また、第3象限や第4象限より、第1象限や第2象限が多いならば、続けようと思えば続けられた職員が離職しているということであり、人材マネジメントの抜本的な見直しが必要であると分析できます。

第1象限の人材は、何としても離職を回避しなければならない人材ですし、第4象限の人材は離職の事由が回復した際に復帰の道をつけることを考える必要があります。第2象限にマッピングされる人材の流出については、採用選考や教育・育成の見直し、職場の人間関係等の改善を検討する必要があります。

このように退職者をマッピングすることにより、定着のための施策と離職防止の対応策を的確に示すことが可能となります。

人材の育成

介護職はキツイといったマイナスなイメージがまだまだある中でも、令和2年度介護労働者実態調査では介護職を選んだ理由として、「働きがいのある仕事だと思ったから」「人や社会の役に立ちたいから」という結果がでています。

このように志をもって介護職に就いた方をしっかりと育てていくことが、サービスの質の向上、そして利用者満足に繋がっていきます。（表2）

表2：法人における人材育成のための主な取組み

人材育成の取組
キャリアパスの構築
職員への研修機会の提供
資格取得のための支援
中間管理職の育成

働くということは、日々成長することであり、自分自身の目標や課題、なりたい自分に向けて仕事をしている自己期待の充足と、周囲から期待され、それにえられる存在となっていくという他者期待の充足があってはじめて成長していけるのです。

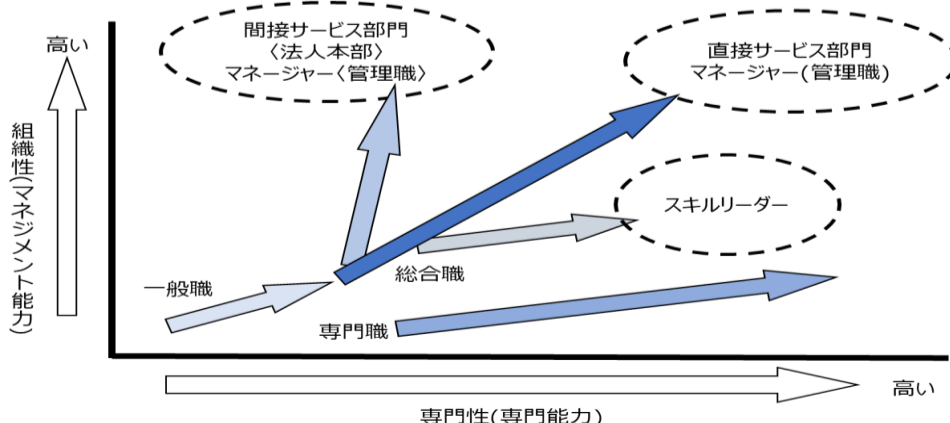
図②のようにキャリアパスを見える化して示すことができれば、自身の将来像を構想しやすくなり、モチベーション向上にも繋がります。

ただその目標に向かってひたすら頑張るだけではモチベーションは低下(燃え尽き症候群)してしまいます。組織が期待する「あるべき姿」を明確にして、そこに向けて努力するプロセスや成果を評価し、フィードバックする適切な人事考課制度も必要です。

組織の立役者である介護スタッフを育成する仕組みづくりを充実させることで、事業全体が成長する大きな力となります。

今回の記事でご紹介した内容を参考に、皆さまの施設・事業所においても人材育成の仕組みづくりに今一度取り組んでみてはいかがでしょうか。

図②：コース別人材制度



おむつ内スキントラブルで 悩む人がいなくなる未来をめざして

排泄ケアの手引書・第3弾

我々光洋ケア・コンシェルジュによる排泄ケアの手引き書、「第1弾：認知症のある方のアプローチ編」・「第2弾：排泄ケアを必要とする方へのアプローチ編」に続き、今回新たに「第3弾：失禁がある方へのスキンケアアプローチ編」を発行いたしました。

今回のスキンケアアプローチ編は、横浜医療センターの皮膚・排泄ケア認定看護師、牧野麻希子さんに監修していただき、スキンケアのポイント、予防ケアの重要性など、介護現場で活かせる内容満載となっています。

高齢者のスキントラブル

高齢者の皮膚は脆弱でスキントラブルが起きやすい条件がそろっています。しかし、普段からしっかり観察を行い、適切なスキンケアを実施することでトラブルを未然に防げたり、早期治療に繋がったりすることが出来ます。

この冊子では皮膚の構造やケアのポイントなどを分かりやすい図や表で説明しているほか、介護現場でよくみられる症状なども写真付きで詳しく解説しています。

スキンケア用品

普段のスキンケア方法が正しく行えているか確認することはとても大切ですが、忘れがちなのは『スキンケア用品がその方に合っているか』ということです。私たちが肌の状態に合わせた化粧水を選ぶのと同じように、利用者の肌の状態も様々です。すべて導入することは難しくても、普段使用しているものがどんな効果をもつのか確認しておくことは重要です。そして、何種類かスキンケア用品を施設に取り揃えておくことも必要です。

本当に正しい？今の陰部洗浄

施設・病院では陰部洗浄を独自の方法で行っていることがありますが、その方法に疑問を持たれている方も多いのではないのでしょうか？

陰部洗浄には感染予防に基づいた根拠があり、それに基づいて実施する必要があります。使用する物品や細かい手順などは施設独自でもよい部分もありますが、根拠をしっかり押さえた方法で行えるようにしましょう。

この冊子でも、陰部洗浄の根拠や具体的な方法にふれています。ぜひ冊子を見て現在の方法を見直してみたいはいかがでしょうか？

スキンケアアセスメント

どんなケアでもアセスメントが重要であることは皆さんも理解されていると思いますが、スキンケアにおいてももちろん同じです。

例えばおむつ内の「褥瘡」。
おむつのあて方やポジショニングの見直しなど創意工夫しながら日々ケアへ取り組んでもなかなか治らなかったり、治ってもすぐ悪化したりすることはありませんか？
そういうときこそアセスメントが必要になるのですが、この場合アセスメントで明らかにするのは「なぜこの褥瘡ができたのか」、ということです。本当の原因を取り除かない限りこの褥瘡は解決しません。それどころか、全く効果のないケアに力を注いでしまっているなんてことになってしまう可能性もあるのです。

今回のスキンケアアプローチ編では、アセスメントについても具体例を挙げて説明しています。付録にはスキンケアアセスメントシートなどもついておりすぐに活用できます。



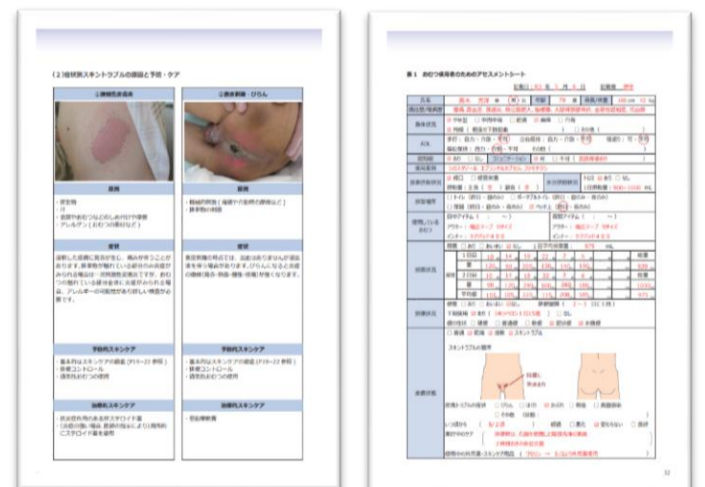
今日から活用！ボリューム満点の付録

冊子の巻末には先に挙げたスキンケアアセスメントシートその他、褥瘡のスケール表や失禁関連皮膚炎IAD-setなどのアセスメントシートを付録に載せています。皮膚状態経過観察シートは男女別に記入できるようにしており、スキンケアアセスメントシートと合わせて使用していただくことで一目で変化をみることが出来ます。

最後に

今回ご紹介させていただきました排泄ケアの手引き書は当社ユーザー様には無料で配布しております。ご興味のある方はぜひ、担当営業または下記までお問い合わせください。

また、光洋では、排泄ケアに関連する勉強会を様々行っております。オンラインでの開催も可能です。担当営業または下記までお気軽にご相談ください！



★お問い合わせ★
umeda@koyo.jp (梅田)

光洋マイスター2期生認定

医療法人水野会平塚十全病院 様

5月12日、平塚十全病院様にて、マイスター2期生の認定式が行われました。今回認定された方々は（写真左上から）金子和也さん、横瀬亜紀子さん、大貫友紀さん、岡本奈穂さん、（写真左下から）田中亜希子さん、小林正文さん、（筆者）、種田梨奈さん、近藤亜矢子さんの8名。認定式では小林さんから「これからも技術向上を目指し頑張っていきたい」とのコメントをいただきました。

平塚十全病院様ではすでに3期生の募集を募っており、1期生・2期生が協力して育てていく予定です。2期生の皆様、これからどんどん活躍してください！



2期生の皆様おめでとうございます！