

主題	新人教育から考える『人財育成』
副題	「私」を ^み 観察て！『私の成長記録』
人材育成	人材から人財へ

研究期間	12ヶ月	事業所	指定介護老人福祉施設　こぐれの里
発表者：宇田川　将範（うだがわ　まさのり）		アドバイザー：	
共同研究者：深澤　武保、杉浦　康			

電話	03-3925-0477	メール	udagawa.kogurenosato@tokyo
FAX	03-3921-4373	URL	

今回発表の事業所やサービスの紹介	当施設は、練馬区大泉学園町にある入居者50名、短期入所者6名の施設。法人としては、他に入居60名、短期入所8名の指定介護老人福祉施設があり、法人職員数は、100名を超える。
------------------	--

《1. 研究前の状況と課題》

平成24年7月、ショートステイ利用のご家族より、「新人の独り立ちは、誰がどのような判断根拠の下行っているのか？研修体制等はしっかりしているのは分かっている。期待しているからこそ、しっかりしたものを作って欲しい」と求められた。そこで、この問題に対し課題抽出行くと下記の課題が見えてきた。

- ①採用する人材を、中途ではなく新卒にシフトしてきた。介護を専門的に学んできていない学生の応募そして採用も増えてきており、一から教え、出来るようにして行く育成システムが必要になっている。
- ②利用者個々に対する援助スキル評価は可視化されていたが、介護職としての基本的な知識・技術の客観的評価が明確に表記されていなかった。よって、介護職として総合的に見た上での独り立ちさせる根拠が曖昧で主観的であった。

《2. 研究の目標と期待する成果・目的》

そこで考えていったのが、育成システムや方針、スケジュールを明確化し、新人に求める要素を具体化した介護新人用育成本を作り、客観的評価を行えるようにする。その見直しが、よりよい新人教育に結びつく事を目標とし、進めて行った。

期待する成果は以下の点。

- ①介護新人職員に求める要素別レベル評価項目を作り、客観的評価する事で、進捗度や独り立ち判断根拠を明確にできる。
- ②施設の基準書に基づいたケアを、新人の頃より自然な形で出来るようにする事で、ケアの標準化を高めていく。
- ③求められている姿や進む道に始まり、指導を受けて行く中でのチューター・上司のフォロー体制や関わり方も含め育成システム可視化を行う事で、共通の考え・視点のもと、協働で行えるようにしていく。

《3. 具体的な取り組みの内容》

まずは新人職員に対し、育成システムを身近なものとして体现できるよう題名を『私の成長記録～新任職員版～』とし、育成本作成。平成 25 年度 4 月より実施する事を当面のゴールとし、それに向け逆算し計画設定する。

10 月 ①法人運営会議にて承認を得、迅速に動き始める。②法人内キャリアパスの見つめ直しを行う。③今までのチューター指導と新任職員育成システムの振り返りを行い課題整理。④課題をもとに育成スケジュールを具体化。⑤『私の成長記録』作成に取り組む。

11～1 月中旬 法人各事業所の課長が集まり、説明し、見直しを図る。特に介護スキルチェック表は、施設の『人財』を創っていく下地になる部分なので、基準書を基にし、多角的視点で意見出し合う②法人人材育成委員会にて報告

1～2 月 指導職階層別研修にて、育成本と指導職の関わり方説明。指導職の要望踏まえ、修正加え完成。

3 月 チューター研修にて、『私の成長記録～新任職員版～』説明。チューターとしてのスタンスや教え方、スケジュール管理以外にも、介護スキルチェック表各項目の根拠も、入職時研修講義内容を基に説明行い、自身の業務を振り返って頂く。

4 月 新任職員入職時研修より使用開始。

5 月 使用状況確認し、更にチューターフォローアップ研修にて進捗度確認や再習知図る。

6 月 マネージャー・チューター・新人職員にアンケート配布。内容は「以前と比べて新人職員指導はどうか」の自由記述

《4. 取り組みの結果と考察》

アンケート結果（16 件回収）

- ・課題がわかり、今後を考え易い（11 件）
- ・進捗状況がわかり易い（5 件）
- ・チューター、マネージャーの連携が取り易い（3 件）
- ・到達項目が時期によって明確化されていて計画的に進められる（3 件）
- ・新人とのコミュニケーション増（2 件）
- ・指導の進め方や方針が明確で迷わない（1 件）

- ・シフト作成例あり、予定が組み易い（1 件）
- ・介護の指標になる（1 件）

結果として、例年に比べ進捗状況が格段に早く、更に確実性が高い。アンケート結果から見てとれるように、統一した方向性へ可視化された事により課題抽出がし易く、計画的に進められ、期待通りの成果になったと考えられる。

独り立ちに当たっては、まず新人とチューター・マネージャーとの面接があり、独り立ち推薦できる状況であれば、新人と課長・施設長の面接を行う。最終判断は施設長が行う。このようなプロセスを踏み、多数の目を通す事により、判断根拠が明確になった。

《5. まとめ、結論》

運用が上手く進んだ背景として、計画性、他職種による多角的な視点での検証、幅広い階層への周知が考えられる。課題は、全職員への周知まで到っていない点や運用に当たっての Q A があるとなお良かったかと思われる。

今回の『私の成長記録』は、新任職員版であり、『人財』になる為のルールに乗り、次のルールまでの道標の手段。キャリアパスには、まだ先がある。ここだけで終わってしまった意味がない。初級・中級・上級…そして各職種、更には中途採用と道標を作っていく事を継続していく。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本研究発表を行うにあたり、職員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》

橋本正明『介護施設における人材の育成・確保に関する研究』論文

《8. 提案と発信》

キャリアパスシステムという理想の形がある。このシステムを、ただ存在するのでなく、個々の育成があるからこそ生きてくる形にしていくなは、身近に感じられる『つなぐ為の+αの働きかけ』が必要と感じる。

【メモ欄】