

介護事業所向け 人材育成プログラム 2019～2020 実践報告

本報告の内容

1. 解決したい課題
2. 解決方法
3. 実施
4. 結果
5. 考察

キーワード①安心 心理的安全性

「チームにおいて、他のメンバーが自分が発言することを恥じたり、拒絶したり、罰をあたえるようなことをしないという確信をもっている状態であり、チームは対人リスクをとるのに 安全な場所であるとの信念がメンバー 間で共有された状態(エイミー・エドモンドソン1999)」

キーワード②成長

他に認められること。

得た知識や技術、経験に自信と信頼を持つこと。

それらが他者に認められた時、成長したと強く実感することができる

<https://globis.jp/article/1079#>

ピーエムシーが解決したい課題

1. **安心**の感じられる職場（心理的安全性）

2. 自分の**成長**が実感できる職場



課題を解決できる 研修プログラムを検討

1. 2008～新人育成

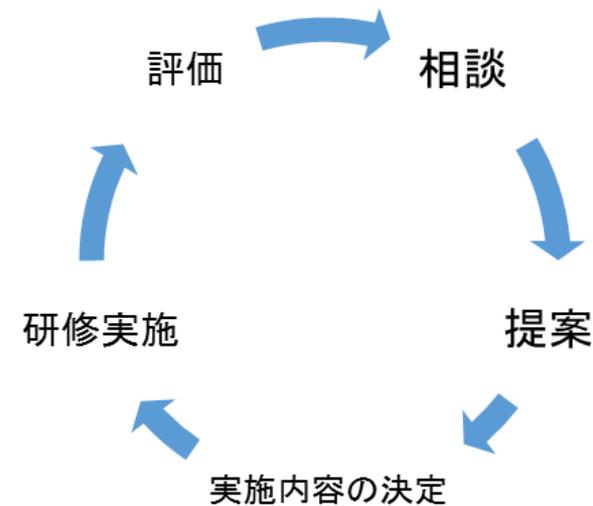
- ①新人の不安明確化と軽減がテーマ
(3か月のOJT支援＋指導者と新人に「コーチ」が面談し助言するプログラム)
- ②指導者に「教え方」を学ばせる、3.5時間×4回の「指導者研修」を実施

2. 2013～リーダー育成

- ①支えあう場をつくり、課題を聞き、目標設定し、
行動計画を実行
(3.5時間×12回の研修プログラムを実施)
- ②「チームマネジメント」を実践させる

3. 2015～チーム育成

- ①組織メンバーがひとつのテーマについて対話を深め、チームで取り組むグラウンド
ルールを自分たちで決めて実践し評価する
(2時間の集合研修をワークショップ形式で実施、年2回)



新人育成に必要な考え方

4つの基本的なリーダーシップ・スタイル
THE FOUR BASIC LEADERSHIP STYLES

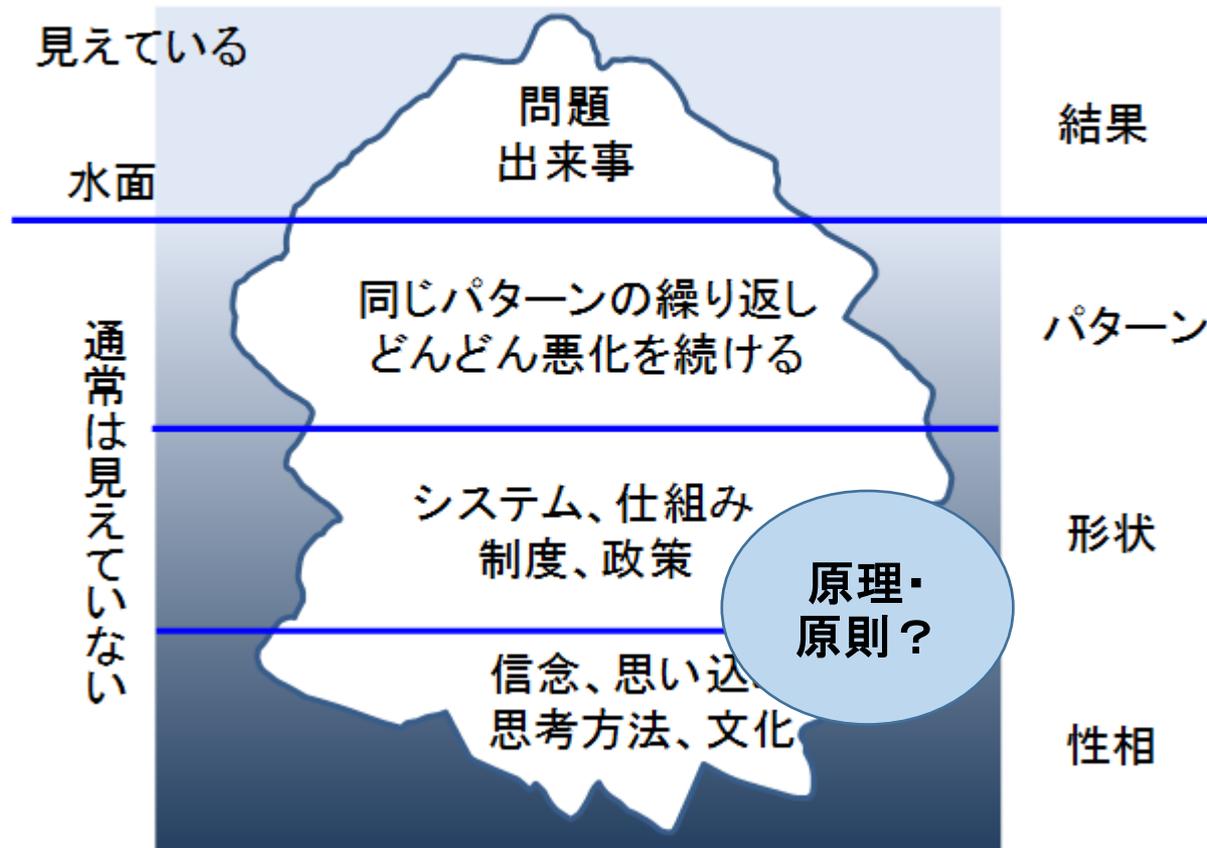


S2,S3が
出来て
いない

チームマネジメントに必要な考え方

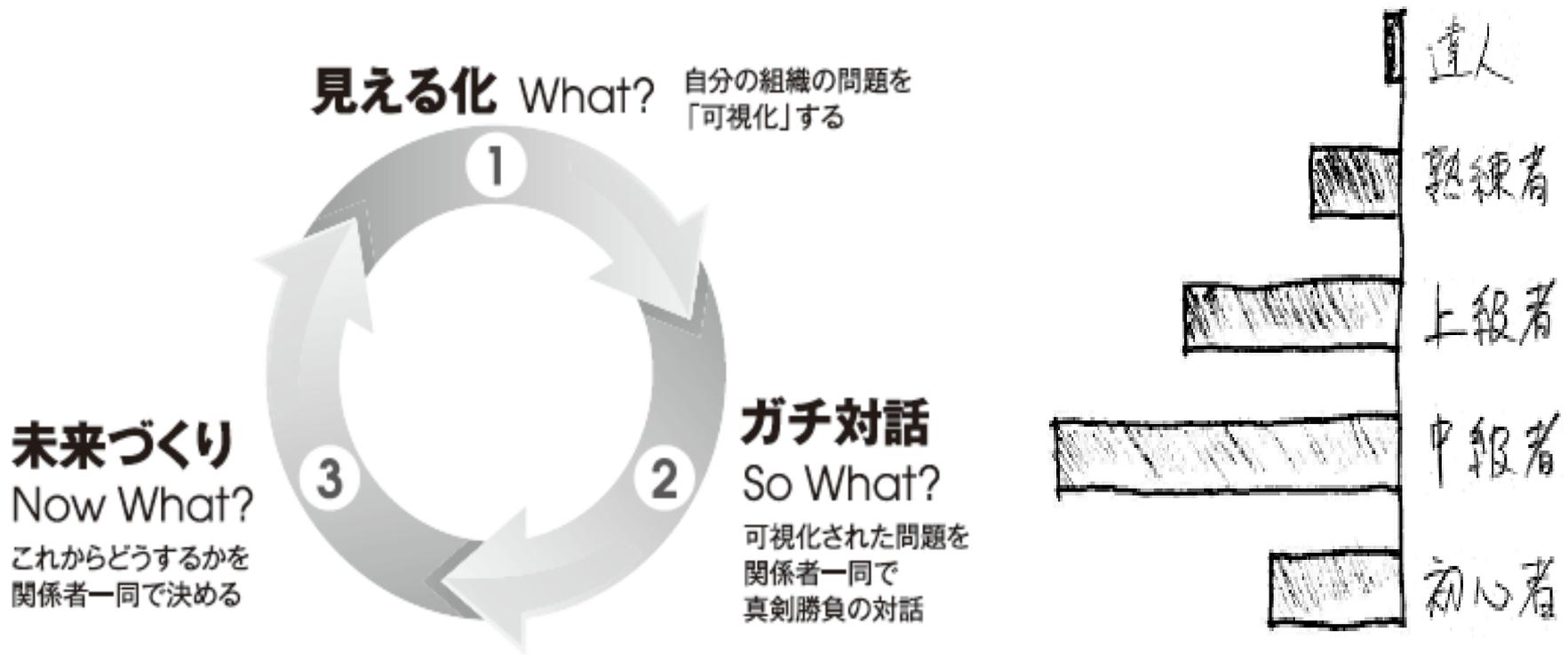
「チームワークとは、少数の原則を長期にわたって実践することに他ならない」パトリック・レンシオーニ

冰山モデル



全員参加型研修に必要な考え方

図2 組織開発の3ステップ



出典：中原淳氏当日資料

実施結果

1. 新人教育

- ・新人の不安と成長が明確化された
- ・指導者の安心感(教え方を理解できた)
- ・チームリーダー、チームも成長できたら良いのだが(チーム育成の必要)

2. リーダー教育

- ・心理的安全の場、横のつながりが強化、安心感につながった
- ・目標設定、PDCAサイクルがうまくまわせない、計画倒れ。

3. 組織メンバーへの教育

- ・相互理解、話し合うことの大切さへの気付き
(安心感につながる)
- ・働きやすさが大きく向上することはなかった
(成長できていない)

考 察

- ・心理的**安全**の確保が大事で、そのためにも自己覚知と他者理解を深めることが必要。リーダークラスでも出来ていない。
- ・ワークプレースラーニング(※)が効果的
(例えば新人を育てる、ケアの質向上、業務を見直す、目標設定とPDCA)
- ・チームとして日頃の実践を振り返る場が必要
(これをやらないと不適切ケアや事故を減らすことは難しいのではないか)

(※)職場の「実務経験」と研修やeラーニングなどの座学での「学習」を連携させることで学びの効果を高め、人材の能力向上を促す教育手法

今後の課題

1. 新人教育

- ・「チーム育成」と指導者の初期負担軽減

2. リーダー教育

- ・研修の学びをチームにどう浸透させていくのか？
 - ⇒目標設定とPDCAサイクルを学ぶ
 - ⇒リーダー以外の組織メンバーを巻き込む

3. 組織メンバーへの教育

- ・相互理解、話し合うことの大切さへの気付き
- ・一方で、働きやすさが大きく向上することはなかった
 - ⇒目標設定が妥当でなかった可能性