

67. 介護経営イノベーションからの学び

2019年4月7日

前々回（65）前回（66）のエッセイでは、ピーエムシーの研究開発室長斎藤洋の「2018年の総括と2019年の展望」を紹介し、補足を行いました。

以下は前回のエッセイ65の案内メール文からです。

『エッセイの内容は、2018年4月から2019年3月までの1年間月1回のリーダー研修、年2回の全員研修、4回の指導者研修の総括と2年目の展望です。ピーエムシーは、複数の法人様と一緒にあって、法人、施設、介護職員のあるべき姿へのあり方に挑戦をさせていただいております。

つまり、時代の変化に伴う「組織の成長」「職場の成長」そして「個人の成長」のイノベーションへの追及です。エッセイでいつも書かせていただいている時代の変化、それを受け止める「組織、職場」があってこそ「個人」が生きてきます。

簡単な事ではありません。

しかし、「日本の生産性人口の激減」は日本の歴史の中でも、明治維新、太平洋戦争、インターネットと同等くらい大きな時代の変化です。今までの法人のあり方では？？？という疑問を持つ勇気が必要ではないでしょうか。

ちょっと大げさ過ぎたかもしれませんが、今までのあり方を見直す必要はあるかと思います。なんかエッセイになってきました（汗；；）。続きは、またエッセイで書きます。』

・・・ということで、上記案内メールの続きを少し書いてみようと思います。

上記案内文メール（前回のエッセイ）を配信した日に、注文していた下記の書籍が届きました。



2019年2月発売

介護経営イノベーション

～職員が生き生きと働く！非常識な仕組みづくりとマインドチェンジ～

出版社：総合法令出版

森 一成（著）／渡邊 佑（著）

この「介護経営のイノベーション」の購入の動機は、本の帯に「イノベーション」「職員が生き生きと働く」「非常識な仕組みづくり」「マインドチェンジ」というキーワードがあり、ピーエムシーが取り組んでいる方向と似ているなあと考えたからです。

著者である森一成氏（社会福祉法人合掌苑理事長）は、本文の中で、日本の生産性人口の激減は、**未曾有の経営的危機**として経営者がいかに受止め、**組織的変革**として取組みをしていかなければならないかを提言しています。

この内容は、私が、案内メールで書いた内容と相似しております。

下記は、「介護経営イノベーション」の**はじめに**からの引用になります。（**太字黄色マーカー**は追記）

ただ闇雲に職員の採用募集をするだけでは、優秀な人材が集まりません。「とにかく人材を確保したい」という理由だけで採用しても、彼らは長続きせずすぐに仕事を辞めてしまいます。結局は時間も費用も無駄になり、採用活動は徒労に終わるでしょう。経営陣が時代の変化に対応できず、働く職場の環境が整備されていない。職員一人ひとりの**自己肯定感**が低く、**目標とゴール**が正しく設定されていない、そうした状況では職員たちの**モチベーション**が上がるわけではありません。それでは、いつまで経っても離職者を減らすことはできず、職員たちも成長できないでしょう。

一方、働く職員たちが自ら目標とゴールを設定し、その目標に向かって**セルフマネジメント**ができるようになれば、自然とモチベーションは上がってきます。喜びを感じながら、いきいきと働くことができる職場になれば利用者の方々も幸せになり、結果として施設の業績も上がり、経営は安定化し、施設も職員もさらに成長していくことができます。

さらに、そうした介護施設の職場は、新卒でも中途でも、採用に応募してくれた人たちにとっては**「ここで働きたい」**と思える恰好のショールームにもなります。結果として、**人材が集まる魅力的な施設**になっていくことができるのです。

そのために、もっとも大切なことは何でしょうか？

私は、組織のリーダーや経営幹部、さらにはトップである経営者自身がまず成長し、変化し、自己実現を目指すことだと考えます。

逆に言えば、**経営者やリーダー層が自己を変革し成長することができれば、事業所は魅力的な組織に生まれ変わることができます**。すると、必要な人材は集まり、離職者は減少していきます。

職員たちを大切にすれば、彼らの自己評価が高まり、職場でのモチベーションも上がっていきます。仕事に対する自信とプライド、そして満足度が高まれば、彼らは自然と成長していくことができるのです。

今までの介護施設の経営・運営から考えると、私が実践してきた取組は一見、非常識なものと感じるかもしれません。「本当に人材が集まり、離職者を減らすことなどできるのか」と疑問に思う方もいらっしゃるでしょう。

しかし、**これまでの延長線上の常識的な価値観のままで介護保険制度に振り回されているだけでは、近い将来、介護施設の経営・運営は立ちいなくなってしまうでしょう**。

人口減少から来る働く人の不足、超高齢化の進展による財政不足などに対応すべく、国は「地域包括システム」を導入していこうとしています。

これからやってくる大きな変化に私たちはどのように対応していけば良いのでしょうか？

介護経営イノベーション. 森 一成/渡邊 佑. 綜合法令出版, 2019, 288 p

以上 はじめにからの引用です。

森理事長が実践したのは、「アメーバ経営」と「コーチング」です。

手段手法は異なりますが、考え方と方向性は、エッセイでいつも私が書かせてもらっている時代の変化に伴う、「組織・職場・職員」の成長の基盤となる人材育成と、「質と量の好循環」の意味付けからの組織イノベーションへの追及ではないでしょうか。

機会がありましたら「介護経営イノベーション」の購読をお勧めいたします。

