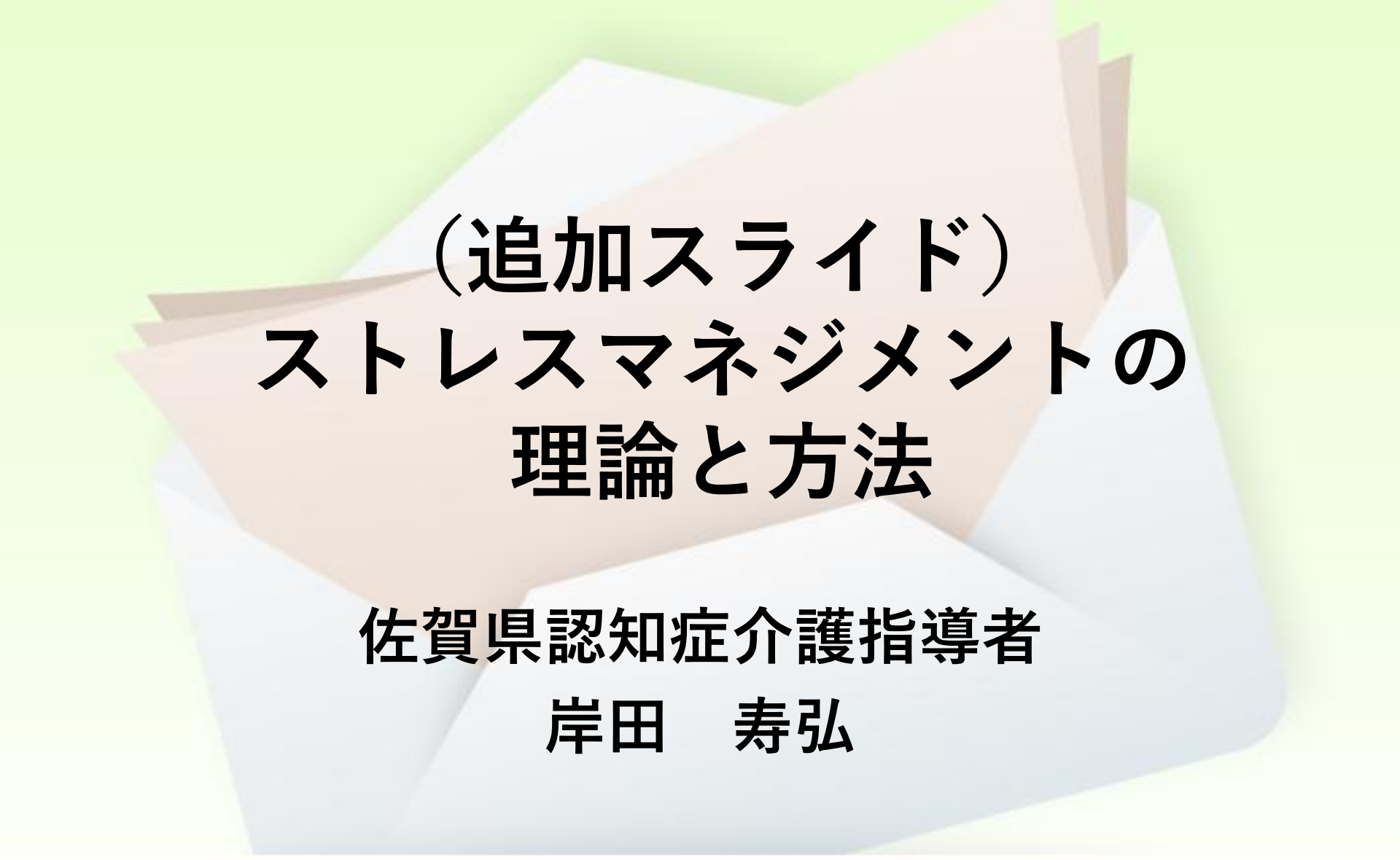




# **(追加スライド) ストレスマネジメントの 理論と方法**

**佐賀県認知症介護指導者  
岸田 寿弘**



# リーダーとしてのスタイルを考え、 指導方法を考える

- ① 現場で背中を見せる「プレイヤー兼任型」
- ② 人や情報をつなぐ「調整役型」
- ③ 職員を育てる「育成・指導型」
- ④ ケアの質を守る「ケア改善型」
- ⑤ 業務を安定させる「段取り・管理型」
- ⑥ 働きやすい関係をつくる「チームづくり型」
- ⑦ 方針を示して動かす「牽引型」
- ⑧ 利用者の思いを反映する「代弁者型」

どの形が優れているというよりも、現在の職場の課題によって求められるリーダー像が変わると考えます。たとえば、業務の混乱が多い職場では段取り型、新人が多い職場では育成型、職員同士の連携に課題がある職場では調整役型が力を発揮しやすいと考えます。

## 1. プレイヤー兼任型

- ・ 現場で介護業務を行いながら、チームのまとめ役も担う形です。
- ・ 自ら介助に入り、現場の状況を把握する
- ・ シフト中の役割分担を調整する
- ・ 困っている職員をサポートする
- ・ 必要に応じて上司へ報告する

## 2. 調整役型

- ・ 職員同士、他職種、利用者・家族の間をつなぐリーダーです。
- ・ 看護職、ケアマネジャー、生活相談員などと情報共有する
- ・ 職員間の認識のずれを調整する
- ・ 利用者の変化をチームに伝える
- ・ 意見が対立したときに、共通の目的へ戻す

### 3. 育成・指導型

- 新人や経験の浅い職員を育てることを中心にする形です。
- 業務の手順を教える
- なぜその介助を行うのかを説明する
- 失敗を責めるのではなく、改善点を一緒に考える
- 職員ごとの得意・不得意に合わせて関わる
- 定期的に声をかけ、成長を確認する

### 4. ケアの質を高める型

- 利用者本位の介護や、ケアの統一を重視するリーダーです。
- 利用者の尊厳や希望をチームで共有する
- 職員によって対応が大きく変わらないようにする
- 介助方法や声かけを見直す
- ヒヤリ・ハットや事故の再発防止を考える
- ケアの根拠をチームで確認する

## 5. 業務管理・段取り型

- ・ シフトや業務の流れを整え、現場を安定させるリーダーです。
- ・ 人員配置や担当を調整する
- ・ 忙しい時間帯の業務を整理する
- ・ 申し送りや記録の抜けを防ぐ
- ・ 急な欠勤や予定変更に対応する
- ・ 優先順位を決めて、職員の負担を調整する

## 6. チームづくり型

- ・ 職員が安心して働ける関係性をつくるリーダーです。
- ・ 職員の意見を聞く
- ・ 一部の人に負担が集中しないようにする
- ・ 感謝やねぎらいを言葉にする
- ・ 問題が起きたときに個人攻撃にしない
- ・ 新人や非常勤職員も相談しやすい雰囲気をつくる

## 7. 方針を示す牽引型

- ・ 「このユニットをどうしたいか」「どんなケアを目指すか」を示し、チームを前に進める形です。
- ・ チームの目標を言葉にする
- ・ 判断に迷ったときの基準を示す
- ・ 改善活動が始める
- ・ 周囲を巻き込みながら新しい方法を試す
- ・ 上司の方針を現場に分かりやすく伝える

## 8. 利用者・家族の代弁者型

- ・ 利用者や家族の思いをチームに伝え、ケアに反映させるリーダー
- ・ 利用者の希望を職員間で共有する
- ・ 家族の不安や要望を整理する
- ・ 言葉で表現しにくい利用者の変化に気づく
- ・ 業務の都合だけでケアが決まらないようにする
- ・ 利用者の生活全体を考えて提案する