



## 介護職に求められる リーダーシップとは？



私たち光洋ケアコンシェルジュは、仕事上介護リーダーの方とお話をする機会がとて多くあります。介護リーダーと言っても事業所によってリーダー・主任・ユニットリーダー・フロアリーダーなど呼び方はさまざまです。

介護リーダーの業務は（事業所によって違いはありますが）現場の介護業務の他、主に勤務調整、指導業務、ケアプランや記録の確認、夜間時の事故や急病者の対応などがあり、業務量が多いことや管理者と現場職員との架け橋となっていることが多く、ストレスを抱えている方も多々いらっしゃるとおもいます。

また、「リーダーは現場で困っている事などを瞬時に解決する役割」や「現場で模範的存在でなければならない」という考え方が根付いている施設もお見受けすることがあります。

しかし施設全体でリーダーの存在意義や役割を正しく認識しておかなければリーダー一人に負担が生じたり、現場業務を円滑に進めることが出来なくなります。

### 「リーダーの役割」とは？

- ▶ 管理者とは違う立ち位置で職員全員のスキルや知識を上げる環境を整備し、強い組織を作り上げる
- ▶ 現場の知識や技術だけでは無く、経営の視点で物事を捉えられるスキルを身につける
- ▶ リーダーが不在でも同じクオリティのケアを提供できる現場を作る

### リーダー任命のルール

#### 【リーダー像】

管理者がリーダーを任命する際は、管理者と被任命者の「リーダー像」への認識のズレをなくすることが重要です。

また、人にはそれぞれ個性があるように、リーダーにも個性があるので「現場」「法人」「リーダーになる人」3方の特徴にあったリーダー像を築き上げることが重要です。

#### 【任命側の意向】

なぜリーダーに任命したのかを被任命者へ伝えることで、何を期待しているのか、どのようなスキルを発揮することが求められているのかを本人に認識してもらうことができます。

#### 【共有】

「〇〇の分野で活躍して欲しい」と、必要としているリーダーとしての活動について事前に話し合っておくことで、おのずとその人の進むべき方向性が定まり、期待通りの活躍をしてくれるようになります。

### 6つのリーダータイプ

#### 【カリスマ型】

部下からの絶対的な信頼、強いリーダーシップを持つ改革者。リーダー個人の能力が非常に高く、明快な助言、強い指導力を持つ

#### 【目的達成型】

組織のビジョンや将来計画を示す、目標達成のための知識や情報・新しい考えを示す等、適切な仕事の分配や組織変革が得意。慣習や慣行にとらわれない課題焦点型の行動が特徴

#### 【民主型】

チームの決定事項には常にスタッフに意見を求め、指示や命令は同意を基本とし、ことあるごとに話し合いを行ったり、重要な決定にスタッフを参加させたりとスタッフを公平に扱うのが特徴

#### 【計画管理型】

スタッフの仕事やスケジュール、分担などを綿密に決定し、仕事の目標や手順について明確な指示や命令を与える。また、スタッフが就業規則やノルマ、ルールを遵守しているかを監視し、厳格に評価する

#### 【強制管理型】

すべての決定権をリーダーが持ち、圧力や強制力でメンバーを動かす。単独判断のため、短期間での決断が必要な状況で効果を発揮するが、メンバーの成長や自立性の育成は期待できない

#### 【報酬管理型】

働きの良いスタッフには褒賞や昇進の機会を与えたり、日頃からそのことを強調したりしながらメンバーの士気を高めていく。反対に働きの悪いスタッフを仕事からはずしたり、配置転換をするなど、厳しい対応をとる

リーダーの方は自分がどのタイプに近いかを自覚して、必ずしもカリスマ型や民主型のような誰もが憧れるタイプでなくても、自分のスタイルに合ったリーダータイプを確立しながら、スタッフに自分のスタイルを理解してもらうことも重要です。あるいは、仕事の特性に合わせて、幾つかのリーダータイプを意識的に使い分けてチームを円滑にまとめるのも有効です。

例えば、自分よりも年齢や経験が上のスタッフには意見を尊重する「民主型」を演じたり、経験も浅い新人ばかりの場合は「目的達成型」「計画管理型」など、スタッフの特性に合わせて対応するのも良いでしょう。

### リーダーのメンタルケア

リーダー自身は同じ立場で悩みや不安を相談できる人がなかなかおらず、孤独感を感じたりストレスがたまったりと、メンタル的なサポートがとても必要となるため定期的に相談できる場を設けることが大切です。

リーダー同士の交流ができる機会を作り、お互い悩みを打ち明けたり、相談しあったりできる場を作ることもストレス軽減につながります。介護リーダーの仕事内容や働き方は立場的に責任が大きいですが、同時にやりがいも感じられるポジションです。

これからリーダーを目指す方もすでにリーダーとして活躍している方も、様々な機会でもリーダーモデルに触れて、自分に近いリーダータイプを目標としてください。

# 「ラクチュロースシロップ」を使用した排便ケア 特別養護老人ホーム 玄海園 様

佐賀県東松浦郡玄海町、玄界灘を一望できる自然豊かな丘の上、日本の棚田100選にも選ばれた「浜野浦の棚田」のそばにある特別養護老人ホーム玄海園様。

「ユニットケアで家庭のように、家族のように」をモットーに、人と人の繋がりのなかで、ぬくもりのある施設を目指す玄海園様では、日々ご利用者への自然排便を目指した取り組みを行っています。

今回は、事例を通して自然排便に成功した取り組みについてお話をお伺いしました。

## 褥瘡対策・排泄委員会

取り組みのリーダー的存在である委員会の主な活動内容は大きく4つ。

- ・ おむつ管理
- ・ 排泄状況の把握
- ・ 皮膚疾患の把握
- ・ 現場の困りごとの把握

なかでも4つ目の「現場の困りごと」として

- ・ 排便コントロールが難しい
  - ・ 便秘の利用者の増加
- が大きく挙げられていました。

ご利用者の中には認知症の方も多く、便秘によるBPSDの増悪や薬剤性下痢による皮膚トラブル、職員の業務圧迫など様々な弊害も発生しており、これらを解消するために今まで乳製品や腹部マッサージ、食物繊維など色々な排便ケアに取り組んできました。しかし全てにおいて目に見えるほどの効果はみられませんでした。そんななか栄養士の方より提案があったのが株式会社クリニコの「ミルクオリゴ糖ラクチュロースシロップ」でした。

ラクチュロースシロップは牛乳由来のオリゴ糖で、ビフィズス菌を増やす食品素材として育児用ミルクや流動食、健康食品などに広く使用されています。

これまで時間と労力をかけてもなかなか効果が表れなかったため、職員に不安や不信感があることを懸念し、委員会では少しでもそれらを取り除きたいと、株式会社クリニコ様へ依頼し介護職員、看護職員向けに何度か研修会を行って頂きました。コスト面の問題についても何度も話し合いを行いました。最後には駄目元でやってみようという気持ちでした。」

その当時を振り返り、委員の松本さんはそうおっしゃいます。

## 取り組み事例

期間：平成30年11月から令和1年9月

対象者：30名

摂取方法：経口(ヨーグルトや飲み物に混ぜて提供)、経管栄養(白湯に溶かして注入)

用量：ティースプーン1杯(5mL)から個人に合わせて徐々に調整

結果：30名中15名が下剤の服用が減少(内、2人は下剤の服用自体がなくなった)残り15名中9名は便が柔らかくなり、6名は効果みられず

メリット：

- ・ 下剤による水様便や腹痛の軽減
- ・ 薬ではないので摂取しやすい
- ・ 便秘解消で不快感も軽減
- ・ 下剤より反応が早いため管理がしやすい
- ・ 便が柔らかくなり摘便しやすい

デメリット：

- ・ 便が緩くなりすぎて利用者様への負担が大きくなってしまった

その他：経管栄養の方は半数の方が効果なしであったが、水様便だった方が泥状便になる方もいた



写真：分量に個人差が生じないようにティースプーンや計量スプーン等決まったものを使う



排泄委員の松本様(左)・管理栄養士の植松様(右)



以上の結果から玄海園様ではラクチュロースシロップを継続的に使用することに決定しました。継続使用するにあたり、3つのルールを作り、順序立てて進めました。

### ①便秘が続いている方への試用

1週間～10日ほど試用し、効果の有無、適正量の把握を行う

### ②ご家族への説明

家族カンファレンスや面会時に、ラクチュロースシロップを使用した際の排便の効果やメリットを報告し、継続使用への同意を得る

### ③購入方法

施設内売店にて販売し、いつでも誰でも購入可能にすることで継続して提供する

また、ご家族への説明は必ず看護職員が行うようにしました。そうすることで薬剤を使用するよりもご利用者にとって負担が少ないということに理解を得やすかったといえます。

## 今後の課題

「使用を開始し約1年経ち、様々な成果や課題が見えてきました。そのなかで、まずは未だ使用していないご利用者への促進と、下痢や不消化便のみられるご利用者への対応方法をメインに取り組んでいきたいと考えています。

今回、ラクチュロースシロップを取り入れたことで新しい排便コントロールへの取り組みを行うことができました。今後ご利用者や職員の負担軽減につながる活動を行っていくため、褥瘡対策・排泄委員会一丸となって取り組んでいきたいと思っています。」

今回の事例では、委員会のほうで取り組みにルールを作り、効果をしっかり検証できるようにしたことが大きな成果だったと感じました。そのため職員様もやりがいを感じ、取り組んでくれたのだと思います。

玄海園様、貴重なお話有難うございました。