

# 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。

## 介護現場の PDCA サイクル②（新人育成と PDCA）

明けましておめでとうございます。  
ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

今年もみなさまのお役に立てるニュース  
レターの発信を心がけてまいりますので、  
今年もどうぞお付き合いください。



前回に続き PDCA サイクルについてお伝えしようと思  
います。

PDCA サイクルは、計画(Plan)→実行(Do)→評価(Check)  
→改善(Act)を繰り返しながら、物事の質を高めていく  
考え方で、新人育成においてもあてはまる考え方です。

PDCA を意識した新人育成を行うことで、チーム全体の  
成長（ケアの標準化）につなげることができます。

### 介護職員育成によくある課題

新人育成をチームで行う場合によく聞かれるのが、  
「職員によって介護技術がバラバラで新人が混乱して  
しまう」といった声です。

これはチームとしてケアの原理・原則が十分に共有さ  
れていないことが最も大きな要因です。普段は暗黙の  
了解で成り立っているケアも、新人が入ることで課題  
が表面化します。

新人育成に関わる職員はこれを「新人育成の難しさ」  
として捉えますが、視点を変えるとチームの課題が可  
視化された状態とも言えます。

### チームメンバーに意識して欲しいこと

新人育成においては、指導者やチームのメンバーの指  
導方法を統一するということも重要なのですが、指導  
者やチームメンバーの利用者に対する普段の関わり方  
を意識することもまた重要なことです。

新人は、職員のケアを観察し、同じようにやってみよう  
と試みるものです。

チームのメンバーは自分たちが見られていることを意  
識し、自身のケアを見直す機会として活かすことが必  
要です。新人育成は、チームが学習するための貴重な  
機会なのです。

### PDCA の展開例

**P (Plan)**：新人職員に重点的に行う OJT の内容を決  
めてチームメンバーと共有します。

**D (Do)**：新人職員にチームで OJT を行います。実践  
する中で、介助時の声かけのタイミングや手順の違い  
など、職員によるケアのばらつきが見えてきます。  
指導者は新人やチームの気づきを記録していきます。

**C (Check)**：指導者は新人職員と面談し「出来たこ  
と」「出来ていないこと」のすり合わせを行います。  
これまでをふりかえり、「職員による違いが気になっ  
た部分」「困った部分」などを新人に確認します。

**A (Act)**：新人の声をチーム全体にフィードバック  
し、改善できる部分をさがします。声かけをそろえ  
る、説明の順番を合わせる。それだけでチームケアは  
少しずつ確実に整っていきます。このサイクルがうま  
く回り始めると、新人職員は「自分の気づきが役に立  
った」と感じ、チームのメンバーは「指導を通して現  
場が良くなった」と実感します。PDCA を意識した新  
人育成は、チームが学習し、成長し続ける  
仕組みなのです。

### 主任研修講師 斎藤 のつぶやき



サッカーJ2 リーグのプレーオフ、何と私の地元チームの  
テゲバジャーロ宮崎が見事に昇格を決めました。

来シーズンは新潟と宮崎がリーグ戦で対戦することにな  
ります。もちろん両チーム応援します！

