

リハビリセンター大村（大村市）

事業所での課題認識

■導入の目的と導入前の状況

介護現場に多様な働き方を導入するためには、多様な働き手に対する指導やマネジメントを現場リーダー職員（主任、副主任）が担うこととなります。現場リーダー職員は優秀であり、管理者からの評価も高いものでしたが、多様な価値観や生活環境を持つ「多様な働き手」をマネジメントしていくには、一層のマネジメントスキル向上が必要となるため、現場リーダー職員のマネジメント能力の更なる向上を目指し、多様な人材の就業への対応力を養うための研修を実施しました。

■プロジェクトを進める上での課題

マネジメントに必要な能力の中で、現場リーダー職員がどんな強みと弱みを持つのか、また業務を遂行する上でどんな思考特性や価値観を持っているのか、事前に把握する必要がありました。

実施内容・導入効果

研修企画前に360度サーベイ（※1）を実施することで、現場リーダー職員の強みと弱みの把握を実施しました。その調査分析結果を、一般的な事業所の調査結果数値と比較し、数値が低い項目を「現時点で向上が必要な現場リーダー職員の能力」と設定しました。その上で、設定した能力を効果的に向上することができる研修テーマとカリキュラムを策定しました。

研修は、個人ワークやグループワークを多用し、現場リーダー職員の価値観や思考特性、意識変容の状況を細かく把握しながら進めました。その結果、研修後アンケートにて、高い内容理解度と研修に対する満足度を計測することができました。人材育成については、一定期間が必要であるため、事業所では、事業期間終了後も継続的に実施する予定です。

※1：アンケート調査で対象者の「自己評価」と上司・同僚・部下からの「他者評価」を比較し、「対象者自身の認識」と「対象者の職場での行動」のギャップを数値化する手法

■モデル事業実施内容

- ①現場主任クラス介護職員の育成
 - ・現場主任の抱える課題の明確化の為に育成対象者12名とその上司/同僚/部下を対象とした360度サーベイ実施
 - ・調査結果を踏まえた研修テーマと研修計画の提案、研修の実施
- ②求人チラシの作成

■施設担当者の声（副施設長）

- ・360度サーベイの分析結果は驚く程現状を表していると感じました。
- ・コロナ禍で過重業務になっている中、研修に対して反発があるのではないかと予測していましたが、受講者の研修に対する評判も良く、取り組む姿勢も前向きであったと思います。

■モデル施設の概要

- 介護老人保健施設
- 職員数 82名
- 利用者数 90名
- ショートステイ、通所リハビリテーション
訪問リハビリテーションを併設