

## 94. あなたは「変化に弱く、変化が嫌い」な施設長？

2020年2月24日

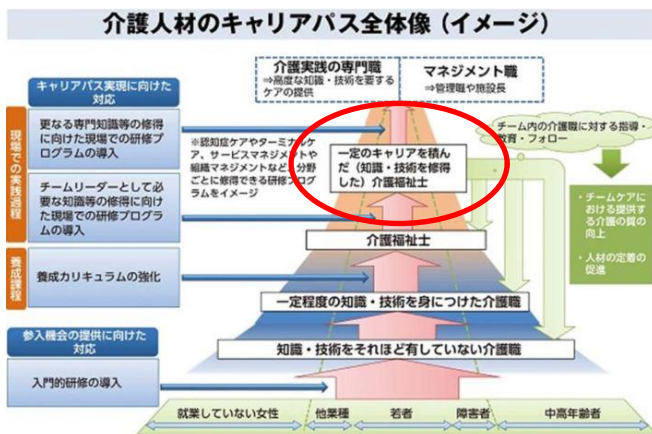
1. エッセイ 91「平石朗全国老施協会長の基調報告からの学び」から、介護事業所が今やらなければならない事は、「少ない職員でも質の高いサービスを継続的に提供できる、チームマネジメント力があるチームリーダーの育成」と書きました。

2. エッセイ 93「最新の「福祉・介護人材確保対策」から考える・・・6」では、同じく今やらなければならない事は、「チームリーダーとしての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」と書きました。

下図（左）は、介護事業者にとって重要かつ必要な概念図です。すなわち、赤丸のリーダー職（主任～リーダー）を育成する仕組みと育成が、上記1. 2の介護社会の喫緊の課題という事です。

この事は、私のエッセイで耳にタコができるほど書き続けています（笑；）

この概念図に伴う「主任～リーダー」の育成に求められる役割と能力は、下図（右）になります。エッセイ 53～57「キャリアパスの実現に向けて」で紹介しています。



皆様の法人施設には、概念図に則った「主任～リーダー」の職員が揃っていますでしょうか？  
また、この「主任～リーダー」の育成体系の準備はできていますでしょうか？

概念図で求められている「主任～リーダー」の育成は、今までの研修で作り上げる事は難しく、私の主観ですが、ほとんどの事業所では、できていないのではないのでしょうか。

前回のエッセイ 93 の最終稿で

「やる事はたくさんあります。ポーとしているわけにはいかないのです。実践していく仕組みをどう創るかの検討や智慧を出していくのが介護事業者の仕事ではないのでしょうか！！」と書きました。

しかしながら現実問題、いかがでしょうか？

確かに「育成する仕組みと育成」の必要性、そして「必要な役割と能力」は、理屈ではわかります。とは言うものの、現実、介護の社会には、大きな足かせがあります。

「福祉の現場は、業務改善とスクラップアンドビルドがすごく弱い」「福祉の職員は、変化というものにすごく弱く、それを嫌うという特徴がある」と、エッセイ 92「介護人材の特性「変化に弱く、変化が嫌い」で紹介しました。

そうなのです。「変化に弱く、変化が嫌い」なのです！！

これは、職員もそうですが、施設長含む管理者にも言えることです。

まず、事業経営者、施設長管理者が、国が求めている「主任～リーダー」の育成内容を必要とするか、必要としないかが大きな分水嶺になります。「変化に弱く、変化が嫌い」のままである事業者ならば、国が求めている「主任～リーダー」の育成内容は必要としないでしょう。

いやいや、これからの時代、業務改善とスクラップアンドビルドが必要というならば、今までの階層別研修を含めた研修体系を大きく見直す必要性があります。

えーなぜ、今までの研修体系を壊すの???

何度も書いています。

平成 29 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で示された「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」を振り返ってください。

今までの介護事業所の在り方の結果、この提言が作られ、下図の概念図になった事をリフレクションしてください。この事が理解できない事業者は、「変化に弱く、変化が嫌い」な事業者なのです！

注意：ただやみくもな業務改善とスクラップアンドビルドは、危険です。ご注意ください！！

ピーエムシーの実践経験からの具体的な育成課題を次回のエッセイ以降で書いていきます。

