



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～

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 からご覧いただけます

新人の不安をモチベーションに変える最も効果的な方法とは

こんにちは ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

近年、厳しい人材不足が続く、職員の採用は非常に厳しくなっています。外国人の採用など、新たな取り組みに挑戦される法人も多いと思います。

そこで今回は、弊社の「新人職員育成 100 日プログラム」を例にあげて、新人育成のポイントについていくつかご説明してみたいと思います。

何が分からないか分からない

人材育成の方法は大きく「OJT」「OFF-JT」「SDS」の 3 つに分類されます。介護職においては、現場で実際にご利用者のケアを行いながら業務を覚える「OJT」という方法で新人を育成していくことが圧倒的に多いです。



配属初日から指導担当者と一緒に、丸一日現場にべったり。これは新人によってはとてもストレスになります。

一日のうちの 1 時間でも良いので、どこかで現場を抜けて学んだ事を本人なりに整理する時間をつくってあげることが必要です。

「自分が今日覚えたことは何か」「やってみてまだ理解できていない部分があるか」「まだ出来ていないことは何か」など頭を整理することで「何が分からないか分からない」状態から少しずつ新人は成長をはじめます。

新人職員の不安は大きく 3 つ

多くの新人は自分の不安を言語化するのがとても苦手なので、指導者が上手に関わって、新人が答えやすいような具体的な質問を投げかけてあげることが必要です。1on1 ミーティングの時間を設定し、新人と指導担当者の面談の時間をつくる必要があります。

ピーエムシーの新人職員育成 100 日プログラムでは、1on1 で「業務の理解度」「利用者との関係」「職員との関係」の 3 つを聞いていきます。

これらを更に分解して 52 の質問項目を作成し、指導担当者から面談を通して新人職員の不安を見える化し、OJT を通して不安の軽減に取り組んでいきます。

不安をモチベーションに変える方法

新人の不安を軽減するために、指導担当者はいくつかのスキルを身につけることが必要です。特に、傾聴、承認、質問のスキルが必要であり、新人の不安に寄り添いつつ、一定の距離をとって不安軽減のための助言や指導が求められます。



100 日プログラムにおいては、外部の専門職が Zoom を使ってオンラインで新人、指導担当者、管理者と面談し、必要なアドバイスを実施することで、指導の経験の少ない介護職員も指導の経験を通して成長することが期待できます。



100 日プログラムの簡単な資料を同封しましたので、ご一読いただけますと幸いです。

主任研修講師 斎藤 のつぶやき



旅行好きの長男によると、昨年行って良かった場所 No.1 は長崎県だそうです。何と言っても新しいスタジアムシティ（都市の中心に複合施設としてスタジアムをつくった）、主な観光地が全て徒歩圏内にあり、食べ物もおいしくて最高だそうです。"海に眠るダイヤモンド"というドラマでも長崎が舞台になっていましたね。私もとても行ってみたいくなりました。