

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。

介護職のためのシェアリーダーシップ ～全員活躍チームをつくろう～

こんにちは、ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

介護現場のリーダー不足が深刻になっています。厚生労働省の分析でも、介護分野では人手不足が深刻化しており、今後さらに多くの介護人材が必要になることが示されています。こうした状況で、「優秀なリーダーを育てる」だけでは限界があります。

そこで注目したいのが「シェアリーダーシップ (Shared Leadership)」です。

今回のニュースレターでは、このシェアリーダーシップの必要性について論じていきたいと思います。

※このニュースレターの一部は生成 AI で作成し、斎藤洋が加筆修正し、内容を修正しています。

シェアリーダーシップとは何か

シェアリーダーシップとは、簡単に言えば、リーダーシップを特定の役職者だけに集中させず、チームメンバーが状況に応じて分担する考え方です。

先行研究においても、リーダーシップの役割や影響力をチームメンバー間で分散する新しいチームのあり方とされています。

これは「リーダーをなくす」という話ではありません。むしろ、施設長や管理者、主任・リーダーには、誰がどの場面でリーダーシップを発揮するのかという環境を設計する役割が求められます。

中央集権型リーダーシップと 分散型リーダーシップ

例えば、認知症ケアについてはベテラン職員が中心となり、業務改善については若手職員が提案する。夜勤中の緊急対応では、その場にいる職員が状況を判断して動く。

このように、「役職ではなく、その場に必要な力を持つ人がリーダーシップを発揮する」のが介護現場における適応 (アダプテーション) の一つです。

介護の仕事は、利用者の状態、家族の意向、職員配置、突発的な事故など、状況が刻々と変化する仕事です。一人の管理者がすべてを判断する中央集権型のリーダーシップだけでは、現場の変化に追いつけません。医療・介護領域でも、複雑な状況では専門性を持つメンバーの知識を組織的に活用する分散型リーダーシップが注目されています。

ポイントは「意思決定者の明確化」

ただし、ここには重要な落とし穴があります。

「みんなでリーダーシップを発揮しましょう」と言うだけでは、権限と責任が曖昧になり、「結局誰が決めるの?」と混乱状態になります。

実際、先行研究でも「リーダーシップの役割が重複したり、空白になったりすると、曖昧さが生じるため、役割の境界や最終的な意思決定者の明確化が重要である」と指摘されています。

したがって、施設長・管理者が目指すべきなのは、「リーダーを増やす」ことではなく、「リーダーシップが発揮される組織をつくる」ことになります。

そのためには、①職員が意見を言える心理的安全性、②小さな改善を任せる権限委譲、③役割と責任の明確化、④職員同士が互いの専門性を認める文化、⑤失敗を責めるのではなく振り返る仕組み、が必要です。

介護現場の人材育成を「管理者候補を育てる」という発想だけで考えるのではなく、「一人ひとりが必要なリーダーシップを発揮できる職員になれる」状態を目指して人材を育成していくことが求められています。

主任研修講師 斎藤 のつぶやき



楽しみにしていたサッカーワールドカップがあっという間に終わってしまいました！次回開催される4年後、私は60歳です。信じられない時の流れの早さに驚くばかりです。