

◆ 施設・事業所の概要 ◆

事業種別：生活介護、施設入所支援、短期入所、
就労継続支援
職員数：125人



ご相談の内容

法人内に複数の事業所があり、これまで新任研修については、それぞれの事業所で実施したり、外部研修に派遣させるだけでした。来年度より、法人全体で、集合型の新任研修の実施を考えていますが、どう進めたらいいかアドバイスをお願いします。

支援の内容

はじめに、『OJT 担当者のための新任職員育成ハンドブック』を基に、新任職員の OJT 計画づくりや育成の目標設定のポイント、効果的な OJT の進め方等について説明を行いました（具体的な説明内容は、「事例3」の支援の内容を参照）。

その後、参加者を交え、新任職員の育成上の課題について、話し合いました。その中で、「分からないことを先輩に尋ねず、自分勝手にしている」「何度、注意をしても身だしなみや利用者への言葉遣いが悪い」「教える側として、新任職員の気づきの促し方や注意の仕方が分からず迷うときがある」「事業所によって新任職員の指導の仕方や方針が異なる」といったさまざまな課題が明らかになりました。

これを受けて、新任職員育成の取り組みとしては、まず、法人の理念を先輩職員自身がよく咀嚼し、普段の業務や自分たちの言葉に置き換えて、新任職員に伝えることが大切であるとアドバイスしました。また、法人として職員にどのような能力を求めているのかを明らかにし、その上で新任職員研修で何を学んでほしいのか、研修の目標を具体的に設定することも大切であると説明しました。

さらに、法人全体で新任職員向けの集合型研修を実施するにあたっては、①法人の理念を理解すること、②社会人・組織人としてのルールやマナーを理解すること、③上司の指示や教育を受けつつ安全・的確に業務を行うためのルールや手順の概要を理解すること、といった各事業所共通の目標を設定することが考えられます。ただ、職場内での集合型研修や外部研修といった OFF-JT だけでは限界がありますので、日常の職務を通じ、各新任職員のレベルに応じた育成ができる OJT を中心に実践するようアドバイスしました。

職場研修アドバイザーからの一言アドバイス

- 法人として職員にどのような能力を求めているのかを明らかにしましょう。その上で、新任職員研修で何を学んでほしいのか、目標を設定しましょう。
- 職場研修では、職場内での集合型研修や外部研修といった OFF-JT を活用しながら、日常の職務を通じ、各新任職員のレベルに応じた育成ができる OJT を中心に実践しましょう。