

3-1			
主題	職場定着に向けた、人材育成の取り組みと職員育成計画の効果について		
副題	個人別の職員育成計画の作成に向けて		
キーワード1	人材育成	キーワード2	職場定着
研究期間	15ヶ月		
法人名	社会福祉法人 フロンティア		
事業所名	特別養護老人ホーム 養浩荘		
発表者	飛田 幸人（ひだ ゆきと）	アドバイザー：山内雅代、五十嵐裕二	
共同研究者：吉岡 久仁子（よしおか くにこ）			
電話	03-3971-6541	FAX	03-3971-8254
今回発表の事業所やサービスの紹介	池袋駅から徒歩約10分のところに立地する施設（昭和56年開設）特別養護老人ホーム50床、短期入所生活介護8床、他通所介護事業所や訪問介護事業所、居宅介護支援事業所などを併設していることから、地域における「大規模多機能型施設」として機能強化を図っている。		
<p>《1. 研究前の状況と課題》</p> <p>法人の人事部門で「介護職員等キャリアパス」を作成しているが、介護の現場において十分な活用がされていなかった。</p> <p>職員個別の研修計画がなく、外部研修への参加も偏りがみられていた。</p> <p>求人をだしてもなかなか求職者が現れず、現在働いている職員のスキル向上と職場定着が急務であった。</p>		<p>《2. 研究の目的ならびに仮説》</p> <p>「キャリアパス」が見える化することで、職員個々のモチベーションの保持、向上につながるのではないだろうか。</p> <p>個別の研修計画を作ることで、研修参加への偏りがなくなり、全体的に研修へ参加し、介護スキルの底上げになるのではないだろうか。</p> <p>自らのスキルアップが見える化していくことで、介護の仕事にさらに興味を持って、離職することを食い止めることができるのではないだろうか。</p>	

《3. 具体的な取り組みの内容》

施設ケアサービスを向上させるために、平成25年から職員のアセスメント能力は必修課題として、アセスメント書式を変え取り組んでいた。

平成26年度から職員個々の研修受講の要望を集めて、職員全体のニーズ把握に努め、同年10月に、監督職員による新職員や中堅職員のためのOJTを計画した。主に監督職員がOJTを通じて一人ひとりの職員に対して指導を行い、毎月その内容や職員の変化などについて、管理者へ報告を行った。

職員の能力の基本となる「介護職員等キャリアパス」を使用し、業務内容や求められる能力を双方が共有しながら指導できるようにした。内部研修では、機能訓練指導員や看護職員、栄養士などの他の職種からも協力を得ながら、連携しながら研修を実施した。

法人内や施設内の研修は年度計画をもとに参加職員を選んだ。外部研修は、管理者や監督職の推薦もしくは本人が自発的に参加できるよう、掲示等で情報提供している。

《4. 取り組みの結果》

各職員の成長が現れ始め、モチベーションの向上もみられた。

平成27年4月から法人の人材育成・研修委員会の下部組織として、施設の職員研修実施要綱をもとに「研修委員会」を発足させ、組織的かつ効果的な研修を受けることができるようにしている。

またヒアリングを経て職員個々の研修参加を含めた育成計画を作成することとし、計画的に研修に参加できるようにした。

従来から利用者のケアプラン作成の際のアセスメント能力向上を図っていたが、結果職員の人材育成に関してもそのシステムが活用されていることが分かった。

《5. 考察、まとめ》

個別の研修計画を作成することで、職員のスキル把握をお互いに行えるようになり、研修参加に対する意欲向上につながっている。

他の職種からの協力を得ることで、互いにサービスの質的向上につながることもあり、情報共有にも役立っている。

《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、関係者には口頭にて確認をし、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》

小規模事業所のための職場研修の手引き
(東京都福祉保健局発行)

《8. 提案と発信》

「人手不足」「人材難」などと言われている近年、現在施設で働いている職員を離職しないようにすることが必要である。

職員の個人育成計画によりOJTや研修を行い、職員自身の能力向上を図りながら、モチベーションを保ち(向上させ)、最終的に利用者に対し、より良いケアにつながっている。