

6-9		主題	離職者“ゼロ”を目指して	
人材育成		副題	新入職員への施設全体でのサポート体制・取り組み	
研究期間	6ヶ月	事業所	特別養護老人ホーム（ショートステイ併設）	
発表者：木村 輝明（きむら てるあき）		アドバイザー：		
共同研究者：渡邊 秀雄（わたなべ ひでお）				
電話	03-5244-6881	メール	senju_oukaen@seifuukai.or.jp	
FAX	03-5244-6880	URL	www.seifuukai.or.jp/	
今回発表の事業所やサービスの紹介	<p>社会福祉法人聖風会千住桜花苑は、平成19年6月に開設した全室個室・ユニット型の新型特養です。定員は、特養入所100床・短期入所20床の計120床（12ユニット）です。その他に、デイサービスセンター・ケアマネジメントセンターを併設している高齢者総合福祉施設です。</p> <p>また、地域との交流も盛んで、ボランティア主体での喫茶の運営、屋上菜園を活用しての野菜・花の栽培や近隣保育園園児と収穫などの交流を行っている。</p>			

《研究前の状況と課題》

新卒採用職員の退職が、19年度2名、20年度3名、21年度7名の計12名あった。理由を確認すると、ユニットを一人で待機する事への不安や閉鎖的な環境への精神的な負担などが挙げられた。そこで、業務改善をする事で、職員の精神的な負担を軽減できると考え、取り組んだ。しかし、その後も、退職する職員から、精神的な負担が大きいと話があり、根本的な改善には至っていなかった。ユニット内を一人で待機することへの職員個々への精神面へのアプローチが後手に回っていたことに気づき、精神面へのサポート・ケアに取り組むこととした。

《研究の目標と期待する成果》

新人職員への面談を、定期的に、施設長、課長を含めた職員で行い、不安を取り除く。日々トレーナーが付き指導を行う事(OJT)で、きめ細かな指導やリスクへの対処を伝えまた、精神的な負担を取り除く。研修を行うことで、基礎介護技術・知識を習得する。これらを行うことで、新人職員の職場への不安や精神的な負担を解消することで、離職者ゼロとなる。

《具体的な取り組みの内容》

取り組み

①研修：基礎介護技術・施設内のルール・他職種
の役割などの習得。

- ・基礎介護研修(排泄・トランス・口腔ケア・
栄養など)

- ・医務研修

- ・サービスマナー研修

- ・帳票、ケアプラン研修

- ・総務オリエンテーションなど

②OJT：トレーナーを付けて、業務を一緒に行
いながら、指導を行っていく。

- ・1、3、6、12ヶ月ごとに、新人職員、ト
レーナー、係長で、研修簿を元に、業務の習
得状況・疑問などを確認していく。

③面談：不安や疑問を解消することを目的として
行っていく。(大丈夫だよ。あせらずゆ
っくり。の二つをポイントに伝えた。)

- ・施設での勤務から一週間

- ：新人職員、トレーナー、係長で面談を行う。
※施設長、課長も一回ずつ参加。

- ・1週間目

- ：不安を取り除くシートを用いて、新人職員と
トレーナーで、面談を行う。

- ・1週間目～1ヶ月

- ：週に一回、面談を行っていく。

研修、OJT、面談を行っていくことで、不安や
疑問などを早期に解消して、介護職としての知識
や技術を習得していけるよう行う。

《取り組みの結果と評価》

毎日の面談を行う事で、入職当初の誰に何を
聞いたらよいか、自分のケアが正しかったの
かなどの不安を、その日のうちに、取り除く
事ができた。

新入職者7名(異動職員1名を含め)のうち、
1名が退職したものの、他の6名は、現在も
勤めている。

退職した1名は、既存特養での経験があり、
ユニット型に対する不安を拭えなかった。

《まとめ》

新卒採用職員への取り組みを行い、まだ、足
りない点はあるものの、一定の成果を挙げる
ことができた。

今後の課題として、中途採用職員や非常勤職
員の離職についても、どのような取り組みが
効果的か、検討していきたい。

《参考文献》

《提案と発信》

介護職の現場離れが叫ばれる中、処遇改善交付金の支給がなされたが、給与面の改善
だけで、離職を止めることができるのか。職員の入れ替わりが多くある事で、指導や
ケアの維持に労力を費やし、ケアの質の向上への取り組みへ辿り着けない現状を感じ
る。職員が定着する事で、ケアが安定し、新たなケアの質向上への取り組みへ繋げて
いきたい。その為の第一歩として、離職者ゼロへの取り組みがとても重要である。

【メモ欄】追加資料 無