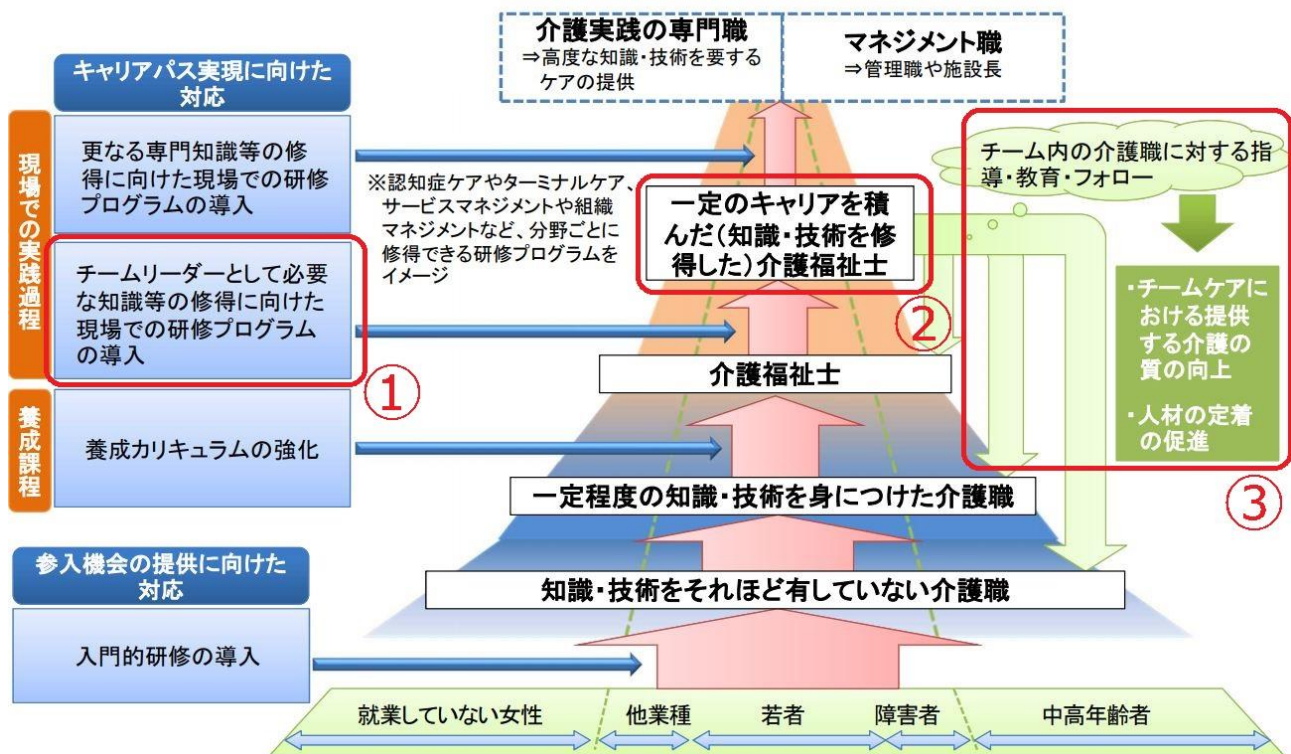


## 8. リーダー育成は法人研修？それとも施設研修？

2018年1月29日

ピーエムシーは2年前から施設単位での管理者・リーダー育成に焦点を合わせてきています。今回は、前回のエッセイ「人材育成の具体策 なぜ今、リーダー研修が必要なのか？」のフォローになります。下図は、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の「介護人材のキャリアパス全体像（イメージ）」です。

### 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（一部変更）

- ①は、リーダーの要件として、**介護福祉士として5年程度の実務経験者**
- ②は、リーダーの役割として、**チーム内の介護職に対する指導・教育・フォロー**
- ③は、リーダーのキャリアパスに向けた対応として、**チームリーダーとして必要な知識等の修得に向けた現場での研修プログラムの導入**

③の研修プログラムの導入は、多くの法人ではキャリアパスの階層別研修としてリーダー研修が行われているところですが、**ここでのポイントは現場での研修プログラムの導入**という点です。皆さん、気づかれましたか？

社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の報告書（平成 29 年 10 月）では、介護職のグループにおけるリーダー育成として

『リーダーは、介護職のグループによるケアを推進していく者であり、その役割を担うにあたっては、観察力、判断力、業務遂行力、多職種連携力、人材及びサービスのマネジメント力など多様な能力が必要となる。こうした能力については、理論的な知識・技術の修得に加えて、**現場の実践の中でそれらを深化していくべき**である』としている。

つまり、リーダーの育成の深化は、現場での実践としています。

前回のエッセイ（2018.1.22）「人材育成の具体策」としてのリーダー育成は、**法人の階層別研修**でなく、**施設単位での階層別研修**の提案でした。

この違いを理解していただいていたでしょうか？

前回のエッセイでのリーダー育成の提案

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。

そのため、施設単位で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。

この「リーダー育成」の具体的な提案は、**施設単位で毎月 1 回 3.5 時間 12 回の実施**で 1 年間の研修を**施設の全リーダー（主任等含む）**で行う案としています。

いかがですか？

できますでしょうか？

効果の期待をどの様に考えますか？

多くの法人では、法人の階層別研修として年 1~4 回程度のリーダー研修を実施しているかと思われます。その効果はいかがでしょうか？今回の専門委員会の報告書では、具体的な手段手法まで提言していません。それぞれの法人が考え実施する事になっています。

社会福祉法人の皆様はいかがお考えでしょうか？