

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。

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つた」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ヤー口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！

