

21. 新人職員育成とチーム育成相関図 新たな可視化から見えること

2018年4月22日

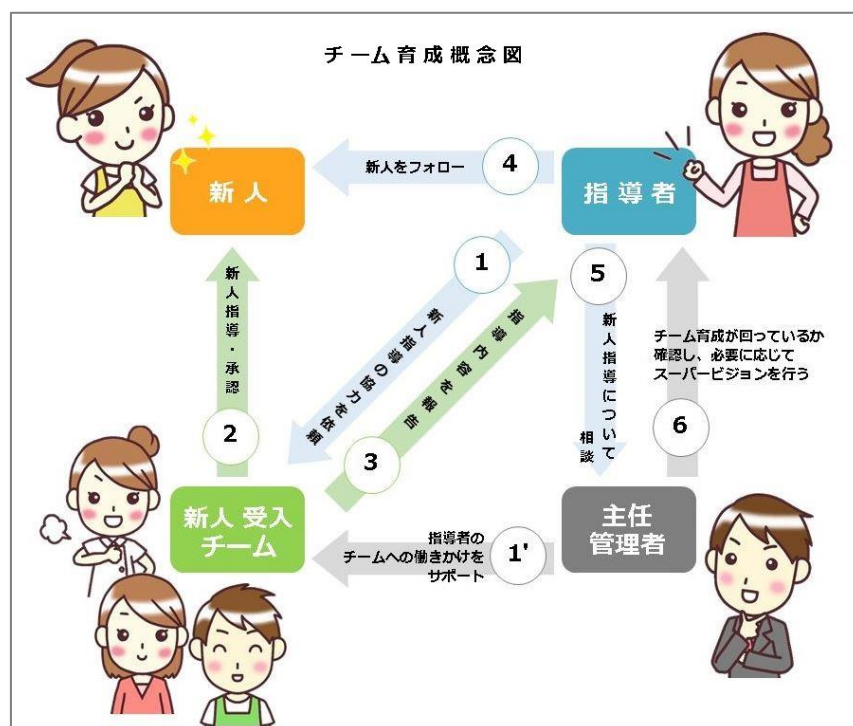
新人職員育成100日プログラムを開発して、8年が経ちました。新人と指導者を合わせて3000人を超える介護職員と関わらせていただき、4月以降も新たに300人の介護職員と100日プログラムを通じて関わらせていただきます。

新人を育てるには、指導者の育成が重要であり、その指導者を育てるには新人育成環境の整備が必要であると新人職員育成100日プログラムからは、毎年、介護職員の育成に関するとても大切な事を気づかせていただいております。

昨年は、新人や指導者を育成するには「チームでの育成」が必要であるとして「チーム育成図」を体系化しました。介護の社会の新人指導者は夜勤を含めたシフトに入っていることもあり、指導者1人では新人を育成することはできません。受入チームの支援があつてこそ、新人育成も指導者自身の成長も見込めます。

チーム育成を機能するためには、下記の手順を行うことが必要と考えられます。

- ① 指導者が受入チームに新人育成の協力依頼をお願いする
 - ①' 主任・管理者（リーダー）が受入チームに、指導者支援の働きかけをする
 - ② 受入チームの職員が、新人の指導・承認をする
 - ③ 受入チームの職員が、指導者に指導内容等を報告する
 - ④ 指導者が新人をフォローする
 - ⑤ 指導者が上司（主任・管理者・リーダー）に報連相する
 - ⑥ 上司（主任・管理者・リーダー）が指導者にスーパーバイスをする
- これら①～⑥を適時必要な時に行うことが、新人、指導者、チームを成長させます。



今年の新人、指導者が、来年は受入チームのメンバーになり、来年の新人、指導者の支援をしていくことが、更に人を育てるというチーム育成の風土を自然に醸成していきます。

下図は、100日プログラム受講の事例です。指導者は、養成専門卒の3年目23歳です。

指導者の新人育成は前向きで、かつ受入チームの職員も新人や指導者に十分な関わりを持ち、新人育成がなされていましたが、チーム育成相関図からは、指導者自身が、受入チームの職員に対し、具体的な協力依頼ができない、上司に対しての相談があまりできていない、ことがわかります。

指導者は、仕事はできるが性格面から「職場に馴染めていない」事の課題が浮彫になり、リーダーを含めて指導者への関わり方の対応が検討されました。

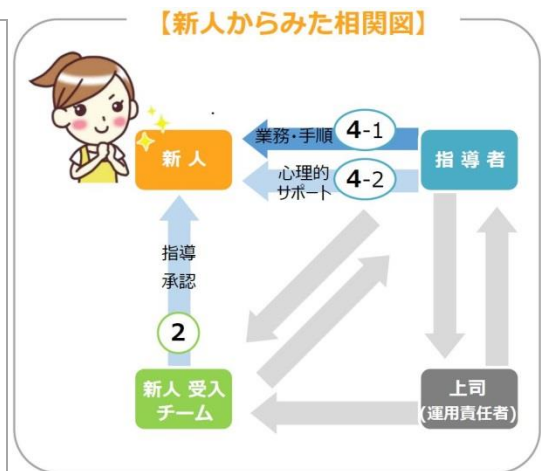
IV. 「チーム育成相関図」に当てはめた評価

最終レポートの新人・指導者・運用責任者、それぞれの視点からの評価を「チーム育成の相関図」に当てはめています。赤やピンクの矢印になっている行動については、関わりが足りていない可能性があります。



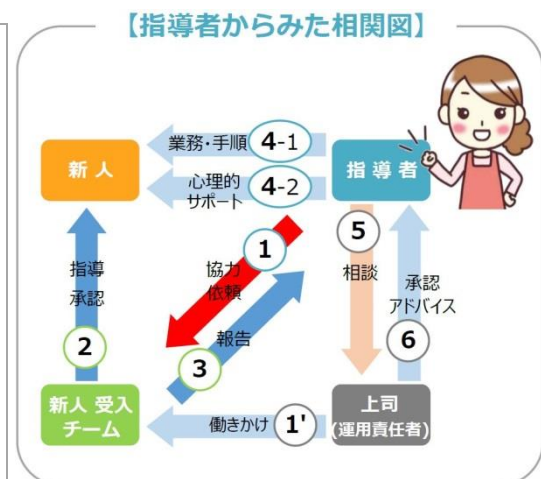
1. 新人から見た相関図（新人の情報から）

- ② 受入チームからの指導・承認はだいたいよい
- ④-1 指導者からの業務・手順の指導はよい
- ④-2 指導者からの心理的サポートはだいたいよい



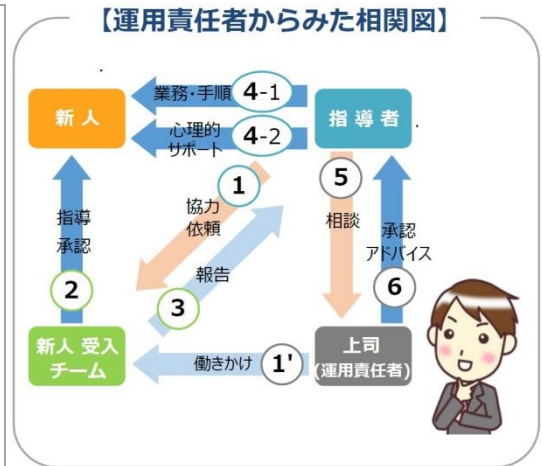
2. 指導者から見た相関図（指導者の情報から）

- ① 受入チームへの協力依頼ができていない
- ② 受入チームからの新人への指導承認はよい
- ③ 受入チームからの指導者への報告はよい
- ④-1 新人への業務・手順の指導はだいたいよい
- ④-2 新人への心理的サポートはだいたいよい
- ⑤ 上司への相談があまりできていない
- ⑥ 上司からの承認アドバイスはだいたいよい



3. 運用責任者から見た相関図 (運用責任者の情報から)

- ① 受入チームへの協力依頼があまりできていない
- ② 受入チームからの新人への指導承認はよい
- ③ 受入チームからの指導者への報告はだいたいよい
- ④-1 新人への業務・手順の指導はよい
- ④-2 新人への心理的サポートはよい
- ⑤ 上司への相談があまりできていない
- ⑥ 上司からの承認アドバイスはよい



新人職員育成 100 日プログラムの実施とチーム育成相関図の関連づけから、新人、指導者、受入チーム、上司のいろいろな状況を可視化できるように新たな開発をしています。