

人財育成プロジェクト

～未来へつなげる育成の輪～



1

施設紹介



2

背景



- ・スタッフの高齢化人材不足などが課題
- ・法人理念の「挑戦の精神」のもと時代に即した課題解決が必要

3

目標



- ・新卒者の不安を取り除き、初年度を通し生き生き働ける環境作りをする
- ・新卒者を迎えるにあたり、教育職員が自信を持ち受け入れられる体制を整える

4

取組み① 入職前のアプローチ

- ・ 学校からの実習生の受け入れ人数を増員
- ・ 実習前に法人の理念や取り組み説明を実施
- ・ 実習生の受け入れ部署との懇談会出席の継続
- ・ 有資格者（実習指導者）の増員



5

取組み② 新卒者研修

入職

研修

配属



6

新卒者研修内容

OFF-JT

法定研修

事故防止研修
虐待・身体拘束
防止研修
感染症予防研修
安全衛生研修
認知症ケア研修

介護技術

移動、移乗
体の動きと姿勢
入浴、更衣、食事
口腔ケア
排泄の仕組みと介助方法
ユニットケア
看取りケア

記録

記録の目的、
記録の重要性、
報告書の記入
方法

7

取組み③ メンター・プリセンターの配置



【目的】先輩職員が新卒者をマンツーマンで指導することで新卒者のスキル指導、メンタルケアをし、職場離職を防ぐ。

8

【メンターの役割】

- ・ 新卒者の精神的フォローを行う
- ・ 新卒者の自発的な行動や成長を促す



9

【プリセプターの役割】

- ・ 新卒者と共に仕事の目的を伝え目標設定を行う
- ・ 新卒者と同じ勤務に就き、常に同行する



10

【支援スケジュール】



4月～6月 日勤、遅番者、早番者、業務の流れ

7月～9月 他ユニットヘルプ、夜勤体験

10月～12月 夜勤



11

取組み④外部研修

ミッケル研修（新人OJTリーダーひとかじり研修）

新人育成力を高めることができる！

新卒者の成長
チェック

チームワーク
の促進

新人OJTリーダー
成長チェック

仕事の考え方

OJTを行う意義

新卒者の
ストレスケア

12

ミッケル研修（人気者研修）

会話の広げ方



利用者様の気持ちを想像する



利用者様について知る

利用者様と
向き合う力を高
めることが
できる！

13

取組み⑤研修フォローアップ研修

目標の確認

個人でこれまでの振り返り

プリセプターからのコメント

現段階の悩み助言

今後の目標を設定

実習ノートを使用

14

研修の様子



15

メンター・プリセプターへのアンケート



16

アンケートの回答

- ・常に新しい情報を頭に入れる
- ・自分自身も勉強する
- ・専門用語をわかりやすく説明
- ・一つひとつのケアに根拠をつけて説明すること



17

成果



- ・プロジェクトを通して新人が育つ喜びを感じることができた
- ・自身の学びを多く得ることができた

18

課題



- ・新たなメンター・プリセプターができる職員の育成
- ・継続してプロジェクト参加が推進できる環境づくり
- ・職員のスキルアップ

19

プリセプター
による
指導の様子



20



21



22



23