

「鷹栖さつき苑」の波瀾幸敏施設長が強調 スタッフ確保は職場環境づくりから

介護スタッフの不足が深刻化する中、「一人でも多くの方がイキイキと働ける環境をつくるべき」と強調するのは、鷹栖さつき苑の施設長で、上川管内老人福祉協議会会長を務める波瀾幸敏さん。

旭川大学の連続シンポジウム「介護と保育のヒューマンリソース——地域の社会的介護・保育の担い手を支えるために」(11月19日、26日、同大短期大学部)の中の基調講演「介護・福祉現場における人材確保と人材育成——人が定着し、人が組織づくりを目指して」でこう結論づけた。



主催：旭川大学短期大学部

社会福祉法人さつき会が運営するさつき苑は、現在職員数141人(うち介護職員100人)。「高齢者の自立した尊厳ある人間らしい生活を守る」を基本理念(使命)に上川中央部では先進的

な取り組みを行っている社会福祉法人として、広く知られ、職員の定着率も群を抜いて高い。その秘密がどこにあるのか—そのことを施設関係者らに知ってもらおうのが、この基調講演の狙いで、波瀾さんはまず、人材の確保・育成・定着の取り組みとして、①理念・ビジョンの明確化と共有②良いケアの提供③スタッフ育成の仕組みづくり④基礎介護と先端ケアを学べる環境づくり⑤チームワーク向上の環境づくり⑥地域との連携・共同による運営—以上、6項目に整理。

このうち、①については、「介護現場への就職動機は十人十色で、お年寄りが好き、介護の仕事が好きだけではチームにならぬ。全職員が優先すべき価値基準(思い、こだわり)を共有することが多職種協同型ケアチームの第一歩」とする。その上で、さつき会の「思い・こだわり」は、「自立支援」(自分の力を取り戻し元気にする)、「尊厳」(最後まで、より自分らしい暮らしの継続を支援する)、「人間らしい生活」(普通の暮らしが営めることを支援する)——この3つにあるという。こうした「使命」に基づき、「良いケア」を提供していくことこそが、職員にとっての最大のモチベーション(波瀾さん)で、さつき会ではそのた

め、②③④⑤⑥について、さまざまな創意工夫が繰り返されているが、例えば先輩スタッフが1年間、マンツーマンの個別対応をする「エルダー制度」(子弟制度)もその一つ。結論をいうと、職場の活性化が職員のモチベーションを高め、そのことによって、ケアの質の向上が進み、利用者、家族の満足・笑顔が増えると、業界への正しい理解、人材の定着、専門職にふさわしい報酬も手にすることができ、また職場が活性化して好循環が回り出すというわけだ。

つまり、「良いケア」「良い職場」「良い経営」が三位一体となった姿こそ、介護現場に求められているということだが、あなたや家族が今、お世話になっている施設は果たしてどうだろうか。