

## ◆ 施設・事業所の概要 ◆

事業種別：サービス付高齢者向け住宅  
職員数：54人



## ご相談の内容

「職場研修の手引き」や「OJT担当者のための新任職員育成ハンドブック」(※1)を参考に、新任職員の育成計画等を作成し、OJTリーダー(※2)を任命して、新任職員の育成に取り組んでいますが、リーダー自身に、新任職員時代にきちんとした指導を受けた経験がなく、教え方や評価の方法が分からず悩んでいますので、アドバイスをお願いします。

※1 「職場研修の手引き」と「OJT担当者のための新任職員育成ハンドブック」については、兵庫県社会福祉研修所のホームページからダウンロードできますので、是非ご覧ください。

※2 「OJTリーダー」とは、新任職員等が、職場の一員として成長し役割を發揮できるよう、日常の職務を通じて周囲と協力しながら、新任職員に対し仕事の目的や方法を指導・助言する役割を担う者のことをいいます。

## 支援の内容

新任職員の育成にあたり、OJTリーダーが自信を持って指導できるようにするためには、例えば、「OJTリーダーの育成を担う指導者の配置」や「リーダーの教え方等に関する悩みを管理職が集約し、リーダー同士の交流の場を設ける」等、OJTリーダーをバックアップするための仕組みを構築し、職場ぐるみで新任職員を育成していくという意識を高めながら取り組むことが大切であることをアドバイスしました。

また、具体的な進め方として、①育成計画には、育成の目標として職場の経営理念に基づき新任職員に求められる職員像を具体的な行動の形で記載し、職場で共有すること、②個々の指導・育成の場面では、仕事のやり方や手順だけでなく、仕事の目的や意味を教えることで、職場の経営理念に基づく利用者主体のサービスを自ら考え実践できる職員の育成につながることに、③リーダーだけでなく職場の各階層の職員が担うべき役割を明確にすること等を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

- 新任職員を指導するOJTリーダーを配置することと合わせ、OJTリーダーを支援する仕組みづくりが必要です。
- 日々の指導においては、仕事のやり方や手順のみならず、仕事の目的や意味を教えることが大切です。