

社会福祉法人あいの土山福祉会

エーデル土山の新人育成システム

近畿老人福祉施設研究協議会 和歌山大会

ホテルラフォーレ南紀白浜 2011・7・15日（金）



Edel tutiyama.

Copyright 2011 ©Edel tutiyama All Rights Reserved.

エーデル土山 新人育成システム

その① 入職前研修

エーデル土山では、新人が入職する前（現場に入る前）に入職前研修を実施している。入職前にしっかりと法人の理念や価値観を教育することで、早期離職やルールを遵守しない等の問題は防止できると考える。新人にとってもこれから自分が働く職場が、こういった場所であるかということは重要であり、知りたいと思っている。入職前研修を行うことで法人も新人も双方にとって大きなメリットがある。

対象：エーデル土山に入職する新人（全ての職種/全ての職員）

時間：常勤4日間（8時間×4日） 非常勤3日間（6時間×3日）

目的：実際に現場に入る前にエーデル土山の理念、価値観、ルール等を教育する。

毎日終了時にテスト、レポートあり。

最終日には終了論文（10ページあり）→常勤のみ。

内容：基本テキスト『新人学習帳』に基づく。



新人学習帳の中身

第1章：ようこそ！エーデル土山へ！

第2章：社会人としてのモラル

第3章：新人の心構え

第4章：仕事について

第5章：チームワーク論

第6章：これからのエーデル

第7章：新人の注意すべき点

第8章：清掃管理について

第9章：プリセプターシップについて

第10章：アドバンスシステムについて

全36ページ

新人に対するメッセージなども明記している。

こだわりポイント

- ・新人学習帳は、施設によって『新人に何を望むのか？』というポイントを明確に記載しました。『この部分を期待するよ』とか『法人はここを大切にしているよ』とかいう部分です。
- ・文字だけにならないようにカラー印刷してイラストを多用する等ビジュアルも意識して作成しました。内容がモラルとか心構えとか固い文面になりがちなので、読みやすさも意識しています。
- ・研修ごとにテストやレポートを提出してもらいますが、これらがあると一見、負担であると感じてしまいがちですが、入職前の高いモチベーションであれば、高い集中力に繋がります。

エーデル土山 新人育成システム

その② プリセプターシップ

エーデル土山では、5年前からプリセプターシップを導入しています。プリセプターシップは先輩介護士が新人介護士と固定的なペアを組みマンツーマン指導を行ったり期間内に指導目標を達成できるよう指導計画を作成するといったシステムです。プリセプターシップは一見、新人介護の教育制度のように見られますが、指導するプリセプター側の教育であるという側面も見逃せません。

プリセプターシップの流れ

①プリセプター（指導職員）の任命

- ・入職3年～4年目の職員を選出してプリセプターに任命する。
- ・入職3年目の職員に全員『プリセプター養成研修Ⅰ』を受講してもらい、その中から意欲の高い者、手本を示せる者を選出し、『プリセプター養成研修Ⅱ』を受講してもらう。

②ペアリングの決定

- ・年齢、資格、性別、経験年数等を考慮しペアリングを決定する。
- ・性格の不一致等のペアリングのトラブルは介護主任がプリセプター会議で調整、改善を図る。

③各自の役割と機能

- ・プリセプター自身が介護実践モデルとなる。（基本的な介護技術を示す、時間内で業務を終了する、組織認識等）
- ・プリセプティ（新人）を支援する。（失敗や不安をフォロー、周囲との人間関係に打ち解けられるよう配慮）
- ・介護主任は、プリセプターを評価する。（仕事を信頼し評価する。プリセプターも成長出来るよう指導する。）

④実践

- ・最初の1ヶ月はマンツーマン指導。（同じ勤務形態にする。）
- ・2ヶ月目からは夜勤についてはマンツーマン指導。（計4回）
- ・毎月、モラルと基本介護のチェックを自己、他者評価で行う。
- ・目標計画表の策定（3か月の短期目標と、毎月の相互評価）
- ・毎月1回のプリセプターミーティングを行う。（プリセプターと新人が30分）
- ・毎月1回のプリセプター会議を行う。（管理職、主任とプリセプターの会議 30分）



2011 エーデル土山 プリセプターシップ プログラム
Edel-tsubhama preceptor program

こだわりポイント

- ・教える先輩職員の指導をしっかりと行っている。
新人の気持ちを理解する、やってはいけない指導方法等しっかりと指導職員に対して教育します。
- ・プリセプターに負担がかかり過ぎないように、主任や管理職がプリセプターと話す機会を設けています。
- ・新人だけでなくプリセプターの教育も兼ねています。
- ・全ての行程は『業務時間内』に行っており、時間外に指導を行わないよう配慮しています。

エーデル土山 新人育成システム

その③ ケアプラン学習会

入職1年後、ケアプランに関する学習会をする。エーデル土山の考え方として、新人はまずは基本的な介護技術やモラルを習得することに主眼を置いており、ケアプランについては、入職1年経過してから基礎から、しっかりと学んでもらう方向性である。ケアプラン=難しいというイメージが新人にはあるが、この学習会を通じて、ケアプランが介護のベースにあるということを理解することが目的である。



基本テキスト

『はじめてのケアプラン』

内容

- 1、ケアプランとは何か？
- 2、ケアプランの主体（誰の為のプランか）
- 3、ケアプランの運営手順
 - ・アセスメントの重要性説明
- 4、演習
 - ・アセスメントチャートの作成
 - ・短期目標の設定
 - ・サービス内容の設定
 - ・担当者会議シュミレーション

- ・1カ月をかけて、実演をしていく。
- ・指導担当は施設ケアマネージャー
- ・講義は1時間×5日間。
- ・アセスメントの実演には特に力を入れる。

こだわりポイント

- ・新人にとって、ケアプランは敷居の高いもの（難しい）という認識を持っているので、初心者にもわかりやすい内容としている。（アセスメントやモニタリング等も言葉の意味から説明している。）
- ・短期目標を意識して普段のケアが実践できるよう教育している。
- ・演習を組み入れ一緒にケアマネージャーとプランを考えていく。
- ・ケアプランの必要性がしっかりと理解出来るまで教育を継続する。

さまざまな実践を通じてわかったこと ~人材確保と教育についての考察~

僕は元々、介護職をやっていた。まったくのド素人で、この業界に入ってきたが、その時の期待と不安の入り混じった気持ちを今でも覚えている。

新人というのは、たとえばなら『絵の描かれていない真白なキャンパス』のようなもので、こちらの教え方次第では、素晴らしい絵が描けると確信している。逆に、何も教育を施していなければ、そのキャンパスは、どんどん汚れてしまうことになりかねない。新人の時にしっかりと教育をすることは、何も離職を防止するということだけではなく、大きな視点に立ってみれば、今後の人生にも影響を及ぼすぐらい『大切な時間』なのである。

ちなみに、新人入職前研修で主に教えていることは・・・

『先輩から指導を受けた時の気持ちの持ち方』『挨拶の重要性』『会話の仕方』『身だしなみ』『組織とは何か』『チームを意識しろ』『ルール遵守が何故大切なのか』等々、挙げればキリがないが、僕たちが新人に教えていることは、何も介護業界に特化した内容ではなく、この社会で生きていく為の『当たり前』のことを指導しているだけなのである。

しかし、この当たり前なことを理解して、次のステップ（介護技術や知識）に行かないと、結局は早期離職に繋がったり、トラブルに繋がったりしてしまうのである。

①まずは社会人としてのルールや法人の価値観、ルールを徹底教育する。



②職場になじむ為に少しずつ実践経験を積んでいく。



③専門的な学習をはじめていく。

どうしても新人を早く育てたくなり、いきなり知識を詰め込もうとすると、失敗することが多かった。上記のプロセスが遠回りのようで、実は一番、成長への近道なのだと感じている。

人材確保と人材育成は全く別問題ではなくリンクしている。

逆説的な言い方をすると、人材育成をしなければ人材確保も難しいということになる。当法人にとっても新人研修を充実されることにより入職後3年以内の離職率は飛躍的に激減した。ただ3年目以降の定着率は今後の課題となる。人材育成は新人のみならず全職員が実施することが定着には有効だと思う。何故なら職員は、成長したいという思いを持っているからだ。成長実感を感じることが出来れば刺激となり離職防止にはかなり有効だが、何も刺激ないと『本当にこのまま、この法人で働き続けていていいのか？』という不安に繋がってしまう。離職には様々な要因があるだろうが、成長実感を得られないというのは大きな離職要因だと思う。そういった意味でも人材育成は非常に重要であり、育成することにより、『離職しない』『介護レベルが上がる』結果として、利用者の満足度も上がると、まさに三方よし！なのである。