

5-2			
主題	担当者任せではなく 人材育成を目的とする委員会を活用した新入職員育成の取り組みについて		
副題	委員会、指導者、新入職員、全員での話し合いを行い、意識の統一化を図る		
キーワード1	話し合い	キーワード2	育成
		研究(実践)期間	13ヶ月

法人名	社会福祉法人 東京武尊会
事業所名	特別養護老人ホーム 塩船園
発表者・職種	小梅到（介護職員）、麻田泰佑（介護職員）
共同研究(実践)者	なし

電話	0428-21-1011	FAX	0428-21-1005
----	--------------	-----	--------------

今回発表の 事業所や サービスの 紹介	特別養護老人ホーム塩船園は、つつじ咲く国宝「塩船観音寺」を目の前に、社会福祉法人東京武尊会による3番目の施設として設立されました。 定員150名 入所者平均年齢84、8歳、平均介護度3、84（平成28年4月1日 現在）
------------------------------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》 ・状況 大幅な職員の離職により、人員不足に陥り、入浴介助者さえ確保出来ない状況が続いた。一日の流れをこなす事で精一杯になり、利用者の要望に速やかに応えられない状況にあった。 離職をした職員の意見を聴き、なぜ離職を止める事が出来なかったのか。もっと出来る事があったのではないか。人員不足に陥った事により、改めて、人材の大切さに気付かされた。 人材不足の解消、将来の現場を支える職員を育てる為、新入職員の育成、定着に着目した。 ・課題 ・今までの育成プログラムの見直し ・どのような指導方法で行うか ・新入職員が仕事に定着する為にはどうしたら良いのか 《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》 ・目的 介護職員の離職、人材確保の難しさ、人材の

大切さを強く感じた。職員全体を大きく変えようとするのではなく、出来る事から始める。 人材の確保、将来の現場を支える職員を育てる為に新入職員を育成し、働きやすく、毎年、新入職員を迎える事ができる介護の現場を作っていく。 ・仮説 新入職員を対象にし、育成、定着を築ければ、毎年の新入職員の確保にも繋がっていく。また定着の積み上げにより、将来の現場を支える職員、スキルの高い職員の人数を多く輩出できるのではないか。 《3. 具体的な取り組みの内容》 ＜対象者＞ 新卒者、担当指導者、委員長 ＜取り組みの具体的な手法＞ H27年4月よりこの取り組みを始めた。 新卒者を対象に、働き始めてから上記の対象者全員で話し合う場を3ヶ月毎に持ち、現場で

の業務に対する不安や人間関係に対する悩み、個々の苦手な所等、対象者全員で話し合い、改善策を全員で考え、全員で解決してきた。同時に担当指導者の不安や悩み、指導方法等も話し合いの場で公表し、委員会、指導者全員で話し合い、意識の統一化を図る取り組みを行った。実施時間：業務外で 2 時間程度（時間外手当支給）

実施期間：1 2 ヶ月を通して 3 ヶ月毎に実施。

＜取り組んだ職員や構成＞

委員長 1 名

担当指導者 5 名

H27 年度新卒者の新入職員 5 名

＜活動の成果を出すポイントになった点＞

- ・ 3 ヶ月毎に話し合いを行う事により、新しい仕事が始まる前に、今覚えた仕事の見直し、反省と次に新しく覚える仕事の予習、注意点を知る事ができ、スムーズに仕事に入る事が出来た。

3 ヶ月事に話し合う内容

（3 ヶ月目）＜早番・遅番が始まる前に＞

- ・ 仕事に対する姿勢・現時点での改善点
- ・ 不安・悩みの解決・早番・遅番の注意点

（6 ヶ月目）＜早番・遅番経験後＞

- ・ 疑問・不安・悩み・態度・仕事に対する思い、考え・自らの発言により、考えを再確認・指摘事項を考える、改善・指導者からの意見

（9 ヶ月目）

- ・ ケアマネージャーによるケアプラン作成等の研修、指導。初心に戻り介護技術等の見直し

（1 2 ヶ月目）＜一年の総括＞

- ・ 指導者からの評価・次年度への心構え
- ・ 長所・短所を理解・指導者と共に見つめ直す

4. 《取り組みの結果》

- ・ 新入職員が疑問を感じた時、常に指導者に相談をするという姿勢が出来た。
- ・ 人材確保により、ご利用者様と関わる時間が増え、安全性やレクリエーションの時間が増えた
- ・ 新卒者全員が離職をせず、2 年目を迎える事が出来た。

- ・ 委員会全員で話し合いをした事により担当指導者が指導者としての自覚、責任感を強く持つ事が出来た。

《5. 考察、まとめ》

仕事を続けていく上で、どのような関わりを持てば、新入職員の支えになれるのか。

新入職員の考え、不安、疑問、なによりも話を聞く。その人自身を知るという事が人材を大切にする上で一番大事な事だと感じた。

指導者をつけ、その新入職員を知り、理解する人が一人ではなく、委員会を通し、多くの人理解する事により、皆で話し合い、皆で支える事が出来る環境を作る事が出来た。これにより支えられる側にも、支える側にも負担が減り毎年この委員会の取り組みを行う事が出来る。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本研究を行うにあたり、ご本人、ご家族に口頭にて確認をし、本研究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》

第 10 回高齢者福祉研究大会「アクティブ福祉 in 東京 1 5」研究発表抄録集

《8. 提案と発信》

多くの施設が職員の不足に悩まされていると思われます。外部の講師から講習を受ける事も大事な事ではありますが、施設にいる職員の手で行える事、培った知識、経験を元に、まずは行動を起こしてみてもはどうでしょうか。

新人の育成を改めて見直し、新人が働いていく上での手助け、支えになり、将来、自分の施設を支える職員を育てる。毎年、新人が離職せずに職場に定着する事になれば、次年度の新卒者確保にも大きな期待を残せると思われます。

新卒者の確保にはワーカーだけの取り組みだけではなく、違う部署の協力も必要になってきます。施設全体が考えを一つに、取り組む努力があれば、徐々に成果をあげられると思われます。