

新人が育たないのは誰のせい？



【解説】新人が仕事に慣れて、独立立ちした頃にこの現象がよく出来ます。でも、任せてしまってから、「出来てたはずなのにおかしいな」と思い、やられてみると雑な介護に戻ってしまうのです。これは「同調行動」が起つている可能性があります。

【原因】新人材は職歴や年齢、価値観、雇用形態など色々な意味で多様化が進んでいて、彼ら新人を受け入れて育てる介護現場の皆さん、本当に大変な思いをされているのだろうな、と思います。新人が思うように成長してくれ

題があれば修正する必要があります。また、「タメ口問題」の背景には、新人の持つ少し偏った「高齢者観」や「介護観（介護の仕事に対する個人的なイメージ）」が関係している可能性もあります。なぜ敬語で話さなければならぬのか、しっかりと説明してください。また、利用者は介護保険料や利用料を払っていますが、新人はそこを理解できるでしょうか？業務の手順や介護の方法だけでなく、制度や疾患のことなど、機会を見つけて新人に教えてあげてください。

③ 新人の介護がとても難い問題

【解説】新人が仕事に慣れて、独立立ちした頃にこの現象がよく出来ます。でも、任せてしまってから、「出来てたはずなのにおかしいな」と思い、やられてみると雑な介護に戻ってしまうのです。これは「同調行動」が起つている可能性があります。

【対応】「新人はゆっくりでいいんだよ」といふ言葉で伝えて無理でこれを修正するには、チームのメンバーで申し合わせて、全員で「速さより丁寧さ」を重視してケアを行っていく必要があります。

【原因】指導者やチームのメンバーが「新人の状況に応じた関わり」が出来ていなかったのかも知れません。この場合「SL理論（状況対応型リーダーシップ）」が参考になると思います。

【対応】SL理論では、新人の成長度を能力やスキル、積極的姿勢などに分け、それぞの新人の成長段階を4段階に分類しました。指導者や上司は、4つの段階のそれぞれの時期にあわせて有効な

成を改善していくことが求められています。

ここには、ピーエムシーの斎藤です。私は、介護現場の人材育成の仕事をしています。

毎年この時期は、色々な事業所に入って介護現場の新人職員育成のお手伝いをしています。春から夏までは、4月に入職した新人が、だんだん仕事を覚えて一人現場を任せられるはじめる時期です。忙しい中で指導者の皆さんには一生懸命新人指導をしていますが、毎年必ず「新人が育たない！どう育てたらいいの？」という悩みがあがってきます。近年、介護人材は職歴や年齢、価値観、雇用形態など色々な意味で多様化が進んでいて、彼ら新人を受け入れて育てる介護現場の皆さん、本当に大変な思いをされているのだろうな、と思います。

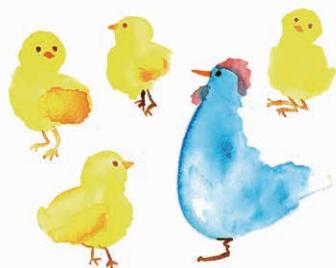
【解説】これは高卒で入職してくれる新人の指導者がらしく出てくる悩みです。「あいさつがない」「欠勤の連絡をメールや「LINEでしてくれる」など、具体的な事例はいくらでも出でています。

【原因】新人が「ソーシャルスキルとしての常識が分かっていない！問題

【対応】これは高卒で入職してくれる新人の指導者がらしく出てくる悩みです。「あいさつがない」「欠勤の連絡をメールや「LINEでしてくれる」など、具体的な事例はいくらでも出でています。

【解説】これは高校で入職してくれる新人の指導者がらしく出てくる悩みです。「あいさつがない」「欠勤の連絡をメールや「LINEでてくれる」など、具体的な事例はいくらでも出でています。

【対応】新人は社会人基礎力」という定義をつくり、能力向上をはかるためのチェックリストを作成しているので、これを活用しても良いと思います。また、自施設のローカルルールをまとめた「〇〇園のルールブック」のようなものを作成し活用している事業所もあります。[\(https://www.roumu.com/rulebook/\)](https://www.roumu.com/rulebook/)。いずれにしても、新人を採用した



ピーエムシー株式会社
斎藤 洋

ここには、ピーエムシーの斎藤です。

資質や能力など相手の問題にしまいがちです。しかし、私たちが工夫することで新人をより成長させることができます。したがって、私が現場でうでしうか。以下に私が現場で見聞きする具体的な事象とその要因、そしてどんな工夫が出来るのか、対応方法を考えてみました。

【対応方法】ソーシャルスキルの低下は日本全体の若者の課題として広く認識されています。

【対応】まず、周りの職員の言動を真似してしまったり、「観察学習」で仕事を覚えていく部分が多いです。新人を受け入れるチームのメンバーは、「自分たちは新人だから観察されている」ことを理解し、部署全体で利用者に対する言葉遣いを改めて確認し、課

業所がソーシャルスキルも教える問題です。「ソーシャルスキル」とは、新人が利用者と関係を築いたり、同僚と協力して仕事をするためには必要とされる技能のことです。ソーシャルスキルの低下は日本全体の若者の課題として広く認識されています。

99

ピーエムシー株式会社 斎藤 洋
【Komachi介護ご用聞きネット 介護専門家ブログ】
<http://www.kraigogoukiki.net/niigata/blog/020/>



新潟県で介護現場の人材育成をしています。

【解説】新人が仕事に慣れて、独立立ちした頃にこの現象がよく出来ます。でも、任せてしまってから、「出来てたはずなのにおかしいな」と思い、やられてみると雑な介護に戻ってしまうのです。これは「同調行動」が起つている可能性があります。

【対応】SL理論では、新人の成長度を能力やスキル、積極的姿勢などに分け、それぞの新人の成長段階を4段階に分類しました。指導者や上司は、4つの段階のそれぞれの時期にあわせて有効な成を改善していくことが求められています。

【解説】新人の年齢・性別に関する問題です。「ソーシャルスキル」は、新人が利用者と関係を築いたり、同僚と協力して仕事をするためには必要とされる技能のことです。ソーシャルスキルの低下は日本全体の若者の課題として広く認識されています。

【対応】新人が利用者と関係を築いたり、同僚と協力して仕事をするためには必要とされる技能のことです。ソーシャルスキルの低下は日本全体の若者の課題として広く認識されています。

98