社会福祉法人あいの土山福祉会
エーデル土山　実践発表

新人定着から戦力化への挑戦

～法人オリジナル教本について～

全国社会福祉法人経営者協議会　2013.9.9　東京ＴＦＴビル
H25 年度　社会福祉法人　人事管理講座

エーデル土山　　廣岡 隆之
Text By Takayuki Hirooka

Edel tutiyama.

Copyright 2013 ©Edel tutiyama All Rights Reserved.

新人→プロフェッショナルへ！

新人定着から戦力化への挑戦
～法人オリジナル教本について～

知識や経験のない新人が、戦力になるまでには、時間と労力がかかります。また残念にも戦力になる前に退職するケースも見受けられます。慢性的な人材不足が続く福祉業界で人材育成に力を入れていくことは本当にエネルギーと覚悟を要することですが、福祉サービスは、人が人を支えていくサービスである以上、人材の質がサービスの質に直結すると考えていいでしょう。当法人も失敗と試行錯誤を繰り返すことで、少しずつではありますが、スタッフのレベルが上がったと自負しております。今日は、そんな当方の取組を発表させて頂きます。

エーデル土山　教育システム

その①　法人教育プログラム　アドバンスシステム／Advance　System

アドバンスシステム

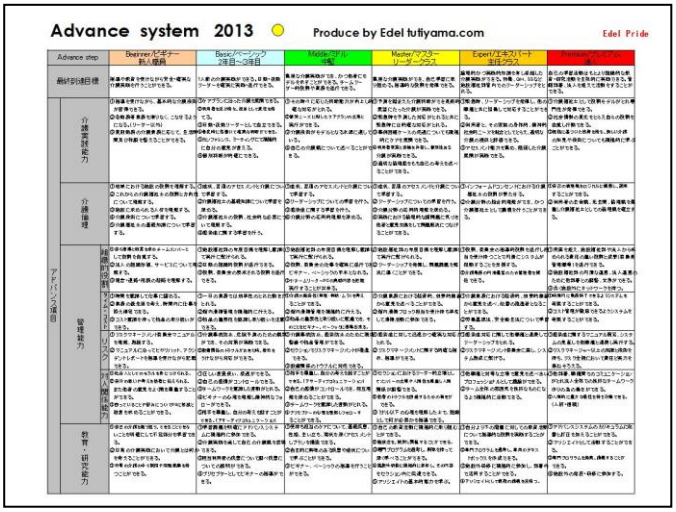
アドバンスとは「成長」を意味します。

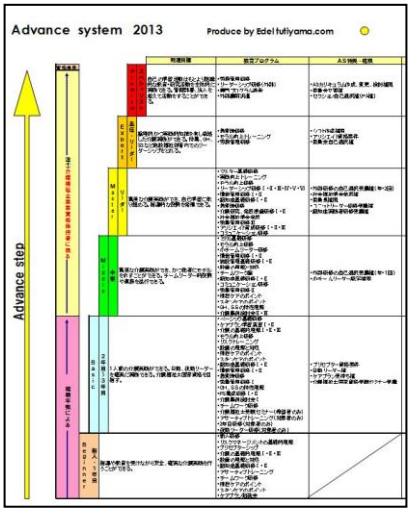
このアドバンスシステムはエーデルが独自に開発した育成プログラムです。

エーデル土山の介護スタッフがより高い技術と知識を身につけること、そしてそれらの実力が地域福祉や日本の一翼を担っていけることを目的として策定しました。

介護分野は医療に比べ、その歴史自体が浅く教育体系も確立されていません。チームケアとして『チーム力』をアップするには、一人ひとりの『個の力』を伸ばす必要があります。

アドバンスシステムではアドバンスステップという１～６段階のステップにわかれており、それぞれのステップに応じたカリキュラムを用意しています。ちなみに新人は『ビギナー』という階層に属し、年間スケジュールを基に新人教育が施されます。





エーデル土山　新人育成システム

その②　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ます。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ています。新人にとってもこれから自分が働く職場が、ど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はずです。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ります。

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。

法人
オリジナル
教本

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③　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ケ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）

法人
オリジナル
教本

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、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④　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行っています。エーデル土山の考え方として、新人は先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年経過後、基礎から、しっかりと学んでもらう方向性です。ケアプラン＝難しいというイメージが新人にはあるかもしれませんが、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深く理解してもらいます。

法人
オリジナル
教本

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ている。

こだわりポイント

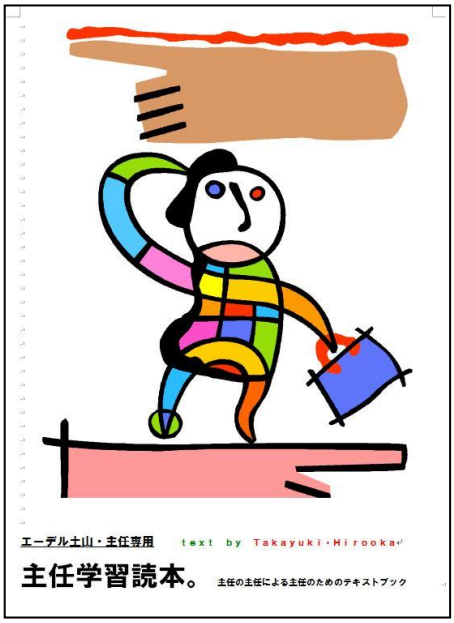
- 新人にとって、ケアプランは敷居の高いもの（難しい）という認識を持っているので、初心者にもわかりやすい内容としている。（アセスメントやモニタリング等も言葉の意味から説明している。）
- 短期目標を意識して普段のケアが実践できるよう教育している。
- 演習を組みいれ一緒にケアマネージャーとプランを考えていく。
- ケアプランの必要性がしっかりと理解出来るまで教育を継続する。

エーデル土山　教育システム

その⑤　各階層におけるオリジナル教本

新人に対しての教本は『新人学習帳』となりますが、それ以外にもエーデル土山ではオリジナル教本を作成しています。特に新人に対しての教育が重要であることは前述しましたが、新人でも様々なタイプがおり、学卒新人だけではなく他職種からの転職者や、他施設での介護経験がある者など多種多様です。また介護職以外の職種やパート職員への教本も必要であり、新人学習帳をベースに『エーデル新人帳』を作成し新卒者以外の新人研修に使用しています。その他、新人以外の職員についても教本を作成しており、特に重視しているのが、将来のリーダーをこれから目指すという者に配布している『リーダーへの道』や、主任や副主任といった、すでにリーダーとして活躍している者に配布する『主任読本』という教本です。ちなみにこれらは新人学習帳と同様で法人独自で作成したもので、これら法人の求むべき理想像を示すことで、スタッフも目指すべき地点が明確になります。

法人
オリジナル
教本



①エーデル新人帳

- 介護スタッフ以外の新人に配布。パートスタッフや社会人経験者用も用意している。
- 新人学習帳をベースに作成。

②主任読本

- すでに主任や副主任になっている役職者へ配布。敢えて千円で購入してもらっている。
- 全４２頁。「主任とは何か」「理想の主任像」「主任のメンタルヘルス」「組織論」「具体的問題解決事例 」等。

③リーダーへの道

- これから主任やリーダーを目指すべきスタッフへ配布。希望者限定。
- 全３５頁。「君は本当に役職者を目指すのか？」「リーダー論」「チームワーク論」「主任になる為、すべきこと」「メンタルを鍛えよ」等。