

## ◆ 施設・事業所の概要 ◆

事業種別：特養、ショートステイ、デイサービス、  
ケアハウス、グループホーム、小規模多  
機能、夜間対応型訪問介護

職員数：200人

## 事例6



### ご相談の内容

法人内に研修委員会を設置し、職場内の集合研修等に取り組んでいますが、職員の約半数が職歴2～3年目であり、研修委員会の構成員も経験が浅い職員が多い状況にあります。このため、今年度から研修委員会にベテラン職員をオブザーバーとして配置する等の工夫をしていますが、職場研修の進め方や職員への指導に悩んでいますので、アドバイスをお願いします。

また、毎年、同じテーマで実施する研修については、内容がマンネリ化し、職員からも不評なので、どのように進めればよいのかアドバイスをお願いします。

### 支援の内容

経験の浅い職員が中心の研修委員会の運営に、オブザーバーとしてベテラン職員に参加してもらい、適宜、アドバイスをしてもらうことは有効な方法です。

さらに職場研修を効果的に進めるためには、まず研修のねらいを明確にすること、計画—実践—評価—改善のPDCAサイクルで進めること、職務を離れた集合研修（OFF-JT）は日常の職務を通じて行う研修（OJT）と関連付けながら行うこと、「知識、技術」や「専門性」に加え、「価値観、態度」、「組織性（チームワーク、リーダーシップ、コミュニケーション等）」の醸成や向上にも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、職場内の集合研修を企画・実施するにあたっては、職場の課題や職員育成上の課題を踏まえ研修ニーズを明らかにし、研修テーマや研修方法を選択することが必要であること、毎年繰り返し実施している研修の場合でも、過去の実績や前年度の評価（受講者アンケートの結果等）に加え、現在の職場の課題等を検討し、内容や進め方の充実を図ることが大切であること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

- 研修委員会の構成員や研修担当者には、実質的に職場研修をリードできる職員を選任することが必要です。なお、職場の事情により、経験の浅い職員を選任する場合は、補佐役として経験豊富な職員を配置する等の支援が必要です。
- 職場研修では、「価値観、態度」の醸成や「組織性」の向上にも取り組むことが大切です。
- 職場の課題等を踏まえ研修ニーズを明らかにし、研修テーマや研修方法を選択することが必要です。
- 毎年実施している研修についても、過去の実績や前年度の評価だけでなく、現在の職場の課題等を踏まえ、内容や進め方の充実を図ります。