

部下に絶対言っちゃいけない言葉

1. 人格否定する言葉

- ・「だから君はダメなんだ」
- ・「こんなのもできないの？」

行動ではなく“人そのもの”を否定する言い方は NG。自己肯定感を傷つけてしまいます。

2. 他人と比較する言葉

- ・「〇〇さんはできてるのに、なんであなたはできないの？」
- ・「新人のほうがまだマシだよ」

比較はモチベーションを下げ、不信感を生みます。

3. 努力を無視する言葉

- ・「やるのが当たり前だから」
- ・「そのくらいできて当然でしょ」

認められない環境は“やる気の空洞化”を招きます。

4. 感情をぶつける言葉

- ・「いい加減にして！」
- ・「何度言ったら分かってくれるの！」

リーダーが感情的になると、部下は「相談しにくい人」と認識します。

5. 職員・利用者の悪口を言う

- ・「あの人は使えないから」
- ・「利用者さんの対応めんどくさいよな」

職場の雰囲気が悪くなり、信頼も崩れます。

6. 可能性を否定する言葉

- ・「もう君には任せられない」
- ・「君には無理だね」

成長の機会を奪う。本人のやる気を消してしまいます。

7. 指示放棄や責任逃れ

- ・「そんなこと自分で考えて」
- ・「私は知らないからね」

自主性を育てるのと“丸投げ”は違います。リーダーが責任を回避すると部下は不安になります。

8. チームを分断する言葉

- 「夜勤の人はいつもダメだよ」
 - 「あのユニットはいいけど、こっちは問題ばかり」
- チームの対立を生み、信頼を壊します。

9. 頑張りを軽視する言葉

- 「たったそれだけ？」
 - 「そんなことは誰でもできるよ」
- 小さな努力を軽く扱うと、“どうせ認められない”とモチベーションが下がります。

10. 機会を奪う言葉

- 「あなたにはまだ早いから」
 - 「あなたに任せると時間がかかるからいいよ」
- 成長のチャンスを奪い、“自分は必要ない存在”だと感じさせてしまいます。

11. プライベートを軽視する言葉

- 「休みたいって甘えてるだけでしょ」
 - 「家庭より仕事でしょ」
- 介護職員は体力的・精神的に負担が大きいいため、プライベートへの配慮がない言葉は信頼を失います。

12. 「上から目線」すぎる言葉

- 「俺の言うとおりにしておけばいいんだ」
 - 「考えなくていいから言われた通りにして」
- これでは“考える人材”は育たず、指示待ち人間を増やしてしまいます。

13. 利用者や家族への姿勢を軽んじる言葉

- 「利用者さんは分からないから適当でいい」
 - 「家族は面倒だから関わらないで」
- ケアの質を下げるだけでなく、現場の士気を大きく損ないます。

まとめ

「相手を傷つける否定・比較・無視・感情的発言」はリーダーにとって禁句です。

代わりに「行動にフォーカス」「提案型」「肯定＋改善」で声をかけるのがベストです。

リーダーは**「部下の心を折る言葉」「チームを分断する言葉」「成長や誇りを奪う言葉」**

を避けることが大事です。

逆に意識すべきは「認める・信頼する・感謝する」の3本柱です。

部下がやる気を出す魔法の言葉

1. 認める言葉

- ・「さっきの対応、すごく良かったね」
- ・「気づいて動いてくれたんだ。助かったよ」
- ・「利用者さんが安心してたね、いい声かけだったよ」

“できた部分”を見つけて具体的にほめると効果大。

2. 信頼を示す言葉

- ・「これ、あなたに任せたいと思ってるの」
- ・「〇〇さんなら安心してお願いできるから」
- ・「どう進めたらいいか、一緒に考えてくれる？」

信頼されている実感が自信につながる。

3. 成長を後押しする言葉

- ・「前よりスムーズに出来るようになったね！」
- ・「経験を積んできたから出来るんだね」
- ・「今の工夫、ほかの人にもシェアしてほしいな」

“成長している自分”を自覚できるようにする。

4. 感謝の言葉

- ・「夜勤ありがとう、体大丈夫？」
- ・「助かったよ、本当にありがとう」
- ・「急なお願いに応えてくれてありがとうね」

“ありがとう”はやる気を支える一番の燃料。

5. 寄り添う言葉

- 「今日は大変だったね」
- 「無理してない？大丈夫？」
- 「困ったことがあったらいつでも言ってね」

安心して相談できる空気をつくる。

6. 一緒に進める言葉

- 「一緒にやってみようか」
- 「どうしたらうまくいくか考えてみよう」
- 「困ったときはサポートするからね」

「ひとりじゃない」という感覚が心を軽くする。

7. 意外性の言葉

- 「今日誕生日だったね。おめでとう」
- 「昨日映画行ったんでしょ？どうだった？」
- 「あれからお母さん、どう？調子よくなった？」

「そんなことも覚えていてくれていたんだ」、という意外性は嬉しいもの。

まとめ

リーダーの言葉ひとつで、部下は「やらされてる」から「やりたい」に変わります。

ポイントは **具体的・肯定的・感謝**を込めること。