

4-10

職員教育・育成システムの運用と効果について

過去5年間の取り組みと、新たな試み

人材育成

育成ツール

社会福祉法人 芳洋会 日の出ホーム

介護課マネージャー・越沼 研

工藤 衣代、小林 弥生、堀内 真紀子

東京都西多摩郡日の出町平井 3076 番地

瀬沼 光太、鳴島 民利

TEL 042-597-2021

E-mail <http://www.hinode-home.or.jp>

FAX 042-597-1973

URL home45@hinode-home.or.jp

特養日の出ホームは1972年に50床で開設スタートした。現在は介護老人福祉施設200床、併設の在宅サービスセンターひので理想郷の園定員40名、ショートステイ9床、居宅介護支援事業所、訪問介護の5事業を職員数180名で行っている。東京多摩西部の緑豊かな環境の中、法人理念「安心と充実の人生を一緒に」を掲げ、時代に即した新しい介護サービスの提供を目指している。

<取り組んだ課題>

◎課題 『人材の教育・育成と離職率の低減』

◎問題意識

介護保険制度が導入された2001年以降、新たな制度・理念のもとでサービスを提供できる人材の教育・育成が大きな課題となっていた。又、職員の離職率を下げることでサービスの質の維持・向上が合わせて課題となっていた。

<具体的な取り組み>

①計画的採用・教育の実施

2001年度より、中途採用者を中心とした採用から、新卒採用者を中心とした採用にシフトし、各専門学校・大学の就職部の訪問を行う等、年間を通じた計画的な採用活動を実施。

又、介護保険の理念・法人の方針を踏まえた一貫した教育プログラムを準備。

→新しい制度・理念に対応できる人材の育成

②オリエンテーション・導入期間における集団研修

外部講師の活用・内部研修の体系的実施

→内部研修では、経営層による法人の方針等についての講義も用意し、法人全体で法人の理念を踏まえた人材の育成を目指し取り組む

③新入職員育成担当マネージャーの設定

現場とリンクした一貫性のある研修とする為、現場のミドルであるマネージャーから育成担当を選出

④若年者対象 教養講座の実施

様々な最終学歴の新卒者を育成する必要から、法人経営層や外部講師による、主に高校卒業者を対象とした教養講座を実施。

<活動の成果と評価>

①育成計画実施後の世代が法人の中心を担う人材となってきた。

②職員の意識改革の成功

「措置⇒契約」という当たり前の感覚をしっかりと持ち、法人理念を踏まえた行動を取ることが出来る人材が育つ。

⇒5年間の実践を通しての反省点

①現場でのOJTとのリンクが不十分

新入職員受け入れ時の集団研修の内容が現場OJT担当職員に伝えきれず、現場のOJT担当者が統一した内容に基づいて指導する事が難しくなっている。又、研修内容が現場の実践とうまくリンクしていない部分があり、見直しが必要となった。

②現場の業務の複雑化と指導・育成の困難さのサポートの必要性の高まり

職員の平均年齢の低下(数字)による現場におけるOJT担当職員の若年化や介護保険制度導入後の業務の複雑化により、現場の育成・指導を補助する研修内容の見直しが必要になった。

<今後の課題>

⇒今年度から更に体系的な教育システムを目指して新たな取り組み

①年間育成計画の見直し

②オリエンテーション・導入期間における集団研修の見直し

③現場と集団研修とのリンクを深めるための取り組み