

4-13

新人職員が安心出来る職場環境作りを目指して

新人職員の不安を取り除いていく為に

社会福祉法人 聖風会 特別養護老人ホーム「足立新生苑」

ユニットリーダー：新井里江子

福井宏美

東京都足立区花畑4-39-10

TEL：03（3883）7946

E-mail：sinsejen@seifuukai.or.jp

FAX：03（3860）0950

URL：<http://www.seifuukai.or.jp/>

【施設・事業所の概要】

併設：在宅サービスセンター・地域包括支援センター・ケアマネージメントセンター

入所定員：220名 ショートステイ：16名

〈取り組んだ課題〉

※新人職員の不安を取り除いていく為に

- ・ 不安シートの活用
- ・ 24時間シートの活用
- ・ トレーナー制度の強化と意識改革
- ・ 新人職員の勤務の見直し
- ・ 先輩職員の新人に対しての意識改革

〈具体的な取り組み〉

- ・ 今年度より、苑全体で新人職員指導方法の見直しが行われた。基礎介護力の底上げと指導方法、トレーナーの役割を統一していき、新人職員の不安を取り除いていくことを大きな目的として、改革を実施していくことになる。
- ・ 担当フロアは夜勤の勤務配置が1人の為、新人職員が不安なまま夜勤を迎えないように、フロアでの独り立ちを優先にした。その為入浴介助などはフロアの独り立ちが出来てから指導に当たった。
- ・ 変則勤務をトレーナーと一緒に組むことで、失敗した際に一緒に振り返りをした。
- ・ リーダー、トレーナーを兼務しながらの新人指導だったので、ユニットメンバーに対しても新人職員への配慮をしてもらうように、職場内メールやノートを活用しながら行っていった。
- ・ ユニットだけでなく、フロア間でも新人職員の情報を共有していく為に、トレーナーやリーダー以上が職場内メールでやり取りを行い、各フロア・ユニットの新人の状況を共有し合い、トレーナー間の指導方法を確認し合った。

- ・ 変則勤務など一緒に組んだ際は24時間シートを活用しながら、実際にどこまで何が出来るとかの力量を確認し、その24時間シートを使うことで先輩職員が共通認識をもって指導をした。何度か経験をしてもらい、その項目に関して独り立ちが可能とトレーナーが判断した場合のみ初めて1人で行った。
- ・ タイムリーに聞けないことや、聞きにくい事を不安シートに記入してもらい、一緒に考えていくことで不安を軽減していった。

〈活動の成果と評価〉

- ・ ウェルカムな姿勢で取り組むことで、教える側も新人の立場になって不安なことを一緒に解決していくことが出来た。
- ・ 新人1人1人のペースに合わせて独り立ちを行っていったので、利用者に対しても安心したケアを提供することが出来ている。
- ・ トレーナー始め、先輩職員が意識や責任をしっかりと持つことが出来るようになった。
- ・ 今まで軸になる指導方法がなかったが、共通意識・認識を持つことで新人に対しての指導が改善されていった。
- ・ 24時間シートを作り上げることで、新人以外の職員のばらついていた対応が統一されていった。