

7-4		主題	Wポジティブな視点を取り入れた新任職員育成の実践について
新任職員育成		副題	中堅未満職員が主役となる新任職員育成システムの導入
ポジティブな視点			
研究期間	36ヶ月	事業所	特別養護老人ホーム 九十九園
発表者：竹下小百合（たけしたさゆり）		アドバイザー：	
共同研究者：佐藤満里子（さとうまりこ） 春日大河（かすがたいが） 小川篤史（おがわあつし）			
電 話	0428-74-5105	メール	tsukumoen@tokyo-busonkai.or.jp
FAX	0428-74-4715	URL	www.tokyo-busonkai.or.jp

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九十九園は昭和49年7月に開設され、その後平成17年8月に新しくユニット型個室の特別養護老人ホーム定員100名と短期入所生活介護事業定員10名をオープンしました。緑豊かな青梅市にある施設です。 ①ご利用者様本位②高品質③安定的を基本方針に、「心のこもった質の高いサービス」を目指しています。
------------------	--

《研究前の状況と課題》 ・新任職員の育成について、ユニット毎に役職・リーダーによるOJTを中心とした育成を実施していた。業務マニュアルはあるものの、読み返されることが少なく形式的になりがちで、“教える人”によって、“教えること”が大きく変わることがあった。更にユニットケアの特性として、ユニットを新任職員1人で任される場面があり、早く一人前になることが求められるため“1人夜勤の不安”など新任職員に精神的不安やとまどいが多く見られた。 ・“見て覚える”“臨機応変”“KKD(気合・根性・度胸)”など、長年のカンを重視した育成も多く見られた。 ・どのような新任職員がいて、育成状況がどのように進んでいるのか、部門長・役職に伝わりづらかった。	《研究の目標と期待する成果》 ・幅広くヒアリングを行い、その結果新任職員の精神的不安が軽減できる新しい新任職員育成システムの構築を目指した。 ・新任職員のスキルに対して、足りない部分を指導するだけではなく、良い部分をきちんと評価し新任職員の自信につなげられるポジティブな視点でのシステム作りができるよう評価基準を定めたレポート作成に取り組んだ。 ・新任職員が効率良く一定レベル以上のスキルを身に付けられることや、利用者のストロングポイントに着目し、問題解決思考にとられずポジティブな気付き(ニヤリハット)が身につくような項目を設定し、到達度を評価できる育成ポイントのチェック表の作成に取り組んだ。 ・教えることによる中堅未満職員の更なるスキルアップにも期待した。
--	---

《具体的な取り組みの内容》

●専任の育成担当職員(チューター)を配置

・新任職員の目線に近く“何が分らないのか”といった気持ちを感じとれ、共感できる中堅未満(2～5 年年目)職員が担当。

・新任職員の精神的不安、ストレスへのケアなど単に業務を教えるだけではなく、相談役にもなる。

・育成を通してチューター自身の成長も促し“教える事で自分を成長させる”効果にも期待した。

●育成ポイントチェック表の作成

・ベテラン職員や中堅職員が行ってきた業務を見直した。教え方のばらつきが少なくなり新任職員の“教わっていない”“聞いていない”がないよう、育成ポイントを洗い出した。

・ニヤリハットなど利用者に対するポジティブな視点の気付きの項目も作成。

●定期的なレポートの提出

・新任職員の“課題の指摘”だけではなく、“良かった点”“改善できた点”などを評価するポジティブな項目を設定した。

・新任職員とチューターが共同でレポートを作成することで到達度を相互確認する。新任職員の目標設定、達成度、今後の課題を明文化し、次の課題解決につなげる。

・1・2・3・6・12 ヶ月計 5 回のチェックポイントを定めレポート提出し、幹部職員にも回覧するルールを作った。

《取り組みの結果と評価》

・新任職員がニヤリハットなどのポジティブな視点を養うことにより、利用者を多角的にとらえ質の高い“気付き”を発信できるようになった。また効率良く仕事が覚えられることで精神的不安が減った。

・中堅未満職員がスキルアップし、新任職員育成という明確な目標ができることで、やる気と自信につながった。

・レポート提出により、育成状況や課題などが部門長や役職職員にも伝わり、ユニットにどんな新任職員がいて、何が課題なのかが共有されるようになった。新任職員やチューターへのフォローができるようになった。

・PDCA サイクルが根付き、継続的な職員育成ができるようになった。

《まとめ》

・ポジティブな視点を取り入れた新任職員育成システムを導入することで新任職員の精神的不安が減っただけではなく、中堅未満の職員に自信がつくことで、委員会や会議などでの発言や提案がふえるなど、施設全体の活性化につながった。

・今後は、中堅職員・ベテラン職員への総合的な人材育成システム構築といった課題に取り組んで行きたい。

《参考文献》

至誠ホーム高齢者福祉ブックレット
新任介護職員指導・育成マニュアル

《提案と発信》

昨今、介護業界には人材が定着しづらいといわれている。しっかりとした介護技術を身につけることとともに、問題解決思考にとらわれずポジティブに利用者を援助する視点を養うことで、職員 1 人 1 人が、介護の仕事に対するやりがいを実感でき、質の高いサービスにつなげられるよう、更なるシステムの発展を目指して行きたい。

【メモ欄】