

介護・福祉業界における組織総力と人的経営資源に関する考察(医療業界も含む) その③

「人材格差が事業間格差」

介護・医療・福祉業界は、利用者の命を預かる専門職能集団ですので、当然テクカルスキル系の研修は豊富であり、施設内でも学びの機会は多くあります。

これは本来、介護・医療・福祉事業の専門能力がなければ事業自体成り立ちませんし、国も必須の習得能力として課している事も関係しています。

しかしながら、経営や組織の現実には「**人材格差が事業間格差**」である事実があり人材育成の中で重要な位置づけの「ヒューマンスキル系」の取組みがなされていないのが業界の実態だと感じております。

また残念ながら定期的に業界内で職員による利用者に対する不幸な事件や事故が発生しております。

私などは、介護や医療や福祉の専門スキルを活かす、使う事ができる人としての器が備わっているのか、専門職としてスキルアップしていくと同時に人として成長しているのかが気になるのです。

人材育成や教育戦略の基本的な考え方として、業種業界を問わず人は社会人となって仕事を始めて、組織が教育や研修もせずほったらかしにして、職員が勝手に自己成長していく事は稀なことです。

ですので、介護・医療・福祉業界における人材育成に対する見方や考え方、仕組みや制度など事業経営において急務な取り組み課題であると言えるのです。

これは、職員本人のキャリアや職業人生に関わる事でもあり、その事実を職員側にも是非知ってもらいたいのです。

もちろん、ヒューマンスキル系はどちらかという考え方や思いやモチベーション、ロイヤリティなど精神面に关わる内容が多く、思いだけでは職員の能力は向上していきませんし、よりよい職業人として成長することは難しいので、それを支える仕組みが必要となります。

教育制度のほか、給与制度、人事基本制度、人事考課制度など、厚生労働省が強化、推奨している介護業界でいうところの**キャリアパス制度**がこれにあたります。

～次回は、介護業界におけるヒューマンスキルの再構築について解説します。～

2020/05/26

執筆署名: 佐藤康弘