Vol. 51　ピーエムシー株式会社　ニュースレター　2026 年 11 月発行

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～

NEWS LETTER

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。

「分かる」「できる」「している」の三段階で育てよう！
～育成のスモールステップ～

こんにちは、ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

リーダー研修をしていると、「何度指導しても変わらない職員がいる」という声をよく耳にします。

例えば、「言われたことしかやらない職員がいる」という話です。他の職員が忙しそうに働いていても、自分から手伝いを申し出ることができない職員です。

こうした職員に対して、リーダーは「もっと周りを見て動いてほしい」「自分で考えて行動してほしい」と感じ、その思いを本人に伝えます。

しかし、何度声をかけても、なかなか行動の変化につながりません。そのようなときは、この職員に対して、「分かる」「できる」「している」という小さな段階を踏んで関わってみてはいかがでしょうか。
今回は、この育成のスモールステップについてお伝えします。

分かる・知っている：まずは行動の意味と方法を伝える

最初に、本人と１対１で話す機会をつくり、「自分の仕事が終わって手が空いたら、周りの職員に『何か手伝うことはありませんか？』と声をかけてほしい」と、具体的に伝えます。
大切なのは、「もっと周りを見て動いてほしい」といった抽象的な指示ではなく、何をすればよいのかを明確にすることです。
後日、本人に伝えた内容を覚えているか確認します。自分に求められている行動を説明できれば、まずは「分かる」段階に到達したといえます。



できる：実際の行動を後押しする

頭では分かっていても、実際に行動するとなると、最初は難しいものです。
周囲に声をかけることに抵抗があったり、誰に声をかければよいか迷ったりすることもあります。

そこで、週に１回程度、本人と一緒に実践の様子を振り返ります。少しでも行動できていたら、「声をかけることができたんですね。それは大切な一歩ですね」とできた行動を具体的に認め、伝えます。
できなかったことを指摘するだけでなく、できたことに目を向け、次の行動につなげることがポイントです。

している：望ましい行動を習慣にする

こうした確認と承認を繰り返していくと、少しずつ「周りに声をかける」という行動が増えていきます。
やがて、リーダーから言われなくても、手が空いたら周囲に声をかけることが自然にできるようになります。

これが「できる」から「している」への移行です。
望ましい行動が日常の習慣として定着するまで、継続的に見守り、フィードバックを続けていくことが大切です。



主任研修講師　斎藤　のつぶやき

先日、西川美和監督の「すばらしき世界」という映画を観ました。孤児として施設で育ち、暴力団に入って殺人を犯し、刑期を終えて出所した主人公（役所広司）が、まっとうな社会人として生きていこうとする姿を描いた映画です。「人は変われるのか」というのが、この映画の大きなテーマだと思うのですが、とても心に残る作品でした。ぜひご覧いただきたいです。
後半は介護施設が舞台となり、そこでの人との関わりも見どころです。最後は泣けます！

封筒の宛名に変更等がございましたら、お手数ですがご一報いただけますと幸いです。