



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～

「新人職員の二度目のクライシス」 ひとり立ちの時期の関わりのポイント

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たちが、少しずつ「ひとり立ち」を始める時期になりました。

先輩職員たちは、新人の順調な成長を喜び、「よし、これで一安心だ」「これからもっと活躍してくれるだろう」と期待を寄せ始めているのではないのでしょうか。

しかし、この周囲のポジティブな空気の裏で、当の本人は全く逆の強い不安を抱え込んでいることが少なくありません。

今回は、新人職員の定着を阻む「二度目のクライシス（危機）」についてお伝えしようと思います。

入社直後の「理想と現実のギャップ」

最初の危機は、働き始めてすぐに訪れます。

「思い描いていた介護の仕事と違う」「想像以上にハードな仕事だ」という、理想と現実のギャップに直面する時期です。

これを乗り越えるために、管理者がすべきことはシンプルで、「実際に働いてみて、どう？」と、まずは本音を吐き出せる場を作ること。

そこで生まれている認識のズレを、丁寧な面談で一つひとつ埋めていくことです。

3～5ヶ月目の「孤立を生む、評価のズレ」

見落とされがちなのが、入社後3～5ヶ月目のひとり立ちの時期にやってくる第2の危機です。

指導者が横を離れ、いよいよ1人で業務を担うようになると、新人には凄まじいプレッシャーがかかります。

しかし周囲の目は「もう1人で回せているね」「頼もしくなった」と、この時期の新人を好意的に評価してしまうのです。

周囲の「もう安心」という高評価と、本人の「失敗したらどうしよう」という強い不安。

この両者のギャップが大きければ大きいほど、新人は「こんなに不安なのにわかってもらえない」「もう誰も助けてくれない」と、深い孤独感を募らせていきます。

2度目の危機は、周囲の「良かれと思った褒め言葉」や「信頼」が、逆に新人を追い詰めてしまうという非常に皮肉で、根深い構造を持っているのです。



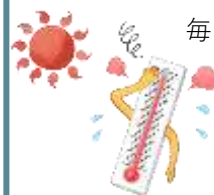
管理者やリーダーが取るべきアクション

「2度目の危機」について、是非、新人を受け入れ育成しているチームのリーダー・指導者・中堅職員に伝え共有し、「新人は今どのような状況に居るのか？」を話し合っ欲しいと思います。

指導者やリーダーたちを巻き込み、場合によっては新人の本音を押し量る機会を意識的に設けることが必要です。

大事な新人職員にどのように関わるのか、今がとてもし大事な時期だと考えます。

主任研修講師 斎藤 のつぶやき



毎日気温が着実に上昇を続け、すでに本格的な夏の陽気となってしまいました。

ここ数年は故郷の宮崎県よりも新潟県の方が気温が高く、なんだか宮崎県がうらやましく感じられます。