

4－2					
主題	実習生に対する職員の指導力強化と人材確保について				
副題	夢と希望を持ち、未来の介護を担う人材を育成する				
キーワード 1	人材育成	キーワード 2	人材確保	研究(実践)期間	51ヶ月

法人名・事業所名	社福)練馬区社会福祉事業団 富士見台特別養護老人ホーム
発表者(職種)	櫻本淳(介護職員)
共同研究(実践)者	人材育成委員

電 話	03-5241-6010	F A X	03-5241-1760
-----	--------------	-------	--------------

事業所紹介	緑の多い閑静な住宅街に位置する、2フロア計 56 床(ショートステイ含む)の従来型多床室の施設です。施設内には通所介護事業を併設しています。近隣は練馬区一番の高齢化地域です。施設は認知症になっても安心して暮らせる地域の核になれるよう、連携・協働しての運営に取り組んでいます。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

介護職員の勤務はシフト制で、実習生の指導は全介護士がシフトによって担当していたため、職員によって経験や力量の違いや実習生の情報把握が困難になっていた。そのため、①実習反省で「指導者によって指導方法や対応に違いあった。」とのご意見を頂戴することがあった。また、職員からも「指導担当以外の職員が実習生に関わる意識が希薄で、指導者任せになっていることが多い。」との意見があり課題となっていた。

②介護を志す学生が減少し、福祉業界全体の課題として人材確保が困難になっている。当法人でも新規採用者が減少し、採用者の資格取得率も低くなり、介護現場では人的余裕がない中で、時間を掛けて無資格者の人材育成を行なう厳しさがあった。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

指導者を固定するなど慣れた職員が指導を行なう対応では、担当者指導者としてのスキルアップに繋がることはあっても職員全体の指導力の統一にはなっていなかった。今までの実習指導に関するマニュアル等を見直し、経験や力量に左右されない統一した指導方法を確立した。また、実習計画等の書式や周知方法を見直し、フロア全体で実習生の情報共有がしやすいようにして、当日の担当者だけではなくフロア全体(チーム)で指導する意識向上に努めることで、課題の解決を期待した。

実習生の指導や対応が充実することで特別養護老人ホームに対する理解が深くなり、夢と希望を持ち、未来の介護を人材を育成することを目標として次の3つの仮説を立てた。

1. 学びやすい環境を整えることで就職後にも安心して指導を受けられると感じる。
2. チームで関わることで実習生を大切にしていると感じてもらえ、多くの職員と関わり人間関係や信頼関係を構築する体験ができる。

3. 介護の技術や知識だけでなく、昨今の特別養護老人ホームの取り組みも合わせて紹介することで、その理解を深めてもらう。

《3. 具体的な取り組みの内容》

1. 実習生受け入れマニュアルを見直して分かりやすく整えた。また、マニュアルの他に「実習生との関わり方」と別紙で、指導者の役割・心構え・学生の個別化に向けて・初日～最終日までの間の留意点や指導ポイントなどをまとめ、実習計画と一緒に掲示した。

2. 実習オリエンテーションを事前に実施し、施設内の案内の際には使用している福祉用具や法人（施設）の取り組みなどを紹介する時間を作り、実習への導入に役立てた。

3. 実習生用のホワイトボードを準備し、実習生の当日の目標や介護過程の対象者を毎日記載してもらい、フロア勤務者（他職種含む）全員で共有できるようにした。

4. 実習生に自己紹介シートを作成してもらい、フロア内に入居者や面会者にも分かるように掲示し、実習生の紹介をした。

5. 養成校などからの講義依頼や中学校等からの体験授業などに積極的に協力した。

上記の取り組みを平成25年度より開始し、毎年の見直しや調整を行っている。

《4. 取り組みの結果》

課題1について、実習反省会などで指導者の違いについてご意見ができることがなくなった。養成校の担当教諭から、「学生に応じた指導をしてもらえている。」「学内の報告会などで他の学生からも羨ましがられていた。」などの評価を頂戴できるようになった。職員からも「指導担当になっていても業務の都合など途中で交代できる。」「指導担当外の職員からも指導してもらえ。」など臨機応変な対応ができるようになったとの声がでている。

課題2について、取り組みを開始した次年度より4年間で実習から就職につながった事例は3名で、他にその同級生が1名、後輩が2名となり、実習生との繋がりも含めると合計6名が入職に繋がっている（取り組み前の過去3年間では1名）。今年度も大学3校から介護実習前の学生に対しての講義依頼を受けている。

《5. 考察、まとめ》

実習生の育成や指導をしっかり行なうことで、施設と学生の間に信頼関係が構築することができ、施設全体（チーム）で関わることで大切にしていることが伝わり、特別養護老人ホームで働きたいと思ってもらえるようになったと考えられる。また、実習生の理解が深まることで、職員は自分達の取り組みに自信が持てるようになり、次の実習生との関わりにもモチベーションを高く持つことができています。その結果が職員のスキルアップに繋がり、人材確保にも繋がれていると確信することができた。

《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》

「介護福祉実習指導マニュアル」（2009）豊田宗裕 八千代出版

「介護実習指導者テキスト」（2015）日本介護福祉士会 全国社会福祉協議会

《8. 提案と発信》

今後は益々人材を確保することが困難になっていきます。介護を志して実習にきてくれる学生は、将来一緒に働く大事な仲間です。業界全体で大切に育成していく必要があると思います。