

SOYOKAZE ZIKOBOU Vol.02

@NEWS 2020年2月号

※ OJT 取組み 実践紹介

第2号発行となりました。前回は、委員会概要とメンバー紹介を取り上げました。まだ見ていない方は是非とも前号を閲覧してください。今回からは、実際の委員会報告や、各事業所の取組み実践例を発信していきたいと考えています。

記事について「〇〇の記事で取り上げてほしい」「△△を委員会で話合ったら、気軽に問合せ（社内メール等）して頂ければと思います。積極的に取り上げていきます。」
「今回は何の記事にしようか」と考えたとき、まずはどの事業所にも共通して抱える課題について掲載しようと思えます。では、それはなにか・・・やはり「人材育成」と考えます。
事故防止委員会では、人材育成が事故を防ぐ最重要事項だと位置づけています。適切な支援方法を教育することで、安全なサービス提供「事故防止」につながります。皆さんはどのような取組みをされているのでしょうか？
ここではその一つの取組みとして、実際に昨年度生活支援課で行った「OJT教育」について紹介します。
人材育成のヒントにしていただけたら幸いです。

※OJT：現場実践を通じて指導・育成する研修

今後実践する上での課題や改善点

2018年度一年間実施したにあたり、課題や改善点が多々できました。

この経験を活かし、今年度（2019年度）は、グループホームから生活支援課へ9月から異動した原野彩子職員（入職5年目）へのOJT教育を行っています。新卒と中堅職員とで、実施方法に隔たりがあると思います。まずは実施して、データを残し、今後活かしていきたいと思っています。

生活支援課で実施した課題・改善点

- 教育スケジュール策定にあたり、業務の洗出しの難しさ
- 継続するためにはある程度振り返りシートの簡素化が必要
- 振り返りシートの記入が仕事にならないようにする（シート作成は目標達成の手段）
- 法人全体で人材育成の重要性を認識し、継続させる
- 育つスピードは人それぞれなので、個々に見合ったプランを柔軟に立案する
- 教育担当自身が新人職員の模範となるような利用者支援をしなくてはならない
- 共に成長する意識をもち、教育担当側の一方通行としないようにする
- 定期的に管理職へ報告、管理職としての考えも取入れる
- 教育担当は一人ではなく男女ずつに設定するとよい（同性介助等の悩みに答えられるよう）
- 職員ミーティングを通じて、他の職員の意見も積極的に取入れ、教育に反映させる

OJTを受けた感想



新井さん
(2018年度新卒入社)

- その都度課題を発見できた
- 業務内で課題解決に向けた取組みをすることができた
- わからないことがすぐに確認できる環境が整っていた
- 3か月ごとにまとめて振り返ることで、柔軟に目標の設定ができた
- 具体的に「一人夜勤できるようにする」という目標を達成させるために、必要なことを学ぶことができた
- 男女の教育担当がいたので利用者ごとの質問がしやすかった

OJT 実践内容 (生活支援課)

OJT内容	介護プリセプター制度を用いた新人教育の実践
対象者	新井職員 (2018年度新卒入社)
目的	ショートステイ業務を習得し、安全な支援ができるようになる
教育担当	生活支援課 近江・小宮
制度	一定期間、先輩職員がマンツーマン (実務習得+メンタルケア) で教育
導入のポイント	<ul style="list-style-type: none"> 目標の設定 指導計画の作成 進行状況の確認・振り返り 実施内容を管理職へ定期的に報告
準備	<ul style="list-style-type: none"> ①目標管理シートの作成 ②教育スケジュールの作成 ③振り返りシートの作成 (1業務ごと・3ヶ月ごと)

①	目標管理シート	以下目標を教育担当と一緒に作成する <ul style="list-style-type: none"> 年度目標 前期 (4~9月) 目標 後期 (10~3月) 目標
②	教育スケジュール	設定した目標を達成できるスケジュールを立てる 生活支援夜勤業務を一つ一つ洗い出し、項目化する 項目化した業務をもれなく計画に反映させる
③	振り返りシート	「実施内容・学んだこと・反省課題・次に活かすこと」 教育担当のコメントをいれ、次回に活かしてもらう 3ヶ月ごとに振り返り面談をもうけ、課題等整理する 本人の進捗をみて必要があれば3ヶ月ごとに計画を変更する



【目標管理シート】

所属：生活支援課	氏名：新井	教育担当：近江・小宮
研修目的	OJTの一環としてプリセプター制度を導入。 日々の業務を振り返り、課題を明確にしなが、業務を習得していく。	
主な業務	ショートステイにおける夜勤業務	
年度目標 (本人が設定)	生活支援における業務をしっかりと理解し、自信を持って実践できるようになる	
前期 (4~9月) 目標 (本人が設定)	業務に慣れる 様々な利用者に対応できるようにする 利用者対応と平行して、その他の業務を行えるようになる	
後期 (10~3月) 目標 (本人が設定)	単独での夜勤業務が行えるようになる	

【振り返りシート】

・1夜勤ごとに作成するもの (10/8)

実施したこと	・利用者支援、介助全般・ケース記録、連絡帳記入・雑務全般
学んだこと	事前プロフィール情報と当日持参した薬の錠数が異なっていた。 内容の変更は多いにあるということ。情報と持参に異なりがある場合は、自己判断せず、家族等に連絡し、正確な情報を確認する。
反省・課題	利用者受入れ時における確認の難しさ。受入れ後になってしまったため、他職員への確認や家族連絡で時間がかかってしまった。
次に活かすこと	受入れ時、家族来所であればその時に積極的に確認していく。
担当コメント	薬について、プロフィール情報と実際の内容が異なることはよくあることです。すぐに気づき、他職員に確認してくれたこと、とても重要です。良い機会だったので、家族への電話確認もしてもらいました。これを通じて、家族対応、プロフィール更新を学んでもらいました。



委員長須藤より

学びの振り返り

ある学生が課題をやらないとき、その原因をどのように考えますか？

- ① 「興味がない」「やる気がない」「教師をなめている」「社会性がない」
- ② 「課題が難しい」「上達しない」「やっても誰も見てくれない」

①は行動の理由を生徒の内面に、②は環境に見出ししています。現在、対人援助の仕事でより実効性のある考え方は②の方だといわれます。よく考えれば、生徒が①のような態度をとるのも、②の状態が続いた結果であることが分かります。倫理性の問題ではなく、有用性の問題だと考えてください。特に障害者支援においては、アセスメントが①の考え方にどまったり、支援者はなにをしたらよいかわからなくなってしまうのではないのでしょうか。



※参考文献「行動の基礎」小野浩一 培風館2005