



介護職の人材育成・ 人材マネジメントのヒントを情報発信！

～介護職員及び組織に対する育成をトータルサポート～

発行元：ピーエムシー株式会社

〒955-0845 新潟県三条市西本成寺 1-35-4

TEL:0256-47-3686 FAX:0256-35-0158

https://www.pmc-jinzai.com/

受け身型
リーダーを
支援する！

現場で起こるハラスメントや不適切ケアを避け！

こんにちは。ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

介護現場では、リーダーがチームの雰囲気や左右し、不適切ケアやハラスメントを未然に防ぐ重要な役割を担います。しかし、「受け身型」のリーダーは自己主張が苦手なため、適切なタイミングで声を上げられないことがあり、この状況を放置すると問題が深刻化するリスクが高まります。今回は、受け身型リーダーが抱えがちな課題と、それを克服するための管理者や同僚の支援の在り方について考えます。

アサーティブ・コミュニケーションとは

アサーティブ・コミュニケーションには「コミュニケーションの4タイプ」という概念があります（※アサーティブ・コミュニケーションとは、自分も相手も尊重しながら率直に意見を伝えるコミュニケーションのことです）。この4タイプは『ドラえもん』のキャラクターで例えられることが多く、特に日本人にはのび太くんのような「受け身のコミュニケーションタイプ」の人が多くいわれています。私自身もどちらかといえばこの受け身型に近いと感じています。

主張する



主張しない

受け身型リーダーの特徴と支援の重要性

受け身型の良い面は「協調性の高さ」ですが、その反面「自己主張の弱さ」が課題です。特に介護リーダーが受け身型の場合、ハラスメントや不適切ケアといった問題に直面しても、「ならぬことはならぬ」と明確に指摘できない傾向があります。また、こうした問題を誰かに相談できず、一人で抱え込んでしまうことも多いでしょう。

その結果、問題がチーム内で黙認され、やがてそれが「当たり前」のようになってしまう恐れがあります。そして、問題が明らかになる頃には、虐待やハラスメントという深刻な状態になっていることも少なくありません。

このような事態を防ぐために、管理者は現場のリーダーに全てを任せきりにするのではなく、自ら現場をラウンドし、違和感を覚えたときには職員全体に厳しい姿勢で指摘する必要があります。

受け身型リーダーを支える環境づくり

受け身型のリーダーには他人の話を丁寧に聞く力がありますが、一方で大切なことを発信するのが苦手な傾向もあります。この壁を乗り越えるためには、周囲からの支援が不可欠です。

「ここだけは許してはいけない」「ここだけははっきり言うべきだ」という場面で、管理者や同僚が背中を押すことで、リーダーも勇気を持って大事な一言を伝えられるようになるでしょう。管理者や同僚にとって、それが重要な役割の一つではないでしょうか。

主任研修講師 斎藤 のつばやし



富山県の法人様でオンラインのリーダー研修をさせていただいております。

リーダーの皆さんと色々とお話するなかで、特に印象的なのが富山のおいしいもの談義です。富山と言えばブラックラーメンやホタルイカくらいしか知らなかったのですが、四角いお好み焼き、大門そうめん、ホワイト餃子、からしハムなどなど、どれも本当に美味しそうなんです。

今度富山に行ったら全部挑戦したいと思います。…ちなみに雑談だけでなく、研修もちゃんと実施しています。

(出所：https://dd-career.com/blog/it-kyobashi_20230216/)