



介護動画マニュアル開発プロジェクト [第3回]

「育成メニューの標準化」を実現！ 多様な人材確保と活用にも力を発揮



▲人材活用・定着に動画を役立てている
社会福祉法人武蔵野療園理事長の駒野登志夫さん

属人化した介護の弊害を排し標準化を図ることをめざし、シムウェルマン株式会社がこのほどリリースした動画マニュアル「ADL あがるスタンダード」。現場の業務環境の改善に役立ち、人材定着・経営の安定化への効果も期待される。3回連載の最終回は、制作において中心的な役割を担った社会福祉法人武蔵野療園の理事長・駒野登志夫さんに話を聞いた。ケアの標準化を行うことで人材育成や評価の標準化を図ることができ、多様な人材確保に役立つという。

多様性を踏まえた 人材育成が必要な時代？

飯村 ●社会福祉法人武蔵野療園の歴史は、1936年（昭和11）年の結核病院の発足に遡ります。結核に苦しむ貧しい人々のお世話を原点として、医療と福祉の領域で総合的なサービスを提供する社会福祉法人へと成長を遂げてきた歴史のある法人で、私自身も経営担当理事を務めています。

言うまでもないことですが、今日、少子高齢化やグローバル化などに伴い社会の構造変化が急速に進行し、社会福祉法人にも大きな変革が求められる時代です。「ADL あがるスタンダード」の制作に参加していただいた背景も含め、どのようなことを意識して法人経営を行っておられますか？

駒野 ●さまざまな要因が複雑に絡み合って、画一的な発想でのサービス提供やマネジメントが通用しない時代になっていると思います。地域の方々の生活を支え、未来への安心を継続していくセーフティネットの役割を果たしていくためには、ヘルスケアの領域で未

曽有の事態に直面したとしても、可能なかぎりの創意工夫によって切り抜けていく、組織のしなやかさと、力強さを併せもつことが必要だと思っています。

特養においては、数年前から当たり前のよう海外から人材を確保する時代になりました。地域社会のニーズに沿った適切なサービスを提供し続けるためには、育成の方法も採用する職員の多様性を踏まえたものにする必要があります。そこで「ADL あがるスタンダード」が役立つと考えました。

飯村 ●多様な職員の確保に向けた取り組みにおいて、どのように活用されているのでしょうか。

駒野 ●大きく2つの取り組みを行っています。1つは外国人材の活用、もう1つは地方での人材採用・活用です。これらに対して、「ADL あがるスタンダード」によるケアの標準化が非常に効果を発揮しています。

業務水準が定まらないと 評価、育成はできない

飯村 ●具体的に説明してもらえますか。

駒野 ●まず外国人材の活用ですが、関連する法制度の改正が今後に予定され、かつ、日本が世界の労働市場から見ても魅力度が減少しているなか、これからの日本が外国人材に選ばれ続けることができるか、今後の環境変化は予断を許さない面があります。それを考えると、事業者本位で人手不足を補う短期的な目線ではなく、長く・働

きやすく・自国に帰ってから役に立つ職場づくりを行うという視点から、差別化を行う必要があるでしょう。

この点、「ADL あがるスタンダード」は英語とベトナム語のバージョンもあることによって、介護業務の本質的な部分を伝えることができ、実践しやすいことが外国人材にとっては大きな魅力に

なり得ます。選ばれる施設となるために、必須のツールになっていく可能性を秘めています。

飯村 ●外国人材の活用はもはや必須です。

駒野 ●2つ目は、地域に限定しない視点での人材の活用です。

我々のような東京の社会福祉法人と、地方の社会福祉法人とをつなぐ人材のやりくりを考えなければなりません。総じて地方の社会福祉法人の求人がうまくいかないなか、地元の若者を中心とした人口の流出先が近隣都市部や東京などの大都市となっている現状があります。これに対処するため、社会福祉連携推進法人を活用し、地方と東京の間で人材シェアリングを実施していきます。

地方の社会福祉法人と労働契約をした若年者は、およそ5年かけて東京の我々の施設で就労してもらい、一定のスキルと東京での暮らしの思い出をもって地元の社福に戻るケースと、東京の我々の施設から地方でスローライフを志向する職員が一定期間インターンするケースを想定しています。これらを実現するためには双方の法人の

介護現場における技術や知識レベルを合わせる必要があります。そのために「ADL あがるスタンダード」を活用して育成や業務・評価の水準を合わせる工夫をしています。

これからの時代は、どの業界も人手不足に具体的な対策を打つ必要があります。社会福祉事業で経験を積んだベテランから、これからめざそうとする若手までを上手にシェアする仕組みの必要性を感じています。シェアするためには一定の業務水準を管理する手法が不可欠です。そのために、初任者や一般職向けの「ADL あがるスタンダード」や、来年度から一般に公開される管理監督者向けの

「QOL あがるスタンダード」が役に立つはずです。

ただ、こうした取り組みは1つの社福単独ではなかなかできません。そのため今年1月、共同で社会福祉連携推進法人がありがとう安心サポート協会を設立しました。この活動によって、さらに推進していく計画です。

飯村 ●経営環境の変化に合わせた取り組みが推進できるかどうかで、経営の根幹となる人材の確保、ひいては事業の付加価値に差が出てくることは明らかですね。他の事業者にもとても参考になる貴重なお話をいただき、ありがとうございました。

● 会社紹介
シムウェルマン株式会社
●東京都千代田区麹町3-5-2
BUREX 麹町
TEL 03-6272-6533
URL www.simwelman.com/



動画の詳細および申し込みはこちら▶

● 施設紹介
社会福祉法人 武蔵野療園
●東京都中野区江古田2-24-11
TEL 03-3389-5593
URL www.musashinoryoen.org/