

異常事態だからこそ見えてくる 事業所の本質的な課題

新型コロナウイルス禍のなかで、介護事業者はどのように人材をマネジメントしていけばいいのか。感染者が出たときなど不測の事態に備えるべきことを、西村栄一氏に伺った。



西村栄一
株式会社ヘルプズ・アンド・カンパニー代表取締役

にしむら・えいいち ● ISO9001 主任審査員、(株)ヘルプズ&カンパニー代表、大阪市立大学大学院都市経営研究科在籍。2004年コムスン入社以降、在宅現場、クレーム対応、債権回収、行政対応を経て現在まで800事業以上の実務的危機対応してきた。

専門職にしか できない仕事はない

すでに緊急事態宣言下での経営をされておられる皆様は、自社の職員で陽性者が出た時や自社の休業に備え、バックアップ体制をとっておられると思います。私からは、次の4つをポイントとして挙げます。

① 自社の職員の配置・出勤要請の準備

② 介護助手の育成と採用

③ 近隣事業者との協力体制

④ 休業時の利用者のサポート

ただし、ほとんどの事業所が①の「自社でどうにかする」と考えているところが多いと思います。し

かし、社長自身が罹患する、ひいては、管理者、陣頭指揮を取る職員等の複数職員が罹患するましかのことまで想定されていますか？

自社で残った職員だけでどうにか乗り越えようと負荷をかける一択だけが、ベストな選択とは言えないはずです。

ですから、複数の選択肢を持ちましょう。

②については三重県をはじめ25都道府県に普及が進んでいるところですが、一見、「介護助手なんて、現場の足手まといになるだけ」と思われがちですが、現在引き起こされている一部の医療崩壊や保健所のパンク状態は、これを軽視していた結果とも言えます。「専門職にしかできない」「聖域の仕事なんて存在

しないのです。介護職の業務を切り分け、細分化し、比較的簡単な単純作業の部分を「介護助手」に担ってもらおう考え方を導入、育成する絶好の機会でもあります。

これは、昨年始まった内閣府の肝いり政策のひとつ「特定処遇改善加算」のグループC相当の人材、いわゆる「介護人材のすそ野拡大」なのです。特に65歳以上の高齢世代の就業を促していくことは「介護人材不足」を補完できるとされています。

緊急事態宣言や自宅自粛の時期には着手できませんが、一部解除された後の第二波、第三波が来るまでの間に、次の一手として、早めに着手しておきたいです。

実際に、介護助手を採用してい

る現場の声などが、三重県介護助手導入実施マニュアルに掲載されています※1。目を通してみてはいかがでしょうか。

連携体制を整え 休業は最後の選択肢

このような事態だからこそ、近隣との連携も必須。③では、当社の顧問先の事業所（デイサービス）の職員が、掛け持ちで働いているもう一つの事業所の利用者が陽性になったため、直接サービス提供に関わっていたという点で、第一次接触者（濃厚接触者）となりました。2月末時点で、顧問先の事業所には狭義の「緊急事態宣言」を出すように指示しました。そこで行っ