



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。

課題のある新人の特性理解と指導のポイント

こんにちは、ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

介護現場にはさまざまな背景を持つ新人職員が入职してきます。

受け入れて教える側の負担も決して小さくありません。

教え方と新人の特性がうまく噛み合わない状態が続くと、指導や失敗体験が重なり、新人は自信を失ってしまいます。

今回は、課題のある新人への理解と、現場での関わり方について考えてみたいと思います。

「経験不足」か「特性」かを見極める

どのような新人であっても、気になる行動だけを見て判断するのではなく、その背景を理解しようとする姿勢が大切です。

それが「経験不足」によるものか、「特性(認知や行動の傾向)」によるものかを見極めながら指導を進めます。特に重要なのは、最初から「特性だ」と決めつけて指導を諦めないことです。

最初から決めつけるのではなく、

- ・指示を一つずつ分けて伝える
- ・マニュアルを視覚的に分かりやすくする

など、誰にでも分かりやすい環境を整え、その反応を見ていくことが大切です。

現場で見られることのある代表的な特性

課題のある新人には、その背景にさまざまな特性が影響している場合があります。

【気分の波がある 特性】

勤務中は意欲が低く見える一方で、プライベートでは活動的というケースがあります。

批判に敏感な傾向もあるため、本人の苦しさには配慮しながらも、できていることを認め、自信につながる関わりを続けることが大切です。

【理解や対応に時間がかかる 特性】

強いこだわりや、複数の業務を同時に進めることが苦手な場合があります。

「いつも通りに」「適当にやっておいて」といった曖昧な表現は避け、指示は一つずつ具体的に伝え、言葉だけでなく、写真や図など、視覚的にも分かりやすい支援が効果的です。

【不安や緊張が強い 特性】

プレッシャーを感じやすく、人間関係で緊張しやすい傾向があります。そのため、組織として関わり方や指導方法を統一し、人によって対応が変わらないようにすることが大切です。

また、安心して相談できる環境を整え、段階的に業務を任せていくことで、不安を軽減しながら成長を支えていくことができます。

主任の役割とチームでの関わり

丁寧に関わっても、同じ行動（こだわり、忘れやすさ、パニックなど）が繰り返される場合には、初めて特性に応じた役割分担や配置の見直しを検討します。

現場のリーダーに求められるのは、感情や思い込みではなく、正しい知識に基づいて判断することです。

また、特定の指導者だけが抱え込まず、チーム全体で関わり方を共有することが大切です。



主任研修講師 斎藤 のつぶやき



いつもニュースレターをご覧いただき、誠にありがとうございます。
これまで毎月2回発行してまいりましたが、来月より月1回の発行へ変更いたします。

発行回数は減りますが、その分、より内容を充実させてお届けしてまいります。

今後ともどうぞよろしくお願いいたします。