

本書の活用法

本書は、介護現場のリーダーとして必要な理論・知識をさまざまな実践を交えて、楽しみながら学ぶことができる「介護現場のリーダー」（以下、リーダーと表記）を対象とした職場研修用テキストです。研修指導用である別売の『介護管理者養成研修テキスト』と併用すると、より効果的な職場研修ツールとして活用いただけます。

自分自身を知ることから始まり、リーダーとしての理論を学んだうえで、現場で直面する問題点を次々にクリアしていきます。個人研究、グループ討議、ロールプレイングなどの技法を取り入れ、リーダーとして必要な指導力だけでなく、さまざまなトラブルに対応できる「自信」が身につくよう工夫をしています。

- ステップ1：リーダーとしての理論・知識を学ぶ
- ステップ2：リーダーとしての教育・指導力を学ぶ
- ステップ3：ケーススタディ《例題》例題をとおしてポイントを整理、理解する
- ステップ4：ケーススタディ《問題解決》解決の糸口を見つけ、体験してみる

■テキストの見方

本書

ポイント

“おさらい”のためのポイントをチェックできます。各項目ごとにあります。

各項目ごとに復習できるだけでなく、振り返りの習慣のために、いつまでも活用できます。

別売の『介護管理者養成研修テキスト』でさらに詳しく解説

解説に対する補足事項

研修指導用テキスト（別売）

■ テキストの中の「チェックリスト」を活用しましょう！

学んだことを定着させるためのチェックリスト(1・3・6か月後の定期チェック)です。
学んだことを常に忘れないよう、初心を忘れないよう、定期的に自分自身を見直しましょう。

《チェックリストの目的》

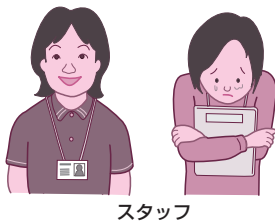
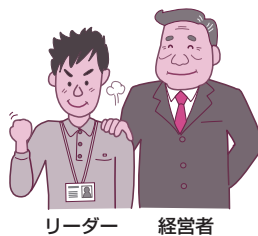
- 繰り返して定着：忙しさに追われてつい忘れがちなことを再確認
- 業務のなかで定着：日常業務のなかで学びを活かすための確認
- 先取りして定着：問題解決の前に確認

■ 本書で学び、理解したことを定着させるための「習慣」を身につけましょう！

- 1日の業務を振り返る習慣
- 定期的にテキストを振り返る習慣
- 学びを活かし、自らが計画を立て、実行すること
- 問題解決を次に活かす習慣

・解決したことを記録し、教育・指導の資料として活用できます。
・新たな指導者を育てるためにも必要な資料になります。

—— キャラクター紹介 ——

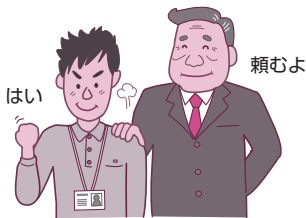


重要な3つの役割

POINT

目標を達成するために必要な3つの役割を理解

リーダーは円滑な運営のために、現場での意思決定を効率よく的確に行わなければなりません。いかなる状況下においても、スタッフを管理し、チームとして成果を出すことがリーダーの仕事です。そのために必要な3つの役割を理解します。



役割1 「経営者の視点に立つ」

経営者に代わって目標を達成し、良好な運営を維持しなければなりません。施設内の問題解決にあたっては、経営者の視点に基づいた意思決定を行い、調整を図ります。



目標はここで
役割分担は……

役割2 「チームをまとめる」

既存概念にとらわれず、臨機応変に対応する柔軟性をもって管理機能を確保し、職場力を強化します。チームの動きを管理する能力が求められます。リーダーの評価はスタッフの働きで決まります。



役割3 「スタッフの育成」

継続的な指導・教育による“学べる職場環境”を整備し、スキルアップの理解を深めます。正しい指導・教育で自信を与え、職場の活性化・効率化を図ることが育成管理の目的です。どんなに優秀なリーダーでも、ひとりでは施設等を運営することはできません。優秀なスタッフに支えられてこそ、実現します。



Point Check!

✓ 「リーダーの役割と立場」

「役割1 経営者の視点に立つ」

- 経営者の方針・願望・不安を把握・理解（実現）する
- 経営者の考えに共感的理解をもつ
- 経営に必要な情報を意識し、経営者の視点に立つ

「役割2 チームをまとめる」

- 目標、計画の重要性をスタッフと共有する
- 過去の経験・実績にとらわれず、柔軟性をもつ
- 調査分析を行い、不測の事態を想定し、事前に代替案を検討する
- 計画をフォローし、確実に実行、結果を出し、評価する

「役割3 スタッフの育成」

- スタッフとの相互信頼関係が育成の基礎であることを認識する
- スタッフ一人ひとりの個性を理解する
- 自己啓発を忘れない

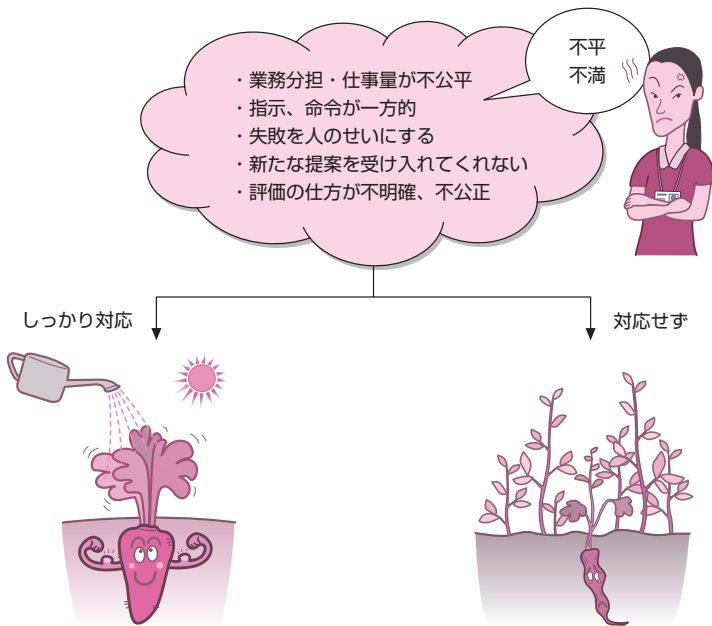
「やる気」に変える

POINT

自信をつけ、達成感を味わう

さまざまな業務のかじ取りをするリーダーの役割は重要ですが、かじを取るだけでは船は動きません。かじ取りがうまくいくか、いかないかはスタッフの動きで決まります。スタッフ一人ひとりが責任をもって仕事に励んでこそ、船は計画どおりに進みます。自分に任された仕事を達成し、リーダーや周りのスタッフから認められ自信がつけば、自然とやりがいのある仕事として達成感を味わうことができ「やる気」が出ます。いつまでも元気に船を動かしてもらうためのポイントを理解します。

不平・不満を「やる気」に変える！



- 成長できる・学べる
- 達成までのプロセスや見通しがはっきりした
- 頼られていると実感できた
- 意義のある仕事だと納得できた
- 達成した実感がもてた
- 責任感がもて、自発的に取り組めた
- 自信がついた
- お金には変えられない仲間ができた

辞めようかなあ……

何も望めない

事例9

「雑」な仕事で 苦情が絶えないスタッフ



※経験年数=入社年数

★正社員：24歳女性・経験3か月目
明るい性格、せっかち

細かい配慮に欠ける「雑」な仕事ぶりが苦情につながり困っています。せっちな性格がさらに仕事を雑にしているようにみえます。雑なオムツ交換が原因で肌荒れさせたり、口腔ケアでは「痛い!」とおしかりを受けたり。食事介助ではせかされて誤嚥しそうになったり。掃除が中途半端で「キレイになっていない!」と、他のスタッフから注意されている場面もみかけます。「すみません」と素直に詫げるものの、なかなか改善できないようです。

1. 考えられる原因や問題点を整理
しましょう。

・
・
・
・
・
・

2. 原因や問題点をもとに指導のポ
イントをさぐり、あなたならどう
するかを考えます。

あなたの考えを ↓ 発表します。

3. グループ内で発表された指導ポイントを検討し、実践できるようにまとめます。
(※考えられる問題点や原因を、経験上から仮定しても構いません。)