

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) その①

「介護業界における組織力の在り方」

人的経営基盤・資源の確立・強化で非常に重要な位置づけとして、ベースとなる取り組みは人材の育成となります。

業種業界を問わず人は社会人になり、なんらかの会社に入社したあと、教育の研修も受けずに勝手に自己成長していくのは極めてまれです。

つまり、教育や研修など人材育成のベーシカルな取り組み無しに職員の成長は期待できないのです。

例えば、古典的な徒弟制度や師弟関係のある古い職人の世界(陶工とか宮大工とか噺家・・・)では、師匠の背中を見て、師匠の技を盗めというスタイルもありますが、これも実は古いOJT系の教育制度の一環だったりします。

もちろん学ぶ側の職業観がかなり高く、モチベーションも耐性も強いものがあるからこそ成り立つ方法です。

現在の職業観では、一般の業界でこれを実施すると間違いなく早期の離職に直結してしまいます。

人的経営基盤の強化は、結果として組織能力の向上につながり、組織能力が向上している企業・施設は当然強い会社・事業所と言えます。

つまり、強い会社・事業所とは人的経営基盤・資源がしっかりした組織能力が高い状態を指します。

そして、組織を構成するのが職員ですので、当然全職員の能力を上げていく必要があります。職員一人一人の力(能力)が低いのに組織全体の力が強い状態はありえないのです。

ちなみに全職員というのは、正規職員のみだけではなく雇用形態の区別無しに臨時職員もアルバイト職員もパート職員も派遣も契約も事業所の看板、名前で働く全ての職員を言います。

そして、人的経営資源において向上させていく能力(スキル)とは一般的にいうところの「**3大スキル**」となります。

1つ目が、「テクニカルスキル」です。

これは職員それぞれの職域に必要な専門性の能力です。

介護士としての専門性、看護師としての専門性、栄養士としての専門性、PTとしての専門性事務職としての専門性等々を指します。

2つ目が、「ヒューマンスキル」です。

これは職員のモチベーションやロイヤリティなど組織人としてのあり方の能力です。

一般的にはリーダーシップスキルやフォロワーシップスキル、チームワークスキル、帰属意識やコミュニケーションスキルなどを指します。

3つ目が、「マネジメントスキル」です。

これは部門長など管理職クラスに必要な部署管理や職員管理の能力です。

さらに理事長や事務長・施設長など上級管理職に必要なコンセプチャルスキルなどもあります。

以上が介護事業所の人的経営基盤や組織能力に関する基本的な考え方です。

～次回は、能力を巡る介護業界の問題を解説します。～

2020/05/20

執筆署名:佐藤康弘