



## NEWS LETTER

# 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 に掲載  
→ダウンロードも可能です。

## 新人育成に必要な「具体化」と「抽象化」

こんにちは ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

4月に入職した新人職員は、そろそろ独り立ちで業務に取り組む時間が増えてきたころだと思います。

実は、この独り立ちが増えてくる時期こそ、新人の不安が最も強まる時期でもあります。

周囲のフォローが少しずつ減ってくる時期でもあるので、意識的に関わりを増やすことが大切です。

今回は、私が最近考えている新人職員育成のひとつのポイントについてお伝えしようと思います。

### 新人職員はココでつまづく

現場で新人を指導する立場の方々から「チームで新人を育てる際、誰がどこまで指導したのかわからない」「情報共有がスムーズにいかない」などの悩みをよく聞きます。

そこで、弊社では指導状況をチームで共有できるように「誰が」「いつ」「どこまで」「誰に」指導したのかを簡潔に記録できる様式を作って指導者に使ってもらうようにしました。

実際に活用していただくと、指導の引き継ぎや情報共有が格段に改善されました。しかし新たに浮かび上がった課題もあります。新人が慣れたご利用者のケアはこなせるようになる一方で、初めて対応する方へのケアにはなかなか適応できない。つまり「応用が効かない」という壁にぶつかるのです。

### “具体”と“抽象”を行き来させる

「応用が効かない」というこの課題の背景には、これまでの指導が「個別のご利用者対応」に特化しすぎたことが原因だと考えています。

「Aさんの食事介助はこう」「Bさんはこう」という形で具体的に学んではいくものの、**ケアの原則や共通点を抽象化して考える力**が育ちににくいのです。

例えば「食事の際には誤嚥を防ぐ姿勢を意識する」といった抽象的な原則を理解していれば、新しいご利用者

に対しても応用できますが、具体的な個人対応だけに偏ると、新人は戸惑ってしまいます。

コーチングの世界には「チャンク」という概念があります。物事を抽象度の高低で捉える考え方です。

教え上手な人は、この抽象度を自由に調整しながら、相手の理解を深めています。

「例えば」「他には」「つまり」といった言葉を使って、具体と抽象を行き来しているのです。

新人指導においても同じ工夫が必要です。ご利用者を病気や障害の種類などでカテゴリー化し、「AさんとBさんには共通点がある」と示すことで、新人はケアの原理を理解しやすくなります。

### 新人がぐんと伸びる指導のキモ

特に介護未経験の新人は、ご利用者を「病気や障害のある方」として抽象的に見るよりも、「一人ひとり異なる存在」として具体的に受け止めがちです。もちろんそれ自体は大切ですが、それだけでは経験を横展開できず、成長が遅れてしまいます。だからこそ、指導する側が「具体と抽象のバランス」を意識して関わる必要があります。具体的な介助方法を伝えると同時に、その背景にある原則や共通点を一緒に考える。そうすることで、新人は経験を積むごとに応用力を身につけ、幅広いご利用者に対応できるようになります。

新人育成は現場全体の成長にも直結します。指導の工夫を通して、新人が「できることを増やす」だけでなく「考える力を養う」ことができれば、結果的にチーム全体の力も高まっていくでしょう。

### 主任研修講師 斎藤 のつぶやき

最近年のせいか集中力が切れやすいです。

どうしたらいいか色々調べていたら、

「プロテインを飲むと良い」という記事を見つけました。早速豆乳を買ってきて飲んでいますが、これはなかなか良いかもしれないと思いました。おいしいし頑張れる気がします。摂りすぎは肝臓に悪影響があるとのことですが、毎日コップ一杯の豆乳をしばらく続けてみようと思います。

