



4月は新生活が始まる方も多き季節。私の職場（介護施設）でも、例外ではありません。新入社員はもちろん受け入れ側も不安と期待に胸を膨らませます。この時期に悩むのが現場教育です。教育方法はいろいろとありますが、目的は「自立した人」に育てて頂くことです。しかし、これが非常に難しい。それぞれ違う環境で育ち、いろいろな価値観や感性を持った人たちにどの様に関わっていけば良いのか？？本当に悩みます。部下育ても子育ても同じだといいますが、私は少しその言葉に疑問を感じていました。しかし自分の部下育てを振り返り感じるがありました。

最近の新入社員は責任をとれない人が多い！！という組織の風土に頭を悩ませていたとき、私どもの協会理事長に「責任を取る場を与えたことある？」と投げかけられたことばにはっとしました。確かに、個人宛のクレーム、トラブル、マイナスイメージの対応は全て私が行ってきました。

改めて、自分自身の部下の教育を振り返ると、仕事を任せられず、心配ごとの多い気がかりの部下（新人）にはいつまでも同行し指示書を渡したり、苦手なことや失敗の恐れのあることは、任せることが出来ず全て私がやっていました。気がつくといつも忙しい私。休みの日も心配で会社に出勤したり、トラブルやクレームが生じると電話で呼び出されることは日常茶飯事。部下からは「最後には主任（私）がどうにかしてくれるから安心して働けます」と言われていました。結局、私がいないと何も出来ないチーム、部下を育てていました。

部下が傷ついたり失敗したら可哀想とか、経験豊富な私が導いてあげないといけない、それが上司の役目と思込んでいました。それはきっと子育てにも通ずるものがあるかと思ひます。経験豊富な私たち大人が良かれと思ひて導くこと、傷ついたり失敗したら可哀

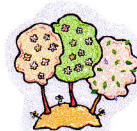
想と、幼い子どもが転びそうになるとついつい手が出てしまうことがあります。子どものために、部下のために「転ばぬ先の杖」を出してきた結果、自分の時間はなく、いつも忙しい私になっていました。

「主任が居なくなったら困ります」とか「主任が居てくれるから安心です」の部下からのことばが、どんなことがあっても部下を守りたいという気持ちが強かった私にとっては、自分への評価や存在価値を感じ、とてもうれしいものでした。それは親としても同じ気持ちかもしれません。だからこそ失敗する前に、傷つく前についつい手を差し伸べたくになります。

しかし、親は子どもには自分で人生を切り開いていく力を持った「自立した人」に育てて欲しいと願っているものではないでしょうか？部下育ても同じことが言えます。現場ではその場で自己判断しないといけない場面が多々あります。であれば、彼、彼女たちが自分で対応できる力をつけることが「上司の役目」です。信じて任せる、見守る、行動の結果とともに向き合う場を作ることが必要であったと振り返ります。

経験や体験を積むことで人間は成長します。それは良い経験も苦しい経験も一緒だと思います。私はその大切な成長のチャンスを奪っていたのではないかと反省します。理事長の「責任をとる場を与えたことある？」ということばから、まずは責任とは何か、責任をとることにどんな意味があるのかを共に考え、いろんな貴重な経験が出来る場をつくり、信じて任せることから始めて行きたいと思ひます。

（文責：樋川 いさ）



〒654-0067

神戸市須磨区離宮西町 1-2-20-104

NPO 法人マザーズサポーター協会