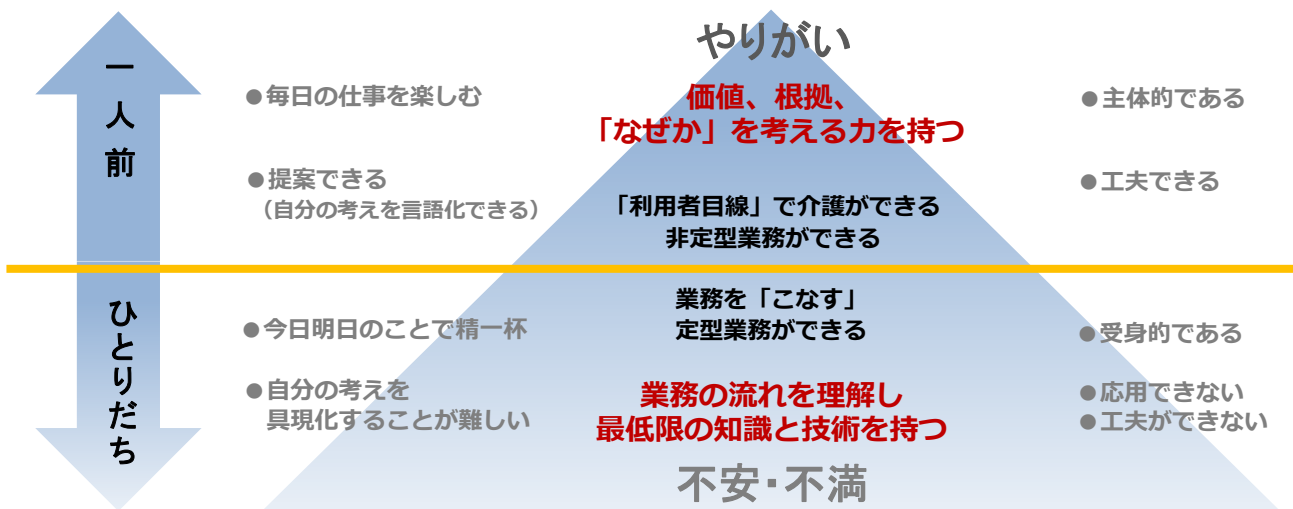


## 9. 「ひとりだち」と「一人前」の違い、わかりますか？

2018年1月31日

皆さまの法人および施設での新人育成の到達点は「ひとりだち」「一人前」どちらでしょうか？  
また、「ひとりだち」「一人前」の定義を明確にしていますでしょうか？

ピーエムシーが考える「ひとりだち」と「一人前」です。



多くの介護事業所では、**夜勤が一人でできシフト上1人工**になった段階で「ひとりだち」と言われているようです。「ひとりだち」に向けての新人育成は概ね3~6ヶ月を目途にしていることが多く、新人がシフト上1人工の「ひとりだち」になった段階から、新人への関わりが急激に少なくなり、体系的継続的な新人育成が何となく終了しているようです。

また、具体的な「ひとりだち」「一人前」の定義が明確化されていない事から、関わる指導者や上司も新人を「ひとりだち」から、ある日突然と定義のない「一人前（何となくできる）」扱いにしていますでしょうか？

そして1年が過ぎ、法人の「初任者研修」「2年目研修」等の階層別研修を実施することで不安・不満を持ったままの「一人前（現任者）」になり、そのまま時間が経過することで、組織の中で**不安や悩みを持ったままの中堅職員**になっているのではないのでしょうか？

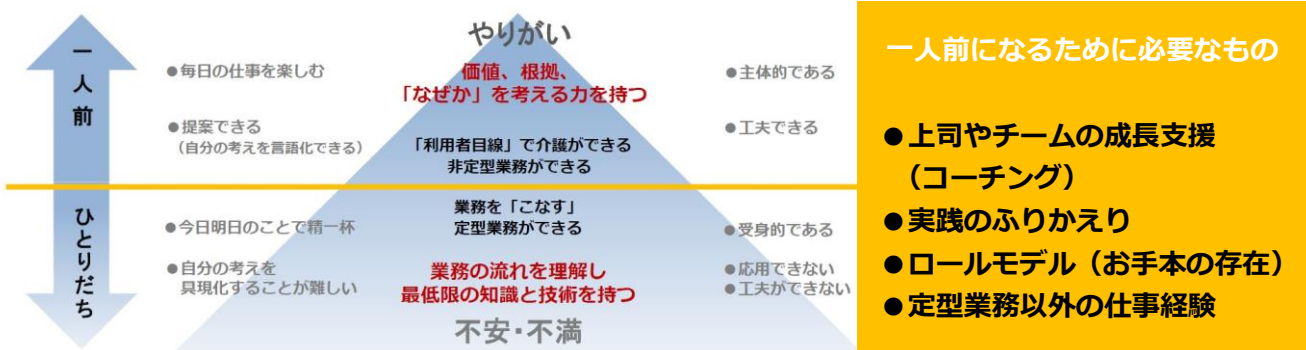
よく「中堅職員が育っていない」という声を聞きます。

それは、「ひとりだち」から**あるべき姿の「一人前」**への指導を受ける機会がなかった事が大きな要因の一つと思われます。

これからの「人がいない」時代、少しでも多くの人材を戦力化し、生産性を上げていく必要があります。

**「ひとりだち」から「一人前」への道しるべ**を新人育成1年目で創りませんか？

難しい事ではありません。下図右の項目を実施できる仕組みを創るだけです。



法人の中には、プリセプター、チューター、エルダー、ブラザー制度を取り組み、上記の事を含めて1年間、新人育成をしっかりとしているところもあれば、上手くいっていないところもあります。プリセプター制度等はとても良い仕組みです。それをどう活かし実践していくかが課題です。

下図は、ピーエムシーの新人育成のキャリアアップです。青色のラインが成長の道しるべです。「ひとりだち」から「一人前」そして指導者レベルを目指しています。ご参考まで。

