



## 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。

## 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～

### あなたのチームは現在どんな時期？ 「タックマンモデル」を参考にチームの状態を分析してみよう！

こんにちは ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

介護リーダーから「メンバーとの温度差が埋まらない」という悩みを良く耳にします。リーダーが描く理想と現実の間に、大きな乖離が生まれている状態です。

これを打開するヒントとして「タックマンモデル」があります。どんなチームであっても、バラバラの状態から成果を出せるようになるまでに必ず避けて通れない「成長の階段」があるという理論です。

#### タックマンモデルのチーム形成の5段階

|        |                         |
|--------|-------------------------|
| ①「形成期」 | メンバーが集まったばかりで互いに遠慮がある状態 |
| ②「混乱期」 | 意見がぶつかり合い対立や不満が表面化する状態  |
| ③「統一期」 | ルールや目標が共有され、互いを認め合える状態  |
| ④「機能期」 | チームが結束し、高い成果を出せる状態      |
| ⑤「散会期」 | プロジェクト終了などによるチームの解散     |



#### タックマンモデルによる現状分析

チームにまとまりがないと感じられる場合、多くの現場で起きているのが「形成期」のループです。チームとしての形が整う前にメンバーが入れ替わり、「お互いを知る」という初期段階から抜け出せない状態です。

次に、「混乱期」の停滞があります。ベテランの威圧、管理者との対立などが起こっている状態です。意見の食い違いを攻撃や責任転嫁で解決しようとしている状態です。

本来であればここから共通ルールを確立する「統一期」、阿吽の呼吸でケアを実践する「機能期」へと進むべきですが、「混乱期」から抜け出せないという状況が多く起こっています。慢性的な人手不足により、ルールづくりのための話し合いの時間すら持てないことが原因のひとつです。

#### まずはメンバーの コミュニケーションの改善が必要

例えば「形成期」であればまずはチームの形を整えることが必要です。新人や異動してきた職員への教育を人任せではなく仕組みで行い、職員のスキルを一定のレベルまで引きあげられるよう課題発見し改善していくことが必要です。

また「混乱期」であれば、バラバラに行っている業務について共通ルールを決めて実践していくことが必要です。メンバー間で合意形成し、文章にしてマニュアルに落とし込みます。

チーム全体を変えるには時間がかかりますが、まずは自分の周囲の空気を変えることから始めましょう。たとえば、休憩室で誰かの愚痴が始まったら、「どうすれば少しでも楽になりますかね？」と、愚痴を課題に変換するような「解決志向の問い」を投げかけてみてください。味方を見つけて少しずつ空気を変えていくことから始めたら良いのではないかと思います。

#### 主任研修講師 斎藤 のつぶやき



塩見三省さんという役者さんが書かれた『歌うように伝えたい』という本を読みました。2014年に脳出血で倒れ、その後書かれた本なのですが、立って歩くことが如何に大事な事なのか、当事者視点でユマニチュードの哲学と同じことを書かれていてとても印象に残りました。