

介護経営カレッジ 施設長&リーダー養成コース を受講しての学び

社会医療法人 博愛会
りすたおびひろ西
生活相談員 菅原 章太

講習受講による変化

受講決定時の思い

- 施設長でもリーダーでもない自分が受講して、何か身に付く物があるのか。
- 場違いではないか。
- 上司から受講しなさいと言われたから、とりあえず受講してみようという思いが少しはあった。



負の感情の方が強くあった

受講後の思い

- 場違い感があったが、学びが多くあり、楽しく受講できた。
- 施設長や役職者とともに、一般職員にも同じような悩みや疑問があり、これまで自分が実行してきた事が、良いか悪いか、答え合わせをしながら話を聞くことが出来、自分自身を振り返る事ができた。
- 様々な職種、役職、地域の違い、自分とは違う環境で仕事をしている方々とのコミュニケーションは、良い刺激になった。
- 実績や稼働率など、自分が意識していなかった部分も、自分自身にどう繋がっているか知ること、知る努力が必要とを感じるように。



受講に対して前向きに。学びたい気持ちが強くなった

今回のプレゼンのテーマについて

- 元々興味があった、新人育成・人材育成をテーマに、今回の講習を通じて学んだ事、感じた事、今後取り組んでいきたい事に関して考えていきたい。
- 職員育成に関して、自事業所の現状を改めて知り、考え直し、出来る事を考える。

新人育成・人材育成について

自事業所の新人育成、人材育成の現状

- 法人としての新人オリエンテーション(新卒、新年度採用者のみ。中途採用者は含まれず、書類のみ)はあるものの、事業所としての新人指導マニュアルはない状態。
- スタッフ8人程度の小事業所な為、各種委員会への参加や、それに伴う各種勉強会の実施、参加が難しい現状がある。
- 中途採用者は新人には含まれず、既存職員のやり方を見て仕事を覚えていくスタンス。
- 新卒採用はほとんど無く、異動、中途採用者で事業所が成り立っている。
- 教育係などが無く、誰に聞いてよいかわからない現状。
- 異動が多くあり、定着しそうな頃に異動となり、残ったスタッフは常に指導や気遣いに追われ、余裕が無い。

法人としては・・・

プリセプター制度を採用

現場での指導役として先輩（プリセプター）が、新人（プリセプティー）をマンツーマンで教える制度。

目的

- ・介護職員のスキルアップ
- ・早期離職の防止
- ・職場への定着

メリット

- マンツーマンでしっかりと教えてくれるので、技術の習得が早い。
- 分からないことがあればすぐに聞くことができる。
- 同じ先輩（プリセプター）が指導するので、業務内容や方向性に一貫性がある。
- 一人ひとりの特徴に合った指導を受けることができる。

デメリット

- プリセプターの負担が大きくなる
- 人員不足の職場では実施が難しい
- プリセプターとの相性によっては悪影響が出る事も・・・

プリセプターは経験豊富な
先輩スタッフが担当します。

仕事の相談や悩みを
気軽にできるので
共に成長していけます！

先輩
(プリセプター)



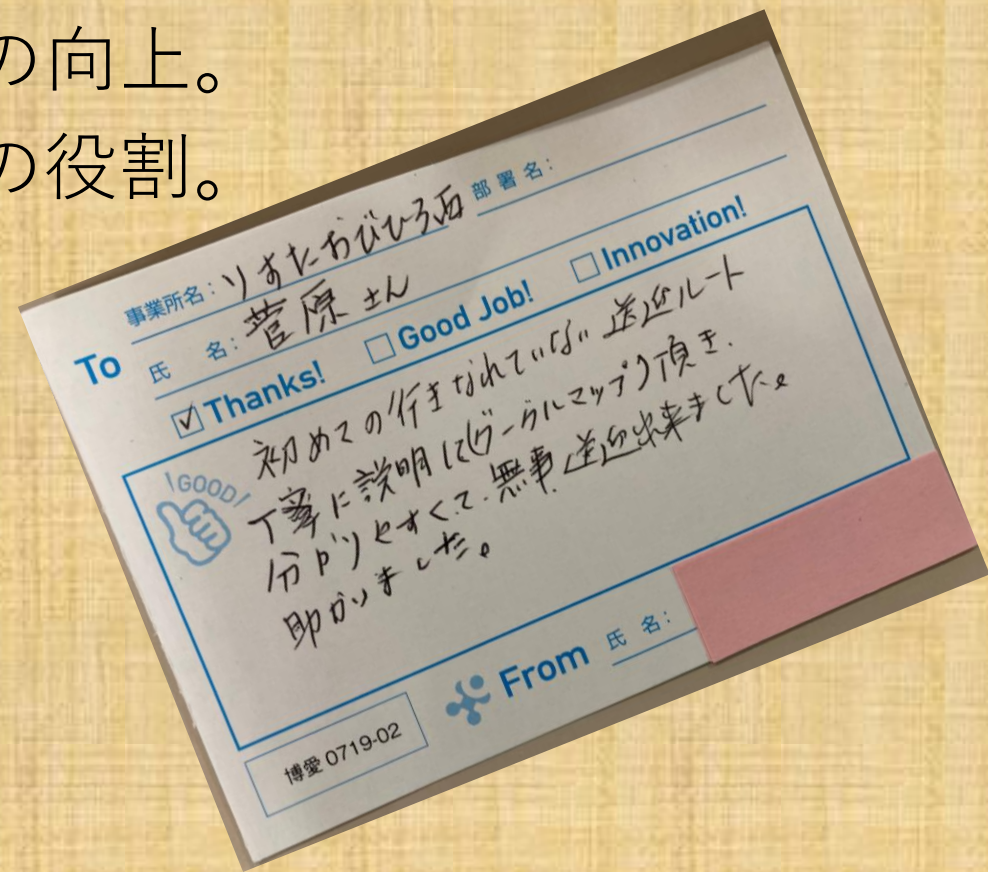
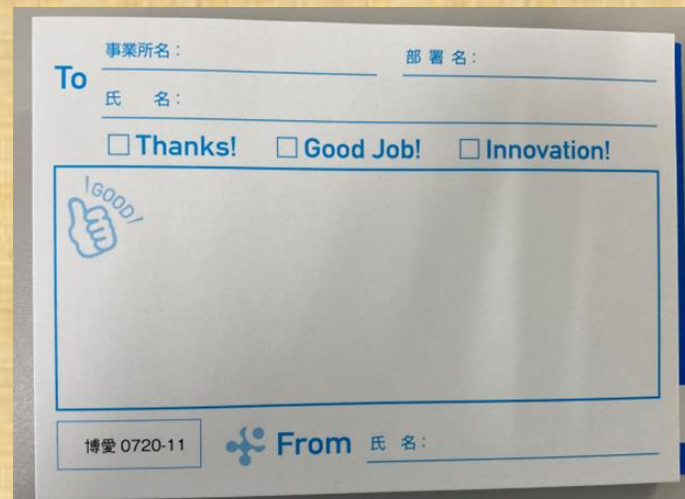
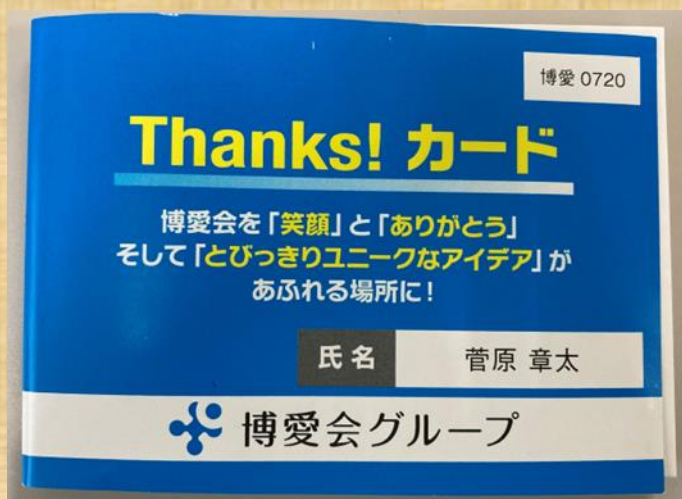
初めにたくさんの人に色々
教わると混乱しがち…

1人の指導係が責任を持って、
新人の習得状況や
成長速度を見ながら
指導してくれるので安心♪

新人
(プリセプティー)

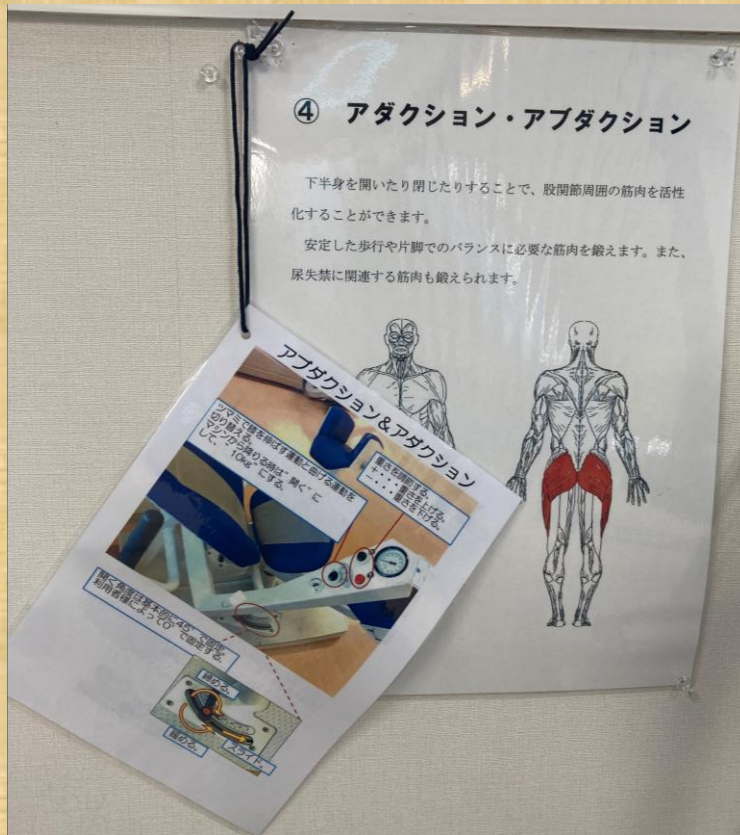
サンクスカードの導入(R4.4～)

- 普段なかなか伝えられない「ありがとう」を伝える。
- 良い行動には「グッジョブ」を。
- 新たな取り組み、創造的な取り組みへの評価。
- 他者からの評価で、職員のモチベーションの向上。
- 職員間のコミュニケーションツールとしての役割。
- 人材育成、職員の離職の防止。



そんな中でも . . .

- マシンの使用方法のマニュアルを作成し、見てわかる工夫



今後取り組んでいきたい事

①事業所としての育成マニュアルの作成

- ・チェックリストの作成(人によって言っていることが違うとならないように)

- ・教育係を定め、定期的な面接機会を設ける

②各種委員会勉強会へ参加への動き

- ・他事業所実施の勉強会の、合同実施・参加へ向けた提案(自事業所に特に関係する部分を中心に)