

## 83. 「人に教える力」を持つ中堅職員を作る一つの方法 – 2

2019年9月29日

前回のエッセイで、研修体系がしっかりできている法人施設様の場合は、

新人育成制度（プリセプター等）の導入と共に、新規採用時研修から始まって、新人技術研修、新人フォロー研修、2年目研修、指導者研修、リーダー研修と各ステップアップ研修を体系的に年間計画に組み込まれており新人育成、指導者育成、中堅育成がしっかりできている事実があります。

このような体制を生きた仕組みとして組込には、人を育てる事とは何かを十分に管理者クラスが学び、体感しなければ「絵に描いた餅」の研修体系になります。

と書かせていただきました。

ここで私が言いたい事は、生きた仕組みとしての研修体系にするためには、法人本部、施設長、課長クラスの法人施設幹部職員が、人を育てる事とは何かを真剣に考え、自分のものとしていなければならないとの事です。

皆様の法人施設はいかがでしょうか。

残念ながら、多くの法人施設は、まだこの域には達していないのではないかと思います。

これは、個々の施設長、管理者が悪いという事よりも、人の育成において「見て覚えろ」「言語化して伝えることが苦手」「長期的展望が図れない」などの「日本人の性格」「福祉社会の風土」「国の介護保険制度の在り方」「介護福祉士の在り方」等々、いろいろな要因が複雑に絡みあって、介護人材の育成を組織として体系的に取り組む事ができなかった事も事実です。

しかしながら、ここ数年来の「少子高齢化に伴う人材不足」が国家的な危機的な課題として現実化してきたことから、多くの法人施設の幹部職員は下記内容 1～3 に関する共通認識が一致してきたのではないのでしょうか。

1. 現状認識の共有・・・危機的な人材不足
2. 危機感の共有・・・人材不足に伴う**経営危機**
3. 問題点の共有・・・人材の確保

問題は、この先の目的意識の共有です。

「現状の問題を解決するためには、何としても良い方向に進める。何としても改革を成功させる。結果を出す」ための目的意識の共有です。

今後、安定した「人材を確保」するためには、法人施設の幹部職員の皆様が下記の目的意識の共有までができるかどうかです。

4. 目的意識の共有・・・安心感を持った働きやすい職場、働きがいのある職場作り

そうです。

安定した「人材の確保」を解決するためには、場当たりの事ではなく、法人施設職場全体を変革しなければなりません。「安心感を持った働きやすい職場、働きがいのある職場作り」を目指す事が、法人・施設・全職員での目的意識の共有ができた時、必ずや成功への道に進んでいきます。

法人施設幹部全員が、この目的を達成するためには、今までと違う「人材育成」をしなければならないというところまで自分自身に落とし込めるかです。心身共に体感できるかです。



今後の介護事業所は、人が集まる職場にしなければなりません。

皆様の法人施設様は下記 1～4 の共通認識ができていますでしょうか？

1. 現状認識の共有・・・危機的な人材不足
2. 危機感の共有・・・人材不足に伴う経営危機
3. 問題点の共有・・・人材の確保
4. 目的意識の共有・・・安心感を持った働きやすい職場、働きがいのある職場作り

※ 上記 1～4 の共通認識の考え方の引用先です。 改革を成功に導く四つの共通認識（添付） 公認会計士 井出 事務所

さて、エッセイタイトルの『「人に教える力」を持つ中堅職員を作る一つの方法』に戻ります。

現実的な職場は、

「人に教える力」を持った中堅職員は介護の職場には少ない。

また、

チームで育成しようとしても・・・中々、協力してくれる職員が少ない。

リーダー、主任クラスでスーパービジョンができる人いる？・・・現実的には少ない。

そして、体系立てられた理論って、何？・・・わかっている職場は少ない。

新人育成を 1 年だって、ありえない・・・1～3 ヶ月の現場が多い。

1. 現状認識の共有・・・「人に教える力」を持つ中堅職員が少ない。

いかがでしょうか。

現実を直視する事から成長は始まります。

次回は、SL 理論について深めていきます。