

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。

チームの心理的安全性を高めるためにリーダーは何をすべきか？

こんにちは、ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

チームリーダー育成プログラムでは、今年度から、「部下へのケア力向上」をテーマとして HSE マネジメントコンピテンシーを導入し研修を実施しています。

「高い成果を出す管理職に共通する行動特性（コンピテンシー）」ことで、部下のメンタルヘルスを守り、働きがいを高めるための管理職の行動に焦点を当てたものです。このシートを活用することが同僚部下の不安を軽減し、チームの心理的安全性を高めることにつながると考え実践しています。

今回はその途中経過についてご報告します。

短い時間でも 同僚部下への1対1の関わりを大事にする

今回このコンピテンシーを実施してみて特に印象的だった項目が「メンバーへの対応（関わり方）」でした。

具体的には、殆どのリーダーが「自分から進んで挨拶をする」ことができていました。しかし、「チームメンバーと1対1で話す機会を定期的に設けている」については、多くのリーダーが実践できていませんでした。

リーダーに聞いてみると、「業務の話はできているが、個々の職員への承認や、仕事の大変さを聞くことは出来ていない」という声が聞かれました。

そこで研修では、「1対1で話を聞くことが相手を承認しモチベーションを向上させることにつながる」と説明し、短時間でいいのでメンバーに個別に声をかけ、「今困っていることや不安なことはない？」と聞いてもらうようお願いしました。



愚痴を聞きっぱなしにしない

他にリーダーの皆さんからの反応が多かったのが、「部下への配慮と責任」の中の「チームの仲間の陰口は決して言わない」という項目でした。

多くのリーダーは、自ら誰かの陰口を言うことはありません。しかし、メンバーから他職員の不満や愚痴を訴えられることが多く、どう対応すべきか分からぬという悩みを抱えていました。

そこで、コーチングの基本である「傾聴→承認→質問→応援」の流れで対応する練習を行いました。

特に、「質問」を通して相手に考えさせる関わりが、リーダーにとって大きな学びとなつたようです。

答えを与えるのではなく、考える力を引き出す関わりに切り替えることが、現場の空気を変える第一歩になります。

同僚部下への関わりの質を変えていくために ふりかえりを大事にしよう

今回、このコンピテンシーを現場で実践してみて、リーダーのメンバーへの丁寧な関わりがチームの心理的安全性を高めることにつながっていることを実感しました。

心理的安全性は、上司からの日々の声かけ、1対1の対話、愚痴への向き合い方といった、リーダーの関わりの質の積み重ねによって形づくられます。

今年度の結果と課題を踏まえ、来年度はさらに実践の質を高め、リーダーにとって「現場が変わる実感」を得られる研修として継続していきたいと考えています。



主任研修講師 斎藤 のつぶやき

テレビで歌人の俵万智さんが『ホスト万葉集』という本を紹介されていたので読んでみました。ホストの皆さんが詠んだ短歌をまとめた本なのですが、これが意外と面白くて、たまに「才能すごくない？」と思う一首が混ざっています。ホストと短歌は意外な組み合わせですが、解説にも「光源氏だってホストみたいな存在じゃない？」と書いてあって納得してしまいました。