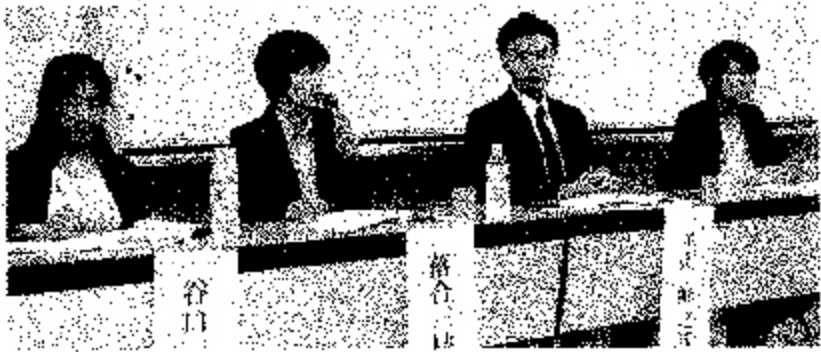


リーダー職育成急務

複数の職員たちのチームで利用者を介護する特別養護老人ホーム（特養）などの施設で、チームをまとめるリーダーの確保が課題になっている。職員を束ね、看護師らと相談してケアの仕方を決めるなど重要な役割を担うが、慢性的に人手不足が続く介護現場では、十分な経験を積み前にリーダーを任せられるとで、戸惑い、離職してしまう人もいるのが現状だ。

（出口有紀）

「多方面から頼られるリーダーを、私が引き受けるのは無理。まだどこまでキ



谷口

「キャリアを積んでいない」。神奈川県横浜須賀野市の特養で八年間働く介護福祉士の女性（30）は話す。女性が働く特養は、少人数の利用者を家庭的な雰囲気の中で介護するユニットケアを採用している。介護する職員は、各ユニットで常勤二〜三人とパート一〜五人の職員がチームを組む。

リーダーは常勤職員から、経験年数や仕事ぶりなどで選ばれる。女性も四年ほど前に務めたが、職員の不和をおさめるのに苦心し、自分から一カ月で配属

リーダー養成の課題などについて話す専門家ら（東京都新宿区の目黒大で）

換えを申し出た。「人間関係の調整が一番大変で、帰宅後も気が休まらなかった。年上の新人やベテランの部下にも注意しないといけないのは、大きなストレス」

さらに、利用者の状態に応じて介助方法を変更し、そのことをケアマネを通して家族に説明するのもリーダーの仕事。「変更をめぐってチーム内で意見が合わないときもあるが、皆の話聞いて、協力し合う姿勢をつくっていく能力が必要。マニュアルや研修では身に付かないし、先輩を見て、学ぶしかない」

五月下旬に東京であった日本介護福祉学会主催の公

経験不足、重責で離職も 国が研修制度検討

ユニットケア 特別養護老人ホーム（特養）で利用者を10人程度の少人数に分け、介護職がチームで利用者につけたケアをする。各利用者の個室と、居間などの共有空間が一つのユニット。相部屋が基

本で大勢の利用者を見る従来の特養とは異なり、利用者のプライバシーや家庭的な雰囲気づくりが重視される。ユニットごとにリーダーとなる職員の配置が義務付けられている。

開講座。リーダーの役割や育成をテーマに、四人が討論した。介護福祉士を養成する岡山県立大の谷口敏代教授は「施設に就職した卒業生の中には、早い時期にリーダーに任命され、年上の部下や同僚との衝突に悩む人もいる。（介護福祉士の養成課程に）リーダーになる意味などを学ぶ科目も必要」と指摘した。中堅の介護職が離職する例にも触れ「介護の仕事は好きだが、引く張っていく役は嫌

国は、仕事に優先順位をつけ、リーダーにしかできない仕事をやるよう呼びかけている」と紹介した。

という人もいる。施設長は、職員の見極めな

国は、仕事に優先順位をつけ、リーダーにしかできない仕事をやるよう呼びかけている」と紹介した。

「介護職がチームで少人数を介護する施設が増える一方、「チームをまとめる教育を受けていない」と、リーダーを辞めてしまう人も

国は、仕事に優先順位をつけ、リーダーにしかできない仕事をやるよう呼びかけている」と紹介した。

「業務の調整や交渉がうまくいかず、多くの業務を自分でかぶるリーダー

国は、仕事に優先順位をつけ、リーダーにしかできない仕事をやるよう呼びかけている」と紹介した。