

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～



NEWS LETTER

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

アサーティブ・コミュニケーションこそが離職を防ぎ定着を促す

こんにちは ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

今回のテーマは「アサーティブ・コミュニケーション」です。このニュースレターでは、以前にも同じテーマを扱ったことがあるのですが、今回は「なぜこの技法を学ぶ必要があるのか」という視点から、改めて根拠を踏まえ、お伝えしようと思います。

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は、相手を尊重しつつ自分の意見を主張するコミュニケーション手法です。単に自分の意見を押し付けるのではなく、相手に敬意を払いながら伝えにくいこともしっかり伝えることで、上下関係や立場の違いを越えて対等な対話が可能になります。このスキルを身につけることで相手に不快感を与えずに自分の意見や気持ちを伝えられるようになり、人間関係を円滑にする効果が期待できます。

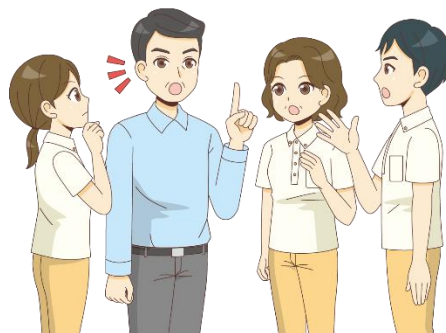
介護職場における人間関係の問題

介護業界では職場の人間関係の悪化が離職の大きな要因となっています。介護労働安定センターの調査（R5 年）によれば、介護の仕事を辞めた理由のトップは「職場の人間関係に問題があったため」で 34.3%にも上り、前年より増加しています。さらに、人間関係が原因で離職した人の具体的理由を見ると、「上司の思いやりのない言動・きつい指導・パワハラ」が約半数（49.3%）を占めました。上司やリーダーのコミュニケーションの問題が離職につながっているケースが多いのです。

上司やリーダーがコミュニケーションの課題を自覚し、改善していく事でフロアやユニットの雰囲気は大きく変化します。人間関係の良い職場は情報共有や相互理解が進み、チームワークが向上することが明らかにされています。ケアの方法や利用者情報の共有もスムーズになり、提供するケアの質向上につながります。

アサーティブ・コミュニケーションを身につけたリーダーは、必要な注意や指導もパワハラにならず建設的に行えます。

リーダーこそが率先してアサーティブ・コミュニケーションを実践し、メンバー同士の良好な関係構築の潤滑油となることで、職場全体のチームワークと定着率向上に寄与するのです。



おわりに

リーダーが自他尊重の姿勢で日々の対話とチーム運営に当たれば、スタッフが安心して意見を出し合える職場風土が醸成されるでしょう。それによって職員のモチベーションと定着率が高まり、結果的に利用者へのケアの質も向上するという好循環が生まれます。具体的なデータと事例が示す通り、介護リーダーのアサーション能力向上は、働きやすくやりがいのある職場づくりの基盤となるのです。

主任研修講師 斎藤 のつぶやき



家で飼っているミドリガメを、先日冬眠用の水槽から出しました。冬眠から目覚めさせる時は毎年「生きているのか…？」と若干の不安を感じつつカメと対面します。

今年もしっかり生きていました！
あまりかわいいとはいえないかもしれませんが、カメの生命力の強さには本当に驚かされます。

