

66. 2018年の総括と2019年の展望（補足）

2019年3月31日

前回のエッセイ、弊社研究開発室長 斎藤洋の「2018年の総括と2019年の展望」の補足です。

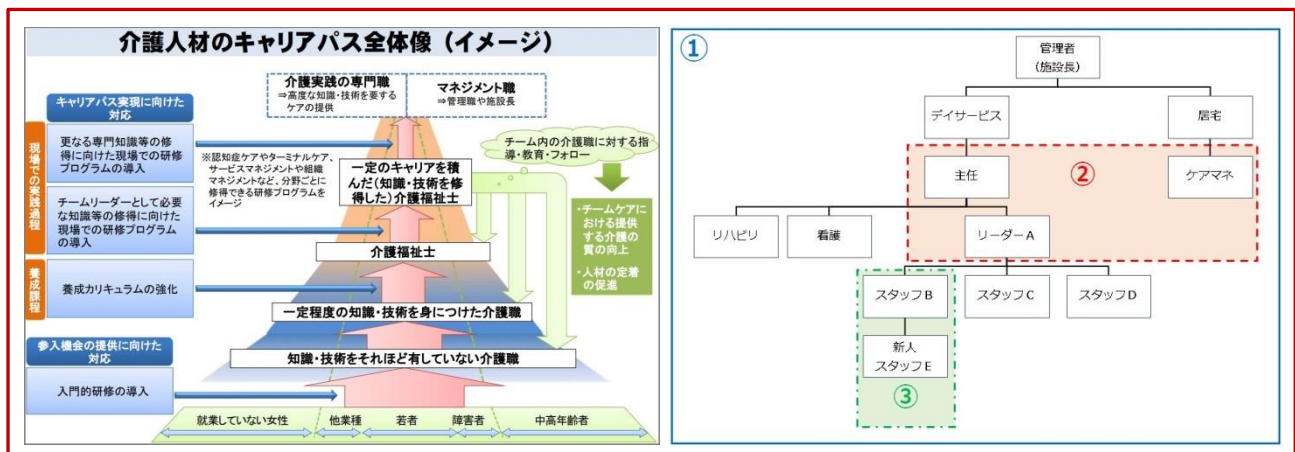
斎藤の序文です。

ピーエムシーでは、介護現場における様々な研修や新人育成の取り組みをもとに、2018年度は「**3つの研修**」の実施を提案し、いくつかの法人でこれを実践してきました。

「**3つの研修**」とは、「①全員参加型研修（年2回）」「②リーダー研修（毎月）」「③指導者研修（年4回）」の総称です。人材不足の中で、なぜこれだけの研修を行う必要があるのかということについては、「個々のスタッフの思いや能力のギャップが大きく、組織がまとまらない」「管理者やリーダーのマネジメントがうまくいかないために、スタッフ間の不平不満が解消されない」「多様な新人を理解し受け入れてチームで関わろうという気持ちをもてないスタッフの存在」など、多くの介護事業所が共通する課題を抱えていたからです。介護スタッフが多様化することで、階層別研修で管理者・リーダークラスだけを育成しても効果が上がらない状況になっています。このような組織の課題に対して、「**3つの研修**」を実践した。

この「**3つの研修**」は、私がエッセイで何度も書いております「キャリアパスの実現に向けて」の「現場での研修プログラムの導入」となります。

下記研修は、施設単位で行っていただいています。



「①全員参加型研修（年2回）」「②リーダー研修（毎月）」「③指導者研修（年4回）」

人がいない厳しい環境の中で、施設単位でこれだけの研修を行う法人トップ・施設長の覚悟や強い思い、また、休みの日や夜勤明けでリーダー研修に参加するリーダー、その覚悟や強い思いを斎藤や私は、重く受け止め日夜、研修のあり方や目的、目標を突き詰め、少しでもリーダーや職員の方々にとって、安心感を持って働きやすく働きがいがある「より良い職場づくり」のお手伝いができる事がないかを考える日々を過ごしてきました。

結論として弊社斎藤は、

「3つの研修」を1年間実施してきて、3月で一区切りとなります。

「働きやすい職場」づくりという研修目標は、受講者との意見交換を重ねて「安心感を持てる職場づくり」「働きやすく、働きがいのある職場づくり」という目標に変わってきました。研修を受講して頂いた職員の方々からは、「法人は本気で人材育成をしようと思っていると感じた」「人材不足は本当に深刻化しているから、自分たちが意識を変えていかないといけない」などの声が聞こえ始めています。

つまり、職員の意識の変化が出てきているとしています。

②リーダー研修、③指導者研修の受講者の意識は、確実に変わってきています。

①全員参加型研修での職員は、**2：6：2の上2と真ん中の6**の職員に意識変化が出てきていると思われれます。

前のエッセイで、職員の半分以上に意識変化が出てくると組織は変わり始めると私は書きました。兆しは出てきていますが、まだ時間がかかると思われます。

施設にとっても、受講者にとってもとてもハードな研修です。

しかし、施設長、法人のトップは研修の手応えを感じはじめているのも事実です。

時間はかかりますが、

今、リーダー研修の1年目の目標の一つである**意識**が変わってきています。

右の格言は、アメリカを代表する哲学者・心理学者の一人ウィリアム・ジェームズの格言です。



意識が変われば**行動**が変わるのです。

弊社斎藤は、2年目の目標を、

「リーダーを通してスタッフの意識を変容させること」としています。

スタッフの意識を変えるために、

リーダーとスタッフの信頼関係を強化することが大切だと私たちは考えています。

つまり2年目は、意識の変革から行動と習慣への挑戦という事になるのです。