



発行元：ピーエムシー株式会社
〒955-0845 新潟県三条市西本成寺 1-35-4
TEL:0256-47-3686 FAX:0256-35-0158
<https://www.pmc-jinzai.com/>

■ 過去のニュースレターはHPに掲載
→ダウンロードも可能です。

介護職の人材育成・ 人材マネジメントのヒントを情報発信！

～介護職員及び組織に対する育成をトータルサポート～

冰山モデルと介護職員育成

こんにちは ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

冰山モデルとは、人間の行動や成果を「冰山」にたとえて説明する心理学的な考え方です。

海に浮かぶ冰山を思い浮かべると、私たちが目に見えるのは全体のほんの一部にすぎません。水面上に出ているのは全体の約1割程度で、残りの9割は水面下に隠れて存在しています。

行動や結果という「目に見える部分」は冰山の先端にすぎず、その背後には「目に見えない要素」が大きく影響している、というのが冰山モデルの基本的な考え方です。今回は介護職員の育成が上手く行かないとき何が原因なのか、冰山モデルにあてはめて検討してみたいと思います。

「ココロ・アタマ・カラダ」で捉える新人育成

介護職員の育成を考えると、

「ココロ・アタマ・カラダ」という視点はとても分かりやすい枠組みだと思います。

冰山モデルにあてはめると、表面に見える「カラダ」は利用者へのケア技術や接遇といった、すぐに観察できる行動です。一方で水面下に広がる「アタマ」は介護の知識や理解、さらに深層にある「ココロ」は職業観や価値観、心構えといった土台部分を意味します。

新人育成においては、この三つがそろってはじめて安定した成長が可能となります。



OJTの限界とリスク

現場で中心となるOJTは、どうしても「カラダ」の領域に偏りがちです。

OJTの強みは、利用者実際に接しながら技術を体得できることにあります。移乗介助の方法、食事介助のスピードや声掛けの仕方などは、先輩がそばにいて直接手本を示すことで最も効果的に習得されます。

しかしこの実践的な学びは主に「やり方」を身につけさせるにとどまり、「なぜそうするのか」という根拠や、「どうあるべきか」という介護の基本原則までは伝わりません。つまり、「ココロ」や「アタマ」の部分はOJTだけでは育ちにくいのです。

知識や心構えが不十分なまま業務を重ねることは大きなリスクを伴います。誤った判断や対応につながるだけでなく、職業観が育たなければ早期離職や燃え尽きの原因にもなりかねません。

OFF-JTの必要性と相互補完

だからこそ、新人育成にはOJTと並行してOFF-JTが欠かせません。OFF-JTでは現場を一度離れ、知識や理論を体系的に整理することができます。

例えば高齢者の疾病理解、認知症ケアの理論、感染対策といった内容は、座学や研修を通じてこそ確実に学べます。またグループワークや振り返りを通じて、「自分はどうのような介護職員になりたいのか」という心構えを育むこともできます。

冰山モデルで言えば、OFF-JTは「アタマ」と「ココロ」に働きかけ、OJTは「カラダ」を鍛える役割を担います。両者が相互に補い合うことで、介護職員は単なる作業員ではなく、主体的に考え行動できる専門職へと成長します。短期的な即戦力だけでなく、長期的に現場を支える人材を育てるためには、OJTとOFF-JTの両輪が不可欠なのです。

主任研修講師 斎藤 のつぶやき



NHKの夜ドラ「いつか、無重力の宙で」を観ています。高校時代の仲よし女子4人組が30歳になって再び集まり夢を追いかける話なのですが、本当に面白い（エモい）です。

自分自身が大人になってやめたこと、あきらめたこと、忘れたこと、会わなくなった人など、色んなことを思い出しながら観ています。