



武田流 指導方法

et.
Edel Tutiyama.
Copyright © Edel Tutiyama All Rights Reserved

～今の時代だからこそ厳しさが必要さ～

『人を育てる』この言葉は重い。指導的な立場に立っている人間なら誰もが噛みしめたことがあるだろう。時には厳しく鬼になることも必要だ。しかし時には、温かく見守る優しさだっている。人は自分が思うようにはなかなか育たない。人を育てることはまさに修行である。指導者は根気強く、花が実を咲かすのを待たなくてはならない。同じ福祉業界で働く指導的立場にある『同志』に、武田流の指導を是非聞いてもらいたい。賛否両論、反対意見？もちろん大歓迎である。

①武田真吾の紹介

僕の職業はもともと、『営業マン』でした。まったくの異業種から転職してきた僕をエーデルは働かせてくれたのですが、初めはとまどいが大きかった。それは、この介護業界が数字や売上げで評価される世界ではなかったということです。

知識や経験を元に勉強を進めていき、やがて僕は役職（副主任）を任されることになる。副主任という立場は、主任を支え、チームが組織として機能するための『潤滑油』のような役割があります。僕は主に新たに入ってくるスタッフの指導係りを任されることが多く、今回の発表では、そこで培ったノウハウを説明したいと思います。



②『チーム、人間関係』この難しきもの。

チームや組織というのは、人間が形成しているものであり、日常の些細なことが基で、バラバラになることがある。スタッフは利用者を見るのが何よりの仕事であるが、そこで働くスタッフのことも正直言って、相当気になることがあり、ウエイトは大きい。以下に、対応が難しいスタッフの共通点を挙げます。

A：仕事を覚えないうことを悪いとは思わない。

B：指導に対する言い訳パターンが決まっている。（聞いてない、知らない、教わっていない）

- ☞いきなり指導はしない
- ☞言い訳を分析する。
- ☞原因は自分自身であることを気付かせる。

C：他のスタッフとのトラブルが多い。

- ☞改善案を自分の口から言わせる
- ☞それを確認した上で、指導
- ☞間接的チェック（私以外のスタッフによるチェック体制）

D：頑固、物事に固執。素直にハイとは言わない。

- ☞いきなり否定しないこと
- ☞本人の考えを聞く
- ☞認めるところは絶賛する
- ☞考えが浅い部分は指導



以上はあくまで箇条書きなので、発表で詳しく説明したいと思います。

言っておきたいこととして、基本的に僕は『最初は、どんなスタッフのことも真剣に信用します。またそのスタッフが入職後、間もなく、経験が浅いときは、他のスタッフに、温かい目で見守るよう懇願しています。』それでも改心せず、態度を全く改めないスタッフについては、とにかく、原因は自分自身にあるんだということを気付いてもらうよう粘り強くアプローチします。

③武田の流儀

流儀その1『頑張っているスタッフを守るということ』

スタッフと一言でいっても、その頑張りはさまざまである。僕の一番の流儀として『正直者が馬鹿を見てはいけない』という思いが常に根底にある。頑張っているスタッフが、さぼってばかりいるスタッフを見てやる気を失うことが、一番、組織としていけないことを僕は分かっている。だから、日夜頑張っているスタッフを中心に考え、もしルールを守らなかったり、チームの和を乱すようなスタッフがいれば、僕は躊躇なく指導する。そこで指導しないと、余計にチームが崩壊することを僕は知っているからだ。

流儀その2『信賞必罰』

信賞必罰とは、褒めることも、叱ることも人によって変えるのではなく、すべてのスタッフに平等に評価していくことだが、これもチームをまとめる上では重要なことだと思う。人によって態度を変えるというのは最悪で、特定の人間に甘かったり、逆に厳しいというのはリーダーとしては最もやってはいけない行為だということを実感している。信賞必罰の精神は、チームをまとめていく上で非常に大切だと思っている。

流儀その3『自分の背中を見せる』

どこの世界に、頑張っていないリーダーについていく人間がいるだろうか。やはり役職者たるもの、表現は古いが、『背中を見せて引っ張っていく』気概が必要だ。ここぞという場面では、自分が真っ先に行動し、矢面に立つ。その背中を必ず他のスタッフは見ていると思う。別に他のスタッフの良いところを見せようというPRが先立つわけではなく、リーダーはやはり率先して辛いことも引き受けるのが常で、結果として部下がついてくることが理想だと思う。

④まとめ

今の時代は、厳しい指導はタブーであるかのように、メディアなどでは報道されているが、いったい『厳しさ』とは何だろうか？という視点で皆さんは考えたことがあるだろうか。もし間違ったケア方法を繰り返しているスタッフが、そのやり方を誰にも指摘されず、間違いであるということに気づかないまま、時を過ごし、虐待などに繋がってしまうこともあるかもしれない。そうなった時に後悔しても、もう手遅れであり、当事者も法人もどうすることも出来ない。

実は、指導をするということは『優しさ』なのではないだろうか。間違ったことを間違っていると言にくい現代だからこそ、余計にそう思うのは僕だけだろうか。それがたとえ部下であっても、他者の間違いを指摘することにはエネルギーを要する。

しかし、その間違いに気づき、過ちを繰り返さなければ、それは成長でもある。今、数々問題になっているのは、その指導の方法が体罰であったり、人格を否定したりといったもので、あたかも『厳しさ＝駄目』であるかのような風潮は、本当に人を育てる上ではどうなのか？という疑問もある。

僕もまだスタッフを指導する立場となってから、それほど日が経過しているわけではないが、プライドと愛情をもってスタッフに接しているつもりだ。賛否両論もある中で、それでも僕はやはり自分の信じる道しか進むことが出来ないのである。