

7. 人材育成の具体策「なぜ今、リーダー研修が必要なのか」

2018年1月22日

介護の社会、「人の確保」に目がいていた時代から、「人の育成」へとシフトしはじめています。いない人材を待っている事よりも、今の「人材を戦力化」する事で、「人の育成」が「人の確保」に繋がると考えるようになってきたからです。

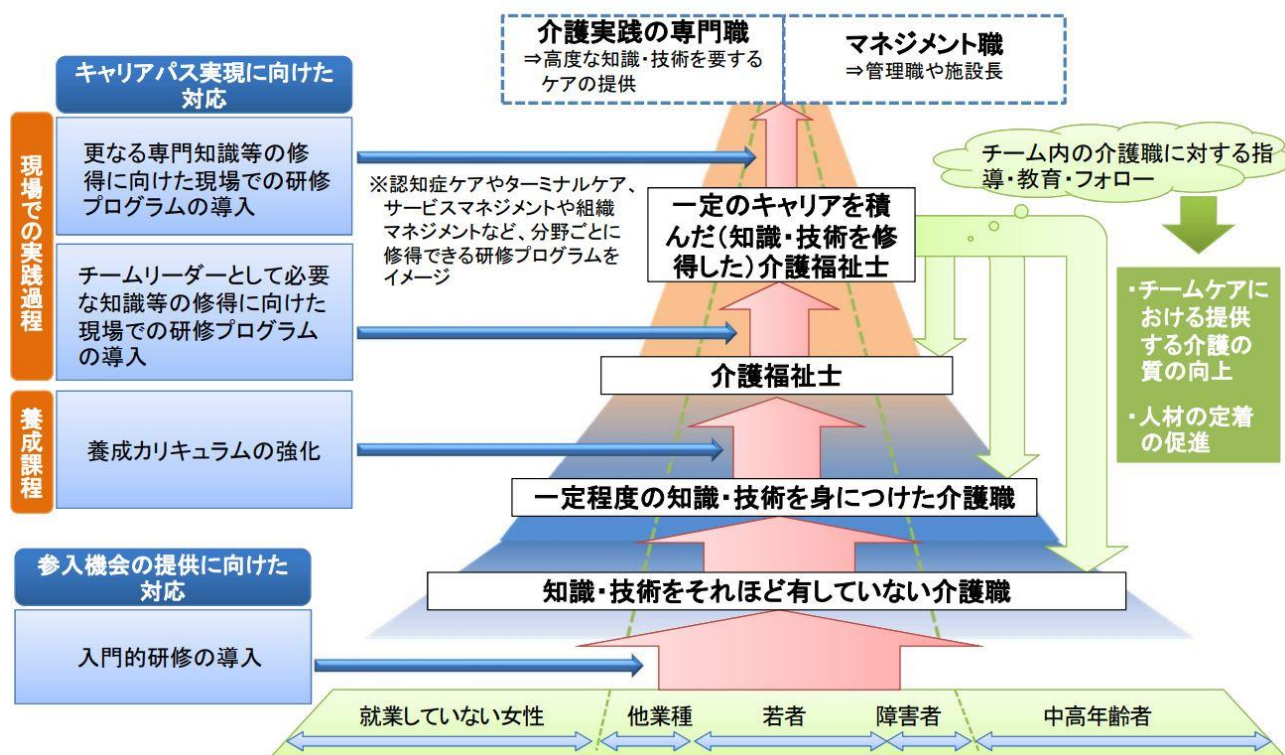
介護事業所が求める「人材を戦力化」とは具体的に何を言うのでしょうか？

ピーエムシーが考える「人材を戦力化」とは、根拠を持って主体的に行動ができ、厳しい人員配置の中でも「業務をこなすだけの介護」ではなく、理念をもとに「利用者目線での介護」を行う事をチームで育成できる**中堅職員（リーダー）を開発**する事です。

簡単にできることではありませんが、危機感がある今だからこそ挑戦していける事です。

2017年10月4日、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会が「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」の提言をしました。この提言の具体的な対応策の一つとして「**介護職のグループにおけるリーダー育成**」が挙げられています。

介護人材のキャリアパス全体像（イメージ）



出典：厚生労働省 第6回社会保障審議会福祉部会 平成28年10月5日資料

人材確保専門委員会の調査では、リーダーは階層別研修で学んではいるが、振り返る場がなく、またチームメンバーへの落とし込みがないため、介護職の統合力や人材育成力などの能力が求められているものの、十分に発揮できていないとしています。

リーダーの不安や悩み

- 自信がなく漠然とした不安を持つ。
- 職員間の人間関係の調整および不和をおさめることの心労。
- 休日出勤や時間外労働が多く、帰宅後も気が休まらない。
- 年上の新人やベテランの部下らに指導するストレス。
- 利用者の状態に応じた介助方法が適切に判断できない。
- チーム職員との協力態勢を上手く作れない。
- 業務の調整や交渉が上手くいかず、多くの業務を自分でかぶる。
- 仕事の優先順位を上手くできない。
- 知識・技術に自信が持てず、根拠を持ったの指導ができない。
- 緊急時対応や事故に対する不安。
- 上司からのレスポンスがなく部下との板挟み。
- 他職種他部署との連携の心労。
- 他

リーダーの課題

- 十分な経験を積む前に任せられ、不安や悩みを持って仕事をしている。
- マネジメント力（スタッフ、ケア、リスク）が未熟
- 現場の課題を捉える視点や解決に向けた発想が乏しい
- 組織の理念や規範に基づく職場づくりが不十分

具体的な事例

同じ施設であってもユニット（フロア）間のノウハウやちょっとした工夫、改善方法等の情報を共有し、それを元に積極的に討議し、自己の職場の改善につなげるという仕組みや風土が醸成されておらず、管理者やリーダー個々のスキルに左右されている。そして、なすべき業務（作業）手順、責任範囲等が明確にされていないため、職員一人ひとりの役割分担や連携が不十分になっている。

課題改善の方策

根拠を持って主体的に行動ができ、厳しい人員配置の中でも「業務をこなすだけの介護」ではなく、理念をもとに「利用者目線での介護」を行う事をチームで育成できる**中堅職員（リーダー）を開発**するための一例としてリーダー研修を掲載します。（実際に実施し効果が出ている研修です）

リーダー研修（案）

リーダーの不安や悩みを共有共感する場を作り、リーダー自身が職場を改善しようとする意識・意欲・課題把握と解決するための具体的な知識、方法等を学び習得できる仕組みを風土として醸成するための研修を行う。

1. 目的：

- ・施設の方針をふまえた介護観を持つ。
- ・自分の役割を正しく理解し、主体的に行動できる。
- ・課題を見つけて改善のための方策を考えることができる。
- ・組織の一員として全職種と連携や共同ができる。

2. 実施時期

- ・2018年4月～2019年3月

3. 研修時間、研修グループ

- ・就業内 3.5時間/月1回
- ・研修グループ リーダークラスを2グループに分けて実施する（午前Aグループ・午後Bグループ）

4. 研修計画

回	内 容
1	リーダーの役割と介護現場の課題を考える <ul style="list-style-type: none">・研修の全体像と研修目的を確認する・1～3月までの取り組みについて説明を受ける・自施設におけるリーダーの役割について演習を行う・役割と現状を比較し、課題を整理する・実践目標の検討
2	スーパービジョンの理論と実践 <ul style="list-style-type: none">・概念と理論・実践への活かし方・次回までの課題（具体的に取り組む内容を定める）
3	グラウンドルール実践への取り組み I <ul style="list-style-type: none">・リーダーを中心として施設全体で取り組む・グラウンドルール実践のための具体的取り組み内容を検討・役割分担、次回までの課題を決める
4	一般職への指導法（ティーチングとコーチング） <ul style="list-style-type: none">・意識して活用することで部下との信頼関係が構築される・指導に関する具体的方法論を学び、演習で体験
5	利用者の健康状態の変化に気付く観察力を養う <ul style="list-style-type: none">・利用者に最も近い場所にいる介護職員が、いつもと違う「何か変」に気付ける力を養う
6	介護施設の運営・経営の基礎（連携と協働）
7	認知症の基礎知識 <ul style="list-style-type: none">・脳の病気や働きを知り、対応方法を学ぶ

8	<p>看取りケア</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看取りについて基礎的理解を深める ・利用者および家族との接し方を学ぶ ・看取りのプロセスと介護職の役割を学ぶ ・家族や職員のケアについて学ぶ
9	<p>自己覚知・コミュニケーション（エゴグラムとバーンアウト）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の性格傾向を知る ・自分と他者の価値観の違いを知り、接し方を考える ・職員間のコミュニケーションの改善を検討する
10	<p>グラウンドルール実践への取り組みⅡ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取り組みの総括や評価の方法を学ぶ ・全体研修を企画実践し、取り組みの結果を全職員に伝える
11	<p>省察とプレゼンテーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パワーポイントやワード、エクセルを使い、研修の総括を作成し、他者に伝える練習を行う
12	<p>総括発表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修で学んだことをプレゼンテーションとして作成し、他者に伝えることを実践する

※研修時間や内容などは、カスタマイズ対応可