Vol. 50　ピーエムシー株式会社　ニュースレター　2026 年 10 月発行

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 に掲載 ■
→ダウンロードも可能です。

「ぬるい指導」を経由して「心理的安全性」の高い職場を目指そう

こんにちは、ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

最近、中堅職員の話を聞いていて、職場の人間関係の興味深い変化に気づきました。
以前に比べて「先輩からの厳しい指導」に対する悩みが目に見えて減っていると感じている人が増えています。

これは、ハラスメントや早期離職を防ぐという組織の方針が、現場に浸透してきた表れではないでしょうか。

経営層の、職員を大切にするメッセージが届いていることは、組織にとって大切な前進だと感じます。

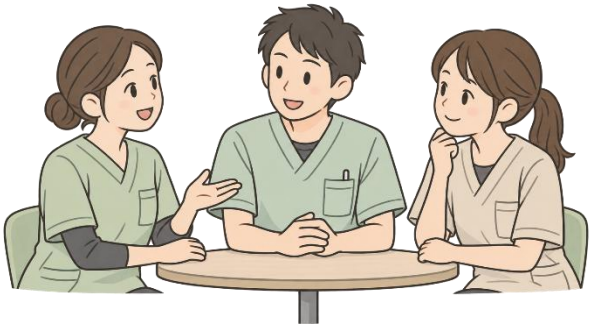
指導に迷う中堅職員

一方で、後輩の育成を担う中堅職員からは、新たな迷いも聞こえてきます。
「こんなぬるい指導で本当に良いのだろうか」「命に関わる大切な手順を、厳しく伝えないままで育つのか」
このような葛藤を抱えながら後輩と関わっている方が増えています。
ハラスメントを回避するあまり、本来伝えるべきことまで伝えられなくなっている可能性があります。

安心して伝え合える関係へ

かつてのような厳しい指導は減りつつあります。
しかし、それに代わる関わり方は、まだ十分に共有されていないように感じます。
だからこそ、管理者や役職者は「これからどうやって後輩と関われば良いのか」という答えを見つけ出さなければなりません。
その鍵となるのが、「心理的安全性」の構築だと思います。心理的安全性は、決して「波風を立てず誰もが優しい職場」を作ることではありません。
年齢や経験、役職の壁を越えてお互いが一人の専門職として尊重され、対等な立場で意見を言える関係性のことです。

これまでの一方通行の指導から、お互いを恐れずに気になるケアを指摘し合えるフラットな関係を目指す必要があります。
「より良いケアを提供するために、率直に意見をぶつけ合っても関係性は壊れない」という信頼感が根底にあってこそ、若手も中堅も迷いなく業務や後輩育成に向き合うことができるのです。



管理者がつくる土台

「ハラスメントをなくす」という第一フェーズがある程度達成されたら、次なるフェーズは「心理的に安全なチーム」を作ることです。
現場の中堅職員が迷いなく後輩に向き合えるよう、管理者らがその土台作りを力強く牽引していくことが求められます。
日々の対話を重ね、より良いケアにつながる職場を育てていきましょう。



主任研修講師　斎藤　のつぶやき

先日、友人の新しい車に乗せてもらいました。
車線変更や車庫入れの自働化、AI 搭載、必要時のオペレーター接続など、特にネットワーク機能の進化に驚きました。
ただ同時に、もしも AI が暴走したら、常にネットと繋がっている車はどうなってしまうんだろう…と怖くもなりました。モノがインターネットに繋がる「IoT 化」は、便利さと同時にリスクも理解し引き受ける必要があります。進歩が早すぎてついていけなくなりそうです。

封筒の宛名に変更等がございましたら、お手数ですがご一報いただけますと幸いです。