



# 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/>

過去のニュースレターはHPからご覧いただけます

## 介護現場で活かす家族システム論

こんにちは ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

システム論とは、物事や現象を「システム」として捉え、その構造や機能を分析する学問的アプローチです。

個々の要素を単独でみるのではなく、それらが相互に関連し合っ全体としてどう機能するかに焦点を当てます。

システム論には組織システムや家族システム等の分野があり、組織課題を検討する場合は組織システム論の適用が一般的ですが、今回は介護という仕事の特性を踏まえ、家族システム論にあてはめて課題を検討しました。

### 家族システム論の基本的な考え方

家族システム論では、家族の一人ひとは単独で存在するのではなく、互いに影響を与え合いながら機能していると考えます。つまり、「個人の問題は家族全体の問題」として捉えます。

この考え方を介護の職場に当てはめると、「スタッフ個人の課題はチーム全体の課題」と捉えることができます。

例えば、チームに業務遂行に課題のあるスタッフがいる場合、「課題のあるスタッフをどう成長させるか？」ではなく、「その人の成長を促せるチームの環境や関係性をどう作るか？」と視点を変えて解決方法を検討するのが家族システム論のアプローチです。

### 家族システム論の視点（概念）

#### ①相互依存性：

家族（チーム）はお互いに影響を与え合う存在である

#### ②ホメオスタシス（恒常性）：

何か変化が起こると、元の状態に戻ろうとする力が働く。変化したくない

#### ③境界（バウンダリー）：

家族の中で役割や関係性のルールができあがる

#### ④サブシステム：

親子関係や夫婦関係など、家族（チーム）内に更に小さなグループができる

### 「課題のあるスタッフ」がいる場合の 家族システム論的アプローチ

①「相互依存性」の観点から、「課題のある職員が来ていない仕事」は他の誰がどのようにカバーしているか、どこに負担が偏っているかを考え、役割分担を変更し、メンバー間の負担の偏りをなくします。

②「ホメオスタシス（恒常性）」の観点から、役割分担の変更に対するスタッフの抵抗を考慮し、「なぜ見直しが必要か」を丁寧に説明し理解を得られるよう働きかけます。

③「境界（バウンダリー）」の観点から、「この人はどうせできないからフォローする」という役割や関係性の固定化を防ぎ、課題のある職員に対しモールステップで（全員で）OJTを継続して実施します。

④「サブシステム」の観点から、仲良しグループの放置による情報の偏りや人間関係の分断を防ぎます。

いかがでしょうか。

特定のスタッフが抱えている課題を「その人個人の問題」とせず、「チームのシステムとしてどう変えられるか？」という視点で考えることが課題解決のヒントになり、個人とチームの成長につながります。

この理論をもっと深く理解して、介護リーダーのチームマネジメントに活かしていきたいです。



主任研修講師 斎藤 のつぶやき

TBSの日曜劇場「御上先生」を毎週観ていました。

脚本を書いている誌森ろばさんは、演劇畑出身だそうでドラマを観ていると演劇エッセンスが随所に感じられるところが特に好きでした。

役者の皆さんも素敵な方ばかりで、物語も演技も本当に見応えがあって、終わってしまったのが本当に残念です。