

駿河厚生会

宮下 佳央里 橋田 恵子

取り組んだ課題

- 平成22年4月より、新人職員の育成を目標としたプリセプターシップ制度の導入を始めました。
- 指導職員を「**プリセプター**」と呼び、
- 新人職員を「**プリセプティ**」と呼びます。

導入した目的

- 今までは新人職員は、特に担当職員を決めることなく当日同じシフト勤務の先輩職員と組み、仕事をしながら業務を教えてもらっていましたが、入社したばかりの人にとって、個人差はありますが、職場に馴染むまで時間がかかることもあり、特に同時期に入社した人はいない様な場合、相談相手もなく、不安を感じた人がほとんどで、また、その日についた先輩職員によって指導方法が異なり、とまどってしまうことが多く見られている現状がありました。
- 特定の指導者を決めれば、このような不安を少しでも解消できるのではないかと思います、制度の導入を決めました。

〈具体的な取組み〉

- 二人ひと組になり、一年を通して、基本的な事柄から始め、
- チェックシートに沿って、次の業務を指導しました。

チェックシートの内容

- 一日の業務の流れ。
- コミュニケーション方法。
- 健康状態の観察。
- 食事介助。
- 入浴介助。
- 排泄介助。(おむつ交換、トイレ誘導、ポータブルトイレ)
- 環境整備。
- 感染予防。
- 事故・緊急時の対応、連絡。



※月に一度、○・×・△で成長・成果をチェック

※出来ている事柄・まだ苦手とする事柄を表で確認しながら互いに話し合い、指導・援助のもと、介護業務に慣れてもらい、独り立ちできるように手助けしていこうにしました。

指導での気付き

- 一年間の指導が行われた中で、次の様な事柄から新しい反省・気付きができました。

①教わって学ぶ

- 取得している技術の習得具合の確認。
- 仕事の手順、ポイントを教え、実際にやってもらいました。そして、完全に理解できたか確認し、うまくいった点、うまくいかなかった点を把握し、必要に応じて指導しました。
- また、優れた点を褒めることも忘れないようにし、**プリセプター**（指導職員）からの一方的な指導ではなく、**プリセプティー**（新人職員）の立場になって物事を考え、**プリセプティー** が抱く疑問に対して質問しやうい雰囲気や環境を作ることも心がけました。

②ミスをなくす。

- 過去の事例を参考に、**仕事上でミスが発生しやすい点**を教え、ミスの原因を理解できるようにし、**現在のプリセプティーの技術**で対応できるか確認していきました。そして**プリセプティー**が自分のミスの傾向を考えるようにしていき、ミスの内容を理解し、**原因**をつきとめ、**解決**に導けるようにしました。中にはミスしたことを分かっていなかったりもすることもあったため、**大きな事故に繋がる前にプリセプティーとよく話し合うこと**が必要な場合もありました。

③自分で考えて行えるようにする

- 学んで得た技術が仕事に生かされているか、見守りを行いました。自立し、自分で考えて行動し、自己責任で行い、必要なときだけ援助を受けるようにしていき、出来た点、出来なかった点を確認して改善点を自分自身で考えてもらい、今まで受けた指導内容を振り返られるようにてだすけしていきました。

〈活動の成果と評価〉

- 一昨年より新しく始めたこのシステムは6組のペアでスタートさせました。
- 現在6人の**プリセプティー**は独り立ちしました。スタートが11月だった一組は、現在も継続中となっています。

プリセプティーへの効果

- **プリセプティー**としてこのシステムを利用した職員からは、いつも聞ける人が決められて良かった、また、逆に声をかけてもらうことで安心した、という意見が多くあり、仕事に慣れる、職場に早く馴染むきっかけとなったとの声も聞かれました。先輩職員の優れた点を発見し、取り入れ、良い介護をしたいという意欲と共に、向上心が芽生える様子が伺えています。

プリセプターへの効果

- また、**プリセプター**として教える側も責任感が湧いて来たりよい心境の変化もあり、**プリセプター**は初心に戻り、改めて仕事を見つめ直すきっかけになりました。一年後、独り立ちした**プリセプティー**を見たときに、この経験を活かし、責任感を持ち、積極的に仕事に取り組んでいる様子がうかがえてうれしく感じたとのことでした。**プリセプティー**成長できたとき、達成感がかんじられ、自分自身も成長したと感じられたようです。

〈今後の課題①〉

- 同性同士のほうが話しやすく、相談しやすいとの声が聞かれました。
- 二組のペアにおいては考え方の違いからペアの解消をし、組み替えを行う結果となりました。性格の違いや取組みに対する熱意も、人それぞれ違う為、このような問題が出て来た時に柔軟な対応がなされるように、また**プリセプティー**が感じているストレスを一日でも早く取り去ってあげられるようにしていきたいと感じました。

〈今後の課題②〉

- 勤務がシフト制の為、**プリセプター**と**プリセプティー**の出勤日が異なり、同じ日に一緒に業務につくことが少なく、相談するタイミングが難しかった為、シフトを組む際に考慮してもらう必要があるとの意見が多く聞かれました。
- 制度が出来てまだ一年目だったということもあり、全員が摸索しながらの実施でしたが、会議等、途中経過での見直しをする機会もあまりもうけられず、時間も少なかつた為苦勞しました。この制度を継続していく上で、皆で話し合う場を多く設けた方がさらに実用的で、良い制度になっていくのではないかと感じました。