

主題	サービス向上のためのプリセプター制度を用いた新任職員教育とその援助ツールの作成
副題	～ 介護現場における新任教育の土台作り その実践と葛藤 ～

人材育成	新任教育
------	------

研究期間	12ヶ月	事業所	富士見台特別養護老人ホーム
------	------	-----	---------------

発表者：越川誠一（こしかわ せいいち）	アドバイザー：加地奈々美（介護主任）
---------------------	--------------------

共同研究者：梶原寿広、都筑まさみ

電 話	03-5241-6010	メール	fujimi-tokuyoh@nerima-swf.jp
FAX	03-5241-1760	URL	

今回発表の事業所やサービスの紹介	緑の多い閑静な住宅街に位置する56床の従来型多床室の施設です。施設内には地域包括支援センター支所、居宅介護支援事業、通所介護事業を併設しています。近隣は練馬区内一番の高齢化地域です。施設は、認知症になっても安心して暮らせる地域の核になれるよう、施設内事業が連携、協働しての運営に取り組んでいます。
------------------	--

《1. 研究前の状況と課題》

毎年のように高い志を持って入社してくる職員に対し新任教育は、質の高いサービスを提供する上で重要な役割を担っています。効果的な教育が行われるようプリセプター制度を用い新任教育が実施されてきました。しかし、介護の現場では個別ケアの充実を図っており一律のマニュアルは存在しません。そのような状況で教える側の職員（プリセプター）も「何を？」「どのように？」伝えれば良いのか目的となる水準がなく不安でした。その結果、プリセプターの個々の思いや能力の違いが新任職員の理解の差となり提供するサービスの質がなかなか向上しないという課題を抱えていました。

《2. 研究の目標と期待する成果・目的》

目標

新任職員が円滑に業務を進められるまでのサポート体制を構築する。

期待する成果・目的

新任教育の内容を具体化することでプリセプターが不安なく一定の統一した教育が実施できることを期待し、指導の基準となる援助ツールの作成と実施に取り組みました。

《3. 具体的な取り組みの内容》

対象：平成22年度新入職 介護士2名

プリセプター職員 介護士2名

研究期間：平成22年4月～平成23年3月

方法：新任教育の委員会を構成し、新任教育に関わる環境の整備・進捗状況の把握を行いプリセプターに対して助言を行っていく。

委員会構成要因：介護主任1名、介護士2名
看護師1名

取り組み：

①職員から新任教育の課題の聞き取りを行い、課題を具体化していく。

②課題解決の為に援助ツールの作成

「新任育成カリキュラム」「振り返りシート」「業務チェックリスト」「ステップアップ表」を作成し「新任教育ファイル」を完成させる。

③「新任教育ファイル」を用いた指導の実施

④委員会で進捗状況の確認及び「新任教育ファイル」の効果を検証しプリセプターへフィードバックを行う。

取り組みのポイント：

カリキュラムの実施は、あくまでも目標となる水準であって個々の進捗状況によって柔軟な対応が必要であった。

《4. 取り組みの結果と考察》

取り組みを行った結果、新任教育の内容が統一されリストに沿って指導が行えるようになりプリセプターの不安が解消しました。

また作成した援助ツールは、新任職員からの質問や、課題の詳細などの可視化につながり全職員が新任職員の進捗状況を共有することができプリセプターだけではなく全職員が新任職員をフォローする環境が整われました。

しかし、援助ツールの記入や確認を負担に感じる点や説明された業務は遂行できるようになっても応用ができずにいるなど新たな課題も表出しました。

《5. まとめ、結論》

新任教育の見直しをすることで、プリセプター及び新任職員が抱える悩みや不安に触れることができ互いの理解が深まりました。今回の取り組みで新任教育の土台ができ活動を継続していくことでサービス向上の底上げがなされることが期待されています。

今後は新たに表出した課題を解決するために援助ツールの改善を図ると共に、提供されている援助に対して「根拠」を説明できる職員の育成にも力を入れていきます。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究発表を行うにあたり、介護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》

新保 梢、本間 敦「新任看護師のプリセプター担当看護師が抱くオリエンテーションに対する思い」看護研究集録 平成22年度、148、2012-09-00

《8. 提案と発信》

人材育成に力を入れることはサービスの質を向上するだけではなく人材の確保にもつながります。施設が前向きに人材育成に取り組む姿勢は、新任職員のみならずそこで従事する職員が大切にされていると実感できるものです。今後も新任職員を取り巻く環境整備は、質の高い人材を確保するために必要とされています。

【メモ欄】