

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。

【管理者必読！】 「心理的安全性」と「上司の関わり」が 職員の離職を防ぐ

こんにちは、ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

人手不足が深刻な介護現場において、職員の定着は最大の課題です。

今回は老施協総研の令和4年度の研究論文「介護職員における心理的安全性が就労継続意識と協同作業認識尺度に及ぼす影響」を読み解き、職員の定着にどのような施策が必要なのかまとめました。

離職意向を左右する要因

「離職意向を高める要因」

仲間に頼らず一人で抱え込む「個人志向」、腰痛やメンタル等の「身体的不調」、そして「希望休が取れない」不満などが離職意向を高めていることがわかりました。

「離職を思いとどまらせる要因」

最も影響が大きいのは「上司との人間関係への満足度」であり、次いで収入や、介護職としての継続意識があがりました。

離職を食い止める4つの具体的アプローチ

①「上司との関係性」を最優先で改善する

「職員同士の仲が良い」だけでなく、管理者・リーダーの関わり方が離職を防ぐブレーキになります。評価目的ではない1on1を定期的に行い、部下の感情面に寄り添うことが必要です。また、注意・指導よりも、日常の「承認・確認」を増やすことが効果的だと書かれています。

②「希望休」は対応できなくても誠実に向き合い説明する

人手不足で休みが取れること以上に、「言っても無駄だ」という諦めが離職を招いていることが示唆されました。100%叶わなくても、「なぜ無理か」「代替案はないか」を誠実に説明する文化の構築が大切です。

③不調を「個人責任」にしない

体調不良を甘えとして許さない、体調不良による休暇が取りにくい職場が離職を増やしています。シフトの関係で難しいと思いますが、特に女性特有の不調を含め「体調の相談がしやすい職場」にすることが離職を防ぐことがわかりました。

④「チームで動く」仕組みを作る

一人で完結させる「属人化」が進むほど、離職率は高まります。個人目標だけでなく、「チーム目標」を設定し、協同で成果を出す視点を持たせましょう。



心理的安全性だけでは不十分

「話しやすい雰囲気（心理的安全性）」はあくまで土台でしかなく、それ自体が直接離職を止めるわけではありません。「上司（管理者）の部下への関わり方と仕組みを変えること」こそが、安定した事業所運営への近道だとこの論文は結論を述べていました。

主任研修講師 斎藤 のつぶやき



本当にどうでもいい話なのですが、女優の杉咲花さんのお父さまがギタリストの小暮武彦さんであることを知って驚いております。表現力が遺伝するのか？あるいは環境が才能を育てるのか？いずれにしてもすごい親子ですよね。