

4－1					
主題	マニュアルを整備し、人事面接までを体系化した研修制度				
副題	「見る、聞く、関わる」で離職率減・人材定着の好循環が生まれる				
キーワード 1	人材定着	キーワード 2	研修制度	研究(実践)期間	36 ヶ月

法人名・事業所名	社福) 多摩済生医療団 特別養護老人ホーム多摩済生園
発表者(職種)	田中伸一(生活相談員)・熊木敦志(介護職員)
共同研究(実践)者	田近和弘(介護職員)、川崎悠子(介護職員)、北嶋栄氏(事務員)、他

電 話	042-343-2291	FAX	042-342-2900
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	当施設は昭和 52 年に東京都小平市の緑豊かな敷地内に開設され、現在、利用定員多床室棟 94 名・ユニット棟 60 名・ショートステイ 9 床、同敷地内に多摩済生病院、デイサービス、訪問介護、訪問看護、居宅介護、地域包括支援センター、定期巡回随時対応型訪問介護看護等を併設しています。理念＝添う心
-------	--

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

以前からも新任研修体制は構築されており、新任研修終了後は OJT を中心として、先輩職員が新人指導にあたっていたが、指導内容が職員によって違い、指導される新人職員は戸惑いや不安だけが残し、離職してしまうという事もあった。また、経験年数に応じての役割が明確になっておらず、新任研修を終えた後は新人、中堅、ベテラン職員が同じ環境・立場で利用者ケアや様々な業務をしており、新人職員からはベテラン職員との役割に差が無い事に疑問の声が聞かれた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

・新任研修、現任研修の充実を図る事

新任研修体制のみならず、中堅職員、ベテラン職員を対象とした研修体制を構築し、経験年数に応じたスキルを身に付ける事ができるようにする。

・経験年数に応じた役割を担える事

新任職員・中堅職員・ベテラン職員が、経験年数に応じた役割が担えるよう基準を設けた。また、個々の職員がその必要な役割を担えているのか計画的に振り返りを行い、目標と課題を再設定するようにした。

こうすることにより、研修内容が充実し、且つ OJT での指導内容の標準化が図れ、結果、ケアの質の向上、職員の自主性やモチベーションの向上、稼働率の安定、離職率の低下という相乗効果、好循環が生まれるのではないかと考え取り組んだ。

《3. 具体的な取り組みの内容》

・新任研修ノートを作成

達成度を段階分けし、自分の状況を客観的に確認できるようにした。

・新任研修マニュアルの更新

研修ノートの作成に合せ、新任研修マニュアルを更新。振り返りに参加するメンバーと時期を明確化した。各事業の責任者より、4月初めに新任研修として座学を2日間行う事を位置づけたとともに、新人指導の方法と内容の統一を図った。

- 役割行動基準の作成

現任研修ノートも作成し、その中で中堅～ベテラン職員が身に付けておくべき役割行動基準を明確化。新人と中堅、ベテラン、リーダー職の差別化を図り、責任意識を高めた。

- 人事考課制度の充実

新人を指導する中堅からベテラン、リーダー職員の育成も兼ねて管理職との年2回以上の面接を設けた。

- プリセプター制度の充実

現場のリーダー職、先輩職員からのOJTを行うと共に、管理職が新人の到達度の把握をするために、管理職も現場に入り直接新人指導をするようにしている。

- 外部研修への参加

新人であっても年1回以上、視野拡大の為に外部研修へ参加している。

《4. 取り組みの結果》

- 振り返りを確実に実施する事や管理者も新人指導を直接行う事で、新人の到達度を把握できるようになった。また、管理者も新人に声を掛けたりしコミュニケーションを図る事ができ、関係の形成に寄与している。
- 施設全体で新人を育てるという意識が高まっている。また、新人職員施設の中だけではなく外にも目を向けるようになり、キャリアアップ形成のきっかけになっている。また、指導する職員側が指導するポイントを理解する事で、指導方法・内容の統一が図られ、新人職員の離職防止につながっている。
- 中堅、ベテラン職員の責任感の醸成、キャリアアップのための目標を立てやすくなった。
- 中堅以上の職員のキャリアアップの方向性の確認と、施設としてできる支援を示せるようになった。

《5. 考察、まとめ》

新任からベテランまで自分が歩むべき道を可視化することと、その道のりに対して自分がどこまで必要な役割を担えているのか、適宜計画的に振り返り（面接）を行う事で、個々の目標と課題を明らかにすることができた。この研修システムを継続する中で、施設全体に研修制度が浸透し、実践も可能なものになっている。その基となるのが、「顔と顔を合わせ、相手の話を聞くこと」。その結果として、職員の意欲向上、利用者ケアの質の向上、稼働の安定と、常勤介護職員の離職率が平成28年度実績で5.9%という数字に表れた。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人（ご家族）に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

公益財団法人介護労働安定センターHP : care-net.biz/kaigo-center/hp/index.html

《8. 提案と発信》

特養の多くは人員不足に陥っている。何かを成し遂げる為には、職員の数と質が保たれている必要がある。その為に働きやすい職場の構築を施設全体で取り組む事が何より重要だと感じた。