

小規模法人の連携による人材育成 と きたおおじの新人育成

リガーレ暮らしの架け橋グループ本部
地域密着型総合ケアセンター きたおおじ
代表 山田尋志

リガーレ暮らしの架け橋グループ 本部

(地域密着型総合ケアセンターきたおおじ)

運営部門

○地域密着型特養 29名

○短期入所事業 10名

○小規模多機能事業 25名

○サービス付き高齢者住宅 6戸

○地域交流サロン

開発部門

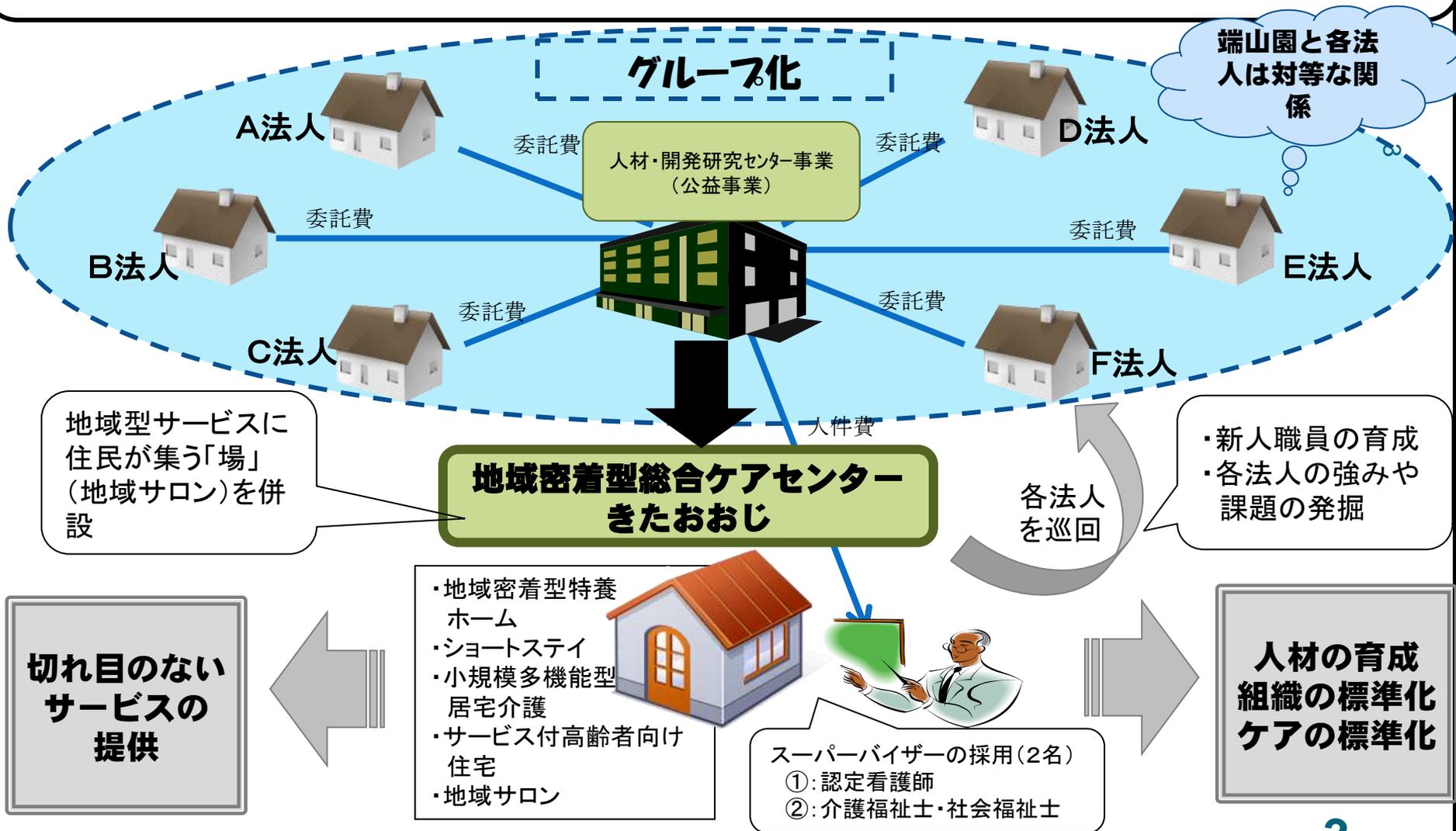
○人材・開発研究センター

(公益事業)

スーパーバイザー2名

複数の法人からの拠出金による人材育成の取組事例(京都府)

- 複数の社会福祉法人が連携し、リガーレ暮らしの架け橋グループ本部「地域密着型総合ケアセンターきたおおじ」を開設。
- きたおおじでは、地域密着型特養ホームなどとともに、地域の人々が集う「場」である地域サロン併設
- 共同でスーパーバイザーを確保し、人材育成や組織の標準化を図る。



(注) 第2回社会福祉法人の在り方等に関する検討会(平成25年10月28日)資料1より

複数法人による人材育成・ケア・ケアチームの質共有

人材育成における連携の観点

(車の両輪)

小規模事業所では

1年間を通じた体系的な研修(企画・実施)の運営が難しい



①グループ化による統一研修の仕組みを確立

研修を受けた職員が育つには、組織風土の醸成が必要

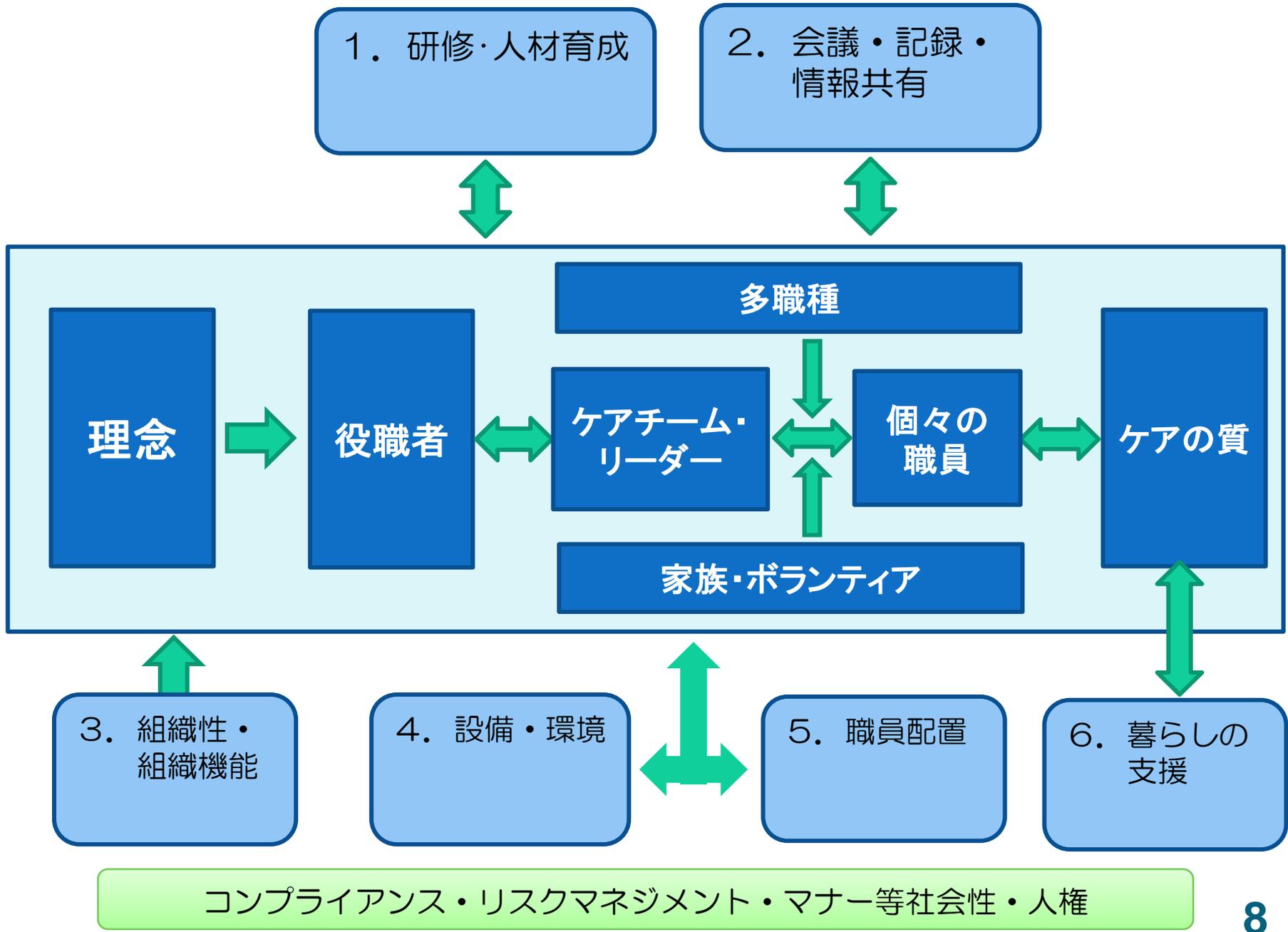


②各法人ごとのアセスメントに基づく職場へのサポート
スーパーバイザーの巡回

①グループ化による統一研修の仕組み

②アセスメントシートに基づく課題の明確化 スーパーバイザーの巡回

施設アセスメントシート



コンプライアンス・リスクマネジメント・マナー等社会性・人権

新人育成の仕組み (きたおおじ)

平成27年度 リガール暮らしの架け橋グループ 年間研修計画

種別	採用時新人研修		専門研修				役職者研修		資格取得研修		ファーストステップ研修	
	新卒新人研修	中途採用新人研修	専門研修Ⅰ		専門研修Ⅱ							
対象者	新卒者及び4月1日採用者	中途採用者	主に採用1年目の職員		主に採用2年目以降の職員				受験資格者他		別途定める	
日程	4月第1週より5日間	随時	第2金曜日		第3金曜日		奇数月 第4金曜日		該当月に1回	該当月に1回	8月から毎月2日間	
時間			16:00～18:00		16:00～18:00		13:30～17:30		18:30～20:00	18:30～20:00	9:00～17:00	
4月	新人研修 (4月1日～3日、6日～7日) ※接遇研修含む											
5月			①介護技術の基礎 「トランスファー」	5/8	(1)介護技術の展開 「姿勢について」 運動学の視点から	5/15	「問題解決思考法Ⅰ」	年間個人行動計画の策定	5/22	介護福祉士 受験対策講座		
6月			②介護技術の基礎 「口腔ケア」	6/12	(2)尊厳と倫理	6/19				介護福祉士 受験対策講座	介護支援専門員 受験対策講座	
7月	フォローアップ研修		③介護技術の基礎 「緊急時・事故対応」	7/10	(3)認知症ケア パーソン・センタード・ケア	7/17	「リーダーシップとチーム作り」 「コミュニケーションとファシリテーション」		7/24	介護福祉士 受験対策講座	介護支援専門員 受験対策講座	
8月			④介護技術の基礎 「観察と記録」	8/14	(4)介護技術の展開 「観察と記録」	8/21				介護福祉士 受験対策講座	介護支援専門員 受験対策講座	高齢者の尊厳と倫理
9月			⑤医学的知識 (疾病の理解・バイタルサイン・服薬)	9/11	(5)介護過程の展開 「情報収集の視点」 ひもとき	9/18	「コミュニケーションとコーチング」	行動計画 中間振り返り	9/25	介護福祉士 受験対策講座	介護支援専門員 受験対策講座	・ニーズと行動への 気づきと対応
10月	フォローアップ研修	新人パッケージ研修 ※4h×2日間	⑥介護技術の基礎 「排泄ケア」	10/9	(6)介護過程の展開 「アセスメント～目標設定」	10/16				介護福祉士 受験対策講座		・コミュニケーション の方法と応用 ・中堅職員としての リーダーシップ
11月			⑦感染症対策実習	11/13	(7)介護過程の展開 「ライフサポートプラン」	11/20	「会議・カンファレンスの運営Ⅰ・Ⅱ」		11/27	介護福祉士 受験対策講座		・職種間連携の 実践的展開 ・観察・記録の的確性
12月			⑧ 認知症の基本的理解 コミュニケーション	12/11	(8) 認知症の専門的理解 医学的理解・BPS	12/18				介護福祉士 受験対策講座		・セーフティマネジメント ・介護職員の健康・ ストレス管理
1月		フォローアップ研修	⑨介護技術の基礎 「スキンケア・入浴の意義」	1/8	(9)チームワーク 「アサーティブなコミュニケーション力」	1/15	「問題解決思考法Ⅱ」	行動計画発表のための プレゼンテーション技術	1/22			・家族や地域の支援 力活用と強化
2月			⑩介護技術の基礎 「食生活を支える口腔機能」	2/12	(10)介護技術の展開 「ターミナル期をささ える食支援の実際」	2/19				介護福祉士 受験対策講座 (技術)		・問題解決のための 思考法 ・自職場課題の分析
3月	修了研修						年間行動計画 成果発表会		3/25			フォローアップ研修

平成 27 年度「リガーレ～暮らしの架け橋グループ」採用時研修(案)

	4月1日(水)	4月2日(木)	4月3日(金)	4月6日(月)	4月7日(火)
9:30 開始	/	前日の振り返り	前日の振り返り	前日の振り返り	前日の振り返り
10:00		10:00～12:30 生活とは何か (暮らしと環境) (150分)	10:00～12:30 ①介護の基礎 (食事編) ②介護の基礎 (入浴編) (150分)	10:00～12:00 高齢者の特性 ①身体的特徴 ②認知症の理解 ③感染症 ④緊急時対応 (120分)	実践報告 (先輩職員) (60分)
11:00					休憩
12:00					実践報告を受けて 気づきの共有 (60分)
13:00			休憩 12:30～13:30	休憩 12:30～13:30	休憩 12:30～13:30
13:30	・オリエンテーション ・自己紹介	13:30～15:30 コミュニケーション (120分)	13:30～15:30 ③介護の基礎 ・排泄に関する基 本的な知識 (120分)	13:30～15:30 家族の思いと 地域のかかわり (120分)	13:30～14:15 研修の振り返り ・自己目標設定
14:00	14:00～15:30 理念・方針 制度の動向 (90分)				休憩 15分
15:00	休憩 15分	休憩 15分	休憩 15分	休憩 15分	14:30～18:00 接遇 ・対人援助職とし ての基本的な人 と向き合う姿勢 (180分)
16:00	15:45～17:45 尊厳と倫理 (120分)	15:45～17:45 ・観察・記録 (120分)	④介護の基礎 ・トランスファ ーの基本 (120分)	15:15～17:15 ・介護過程の展開 (120分)	
17:00					
17:45	振り返り レポート	振り返り レポート	振り返り レポート	振り返り レポート	

専門研修 I (対象:採用1年目の職員)

	科目	内容
5月	①介護技術の基礎「トランスファー」	入職後の自分自身の移乗介助の振り返りと修正 自立支援の視点での介助方法を学ぶ
6月	②介護技術の基礎「口腔ケア」	磨き方・歯ブラシの持ち方 総義歯のはずし方、はめ方、保管の仕方
7月	③介護技術の基礎「緊急時・事故対応」	転倒、意識消失等の対応方法について学ぶ
8月	④介護技術の基礎「観察と記録」	記録の基礎、適切な言葉など 自分自身の記録を持ち寄り見直し
9月	⑤医学的知識 (疾病の理解・バイタルサイン・服薬)	高齢者に多い疾患の概要と理解 (の神経、循環器、呼吸疾患等)バイタルサインの意味
10月	⑥介護技術の基礎 「排泄ケア」	排泄の機能的理解、失禁の種類、ブリストンスケール、介護上の留意点
11月	⑦感染症対策実習	感染症の概要及び対応方法とロールプレイ
12月	⑧認知症の基本的理解 ・コミュニケーション	認知症の類型別、ステージ別の特徴(基礎編) 対象者理解に基づく認知症の人へのコミュニケーション技法
1月	⑨介護技術の基礎 「スキンケア・入浴の意義」	皮膚の役割、生理機能から入浴の効果と留意点
2月	⑩介護技術の基礎 「食生活を支える口腔機能」	嚥下機能のステージ別支援の方法 食事かかる生活機能

専門研修Ⅱ（対象：採用2年目以降の職員）

	科目	内容
5月	①介護技術の展開「姿勢について」 運動学の視点から姿勢を考える	姿勢・ポジションの基礎、個々の姿勢への対応
6月	②尊厳と倫理	尊厳ある生活とは、専門職としての職業倫理 自分自身の行動について振り返る
7月	③認知症ケア・パーソンセンタードケア	パーソンセンタード・ケアの考え方に基づく全人的理解
8月	④介護技術の展開「観察と記録」	アセスメントにつながる観察と求められる記録
9月	⑤介護技術の展開「情報収集の視点」 ひもときシート	職員の視点から本人のニーズを把握するための 情報収集の方法
10月	⑥介護技術の展開「アセスメント・目標設定」	情報の統合とニーズの明確化
11月	⑦介護技術の展開「ライフサポートプラン」	本人の目標実現に向けたプランニング
12月	⑧認知症の専門的理解 (医学的理解・BPSD)	認知症と薬、BPSD(専門編) 認知症の原因疾患、判断基準、スケール
1月	⑨チームワーク 「アサーティブなコミュニケーション力」	論理的な話の仕方 相手を尊重した自己表現の方法
2月	⑩介護技術の展開 「ターミナル期を支える食の支援の実際」	ターミナルケアとは 食事支援と重度化対応

新人育成スケジュール

時期	内容
4月上旬	採用時集合研修・ <u>個人研修ファイル</u> 配布 基礎知識、技術、個人目標の作成
4月～ 6月頃	先輩職員について1対1で業務を覚える 毎日 <u>「研修記録」</u> を提出、指導職員からフィードバック 指導職員は毎日 <u>「OJTノート」</u> を記録 早出、遅出、夜勤など一人で勤務できるようになるまで 継続
7月上旬	3ヶ月目フォローアップ 振り返り、疑問点の解消、個人目標の達成度
10月頃	6ヶ月目フォローアップ 振り返り、疑問点の解消、個人目標の達成度
3月	1年目修了研修 振り返り、個人目標の達成と発表による言語化

きたおおじ研修ファイルの配布

1. 年間研修予定表
2. キャリアパスシステム(表)
3. 個人研修履歴
4. 個人目標・研修計画(A4用紙1枚・毎年度更新)
5. キャリアパスハンドブック(リーダー職～)
6. 受講した研修資料のファイリング

個人 研修履歴 (一部抜粋)

入職日	平成	年	月	日
部署			(H / /)	
			(H / /)	
			(H / /)	

保有資格	取得年月日
介護福祉士	
社会福祉士	
精神保健福祉士	
介護職員基礎研修	
介護支援専門員	
ホームヘルパー2級	

全体研修 (年度)	H / /	H / /	H / /
全体研修 (年度)	H / /	H / /	H / /
全体研修 (年度)	H / /	H / /	H / /

個人研修履歴【新人職員・一般職員用】

新人研修	中途 入職	受講歴	受講歴	受講歴
1. 理念と組織	*	H / /	H / /	H / /
2. 根拠法と制度の理解	*	H / /	H / /	H / /
3. 尊厳と倫理	*	H / /	H / /	H / /
4. 生活とは何か (暮らしと環境)	*	H / /	H / /	H / /
5. 高齢者の特性	*	H / /	H / /	H / /
6. 認知症の理解	*	H / /	H / /	H / /
7. 家族理解・地域との関わり	*	H / /	H / /	H / /
8. コミュニケーション	*	H / /	H / /	H / /
9. 介護の基礎 (食事・排泄・入浴)	*	H / /	H / /	H / /
10. 介護の基礎 (トランスファー)		H / /	H / /	H / /

新人職員の育成場面でのポイント

○毎日担当する職員は、チームの先輩が交代で行う

小規模な職員チーム、加えて交替勤務のため

○担当の先輩職員は、OJTノート、本人の記録からサポートする

○担当の先輩職員の相談指導を、リーダー、サブマネージャーが行う

○業務の遂行状況のチェックリストはあるが、コミュニケーションを重視⇒新人職員の理解度、個性を尊重する

OJTノート(抜粋)

No. _____

Date. _____

4/18(土) 遅出2 1丁目

・ 油と 味の食事介助(昼食)

→この際 職員が1人だけの想定をして介助をしなければなら全体を見守るようにお伝えしています。

・ 昼食後薬(鼻眼も含めて)全員分をしてもらいました。

・ 便失禁の対応をしてもらいました。

・ あまりこちらから指示せず動いてもらっています。

→夕食が届くまでに伝えていきます。

・ 全員の就寝介助を

→介助に入る方の順番あまり長くなるとしんど

ことや、石^継は転倒
ない状態を作らない

ことを伝えています。

4/20(月) 早出 2丁目

始末の2丁目なので、見学中心でした。

食事は、表をみながらしてもらっています。

さんの食事介助 途中より交差対に介助

層から。さんの入浴介助にも関わ

→さんの入浴は見学にも関わ

※ 1丁目のADLから入浴

4/22(水) 早出2丁目

* 2回目の2丁目だということで、離床、排泄など身体介

新人研修 期間の 記録例

きたおおじ新人育成記録

氏名	所属	平成27年 月 日(水)
<p>感じたこと・気づいたこと</p> <p>リネン掃除を行実施にあつた時に、個人個人、置いてあるもの、配置も個性があり、 <small>見学させて頂いた</small> それぞれ個性の大切さを感じました。食事量も一人ひとりの好みを提供して下さると感じました。</p>		
<p>疑問に思ったこと・確認しておきたいこと</p> <p>まだ 2日目ですが、まだどの利用者がどのように入浴し排泄を行っているのか 確認できていないので、これからも見学の方をよろしくお願ひします。</p>		
<p>利用者とのかかわりの中で印象的だったこと(よかった、うれしかった、こまった等)</p> <p>食事介助をさせて頂いた際に、あせが強く、なかなかせきが出たため苦しそうにしていた。 この一口の適量、スピードがわかるようにして頂きました。他の職員さんのスピードや量も見たから 合した食事をして頂きました。</p>		
<p>指導担当者からのコメント</p> <p>食事介助を行う利用者さん、以前ですが、一口の適量やスピードは違ひます。何度も介 助の中で、身に付ければ良いですね。</p>		

氏名	所属	平成27年 月 日()
<p>感じたこと・気づいたこと</p> <p>食事の用意をユニットごとで行うことにより、利用者一人ひとりに合った形態にすることが 利用者のためになっており、大変にしているのを感じました。</p>		
<p>疑問に思ったこと・確認しておきたいこと</p> <p>今まで気温が高かったのと伺ったが、リビングと居室の温度差があるのに 少しではあるが、気になりました。</p>		
<p>利用者とのかかわりの中で印象的だったこと(よかった、うれしかった、こまった等)</p> <p>一緒に行動した際に、利用者の反応がとても楽しんで嬉しそうだった。 笑顔を見せた利用者様「これ、見せたよ」と言われたい気持ちになりました。</p>		
<p>気づいたこと・気づいたこと</p> <p>お風呂の時に気をつけていますか、お風呂 ... 脱衣所が暖かいお風呂 ... 暖かいです。</p>		

1. 食事		チェック	備考
達成目標 (O J Tチェック内容)			
準備	食事の準備ができる (食卓上の片付け、台拭き、エプロン、おしぼり、配膳)		
実施	適切な声掛け、説明ができる		
	食事介助ができる		
	状態に合わせて食事・水分量の調整ができる		
	利用者にあった食事内容の検討ができる		
	衛生面の管理、食事の環境づくりができる		
	誤嚥の見極めができる		
	利用者にあった自助具の選択ができる		
	食事に適切な姿勢の確保ができる		
おいしく食べてもらえるように雰囲気作りが出来る			
片付け	食事の片付けができる (下膳、エプロン・おしぼりの片付け、台拭き、衣類の汚れ、食卓下の汚れ、車椅子の汚れ等)		
口腔ケア	食後、利用者の個々にあった方法で口腔ケアが確実にできる 義歯の装着・脱着ができる		
観察	食事量・水分量・観察内容の記録ができる		20

2. 排泄		チェック	備考
達成目標（OJTチェック内容）			
準備	排泄介助の準備ができる （清拭・バケツ・必要なパットなど）		
	排泄チェック表で利用者の状況を確認後、介助に入ることができる		
実施	利用者に合った排泄用具が選択できる		
	オムツ、パット、紙パンツの装着が的確にできる （横漏れ、シワなどがないなど）		
	見守りができる（特にリスクのある人の側を離れない）		
	残存能力を活用した介助ができる		
	排泄困難な人のおなかのマッサージができる プライバシーに配慮した介助が行える		
観察	尿、便の色、量、におい、混入物の観察が出来る		
	皮膚のトラブルなどの発見ができる		
	排泄チェック表など適切な記録ができる		
後始末	排泄後の後始末（紙で拭く、陰部洗浄、清拭、衣類・シーツのシワがない）が的確にできる 汚れ物を床に置かない。汚れ物の分別ができる		21

3. 入浴		チェック	備考
達成目標 (OJTチェック内容)			
準備	入浴の準備ができる (湯を張る、入浴準備、残留塩素の検査、脱衣所の整備等)		
	室温に配慮することができる		
	入浴者の入浴準備ができる (体調観察、着替え、タオル等)		
	適切な声掛け、説明ができる		
実施	不必要な露出を避けることができる		
	残存機能を生かした介助が出来る		
	特殊浴槽の操作方法を理解している		
	シャワーチェアへの操作、動作ができる		
	温度を確認してから介助ができる		
	洗身 (髪・顔・体) ができる		
	安全に浴槽へ誘導できる		
観察	異常の早期発見ができる		
	皮膚を観察し、変化があれば看護師に報告できる		
入浴後ケア	入浴後の水分補給ができる		
	安全にドライヤー掛けができる		
片付け	浴室・脱衣室の掃除、地下室の掃除、浴槽の消毒、(塩素の残量の確認) ができる		

新人職員：業務チェック表(介護スキル)

理解（自立）度基準	点数
まったく理解できてない。	1
絶えず誰かの指示や援助が必要（理解力に不安がある）	2
部分的に指導や援助が必要（理解力は普通である）	3
ほとんど自立して行える（よく理解している）	4
1人で不安なく、自立して行える（とてもよく理解している）	5

一般職 (基本業務)	准監督職 担当する部署の管理運営・指導	リーダー	(上級業務に加えて) 1. 上級者としての介護技術の習得 2. 担当部署の備品管理と環境整備 3. 家族対応・地域、他機関、他職種との連携・協力 4. 欠員時の支援 5. 新人へのOJTリーダー 6. 勤務管理 7. 実習指導 8. 計数管理(データの作成)	<専門性> ・ 根拠に基づいた介護が説明でき、提供できる。 ・ 研究活動や発表などを通じて知識・技術等の向上を図る。 <組織性・社会調整能力> ・ チームのリーダーとして、メンバー間の信頼関係を築く。 ・ 上位者の業務を補佐・支援する。 ・ 他部署、地域の関係機関と連携し、地域の行事に参加する。 ・ 利用者や家族からの意見要望に対して、組織的に取り組むことができる。 <人材育成> ・ チーム職員への指導・助言ができる <経営管理> ・ チームの目標を立て、課題解決に取り組む。	・ 准監督職に必要な研修ポイント ・ 求められる能力に基づく評価ポイント ファーストステップ研修 介護福祉士	3年以上
	上級 基本業務に加え指導	サブリーダー	(中級業務に加えて) 1. 個別援助の計画に基づく実践 2. 報告文書類の一部作成責任担う。 3. リーダーの補佐 4. 他部署、他職種との連携 5. 後輩の指導	・ 組織の中での自分の役割を理解し、担当業務を遂行する。 ・ 職場の課題を発見し、チームの一員として課題の解決に努める。 ・ 地域資源の活用方法を理解する。 ・ 先輩を育てるという視点を持って、助言・指導を行う。 ・ 業務の遂行に必要な専門的知識・技術等の向上を図る。	・ 上級職に必要な研修ポイント ^(※1) ・ 求められる能力に基づく評価ポイント ^(※1) (専門研修Ⅱ受講など) 介護福祉士、介護福祉士資格取得可能	2年以上
	中級 自らの判断で基本業務をしている	一般職	1. 基本介護の実践と展開 2. 観察と記録の実践 3. チームおよび他職種への報告・連絡 4. 後輩への助言	・ 組織・職場の理念と目標を実践できる。 ・ 担当業務に必要な制度や法令等を理解する。 ・ 基本的な介護の技術と知識が身につく実践できる。 ・ 報告、連絡相談が的確にできる。 ・ 上司を補佐しチームワークに貢献する	・ 専門研修Ⅱ受講など ・ 初任者研修 ・ 介護福祉士	
	初級 指示を受けながら基本業務を遂行する	新人	1. 基本介護の習得 2. 観察と記録技術の習得 3. チームカンファレンス、会議・委員会参加 4. 所属チームにおける報告・連絡	・ 組織・職場の理念と目標を理解する。 ・ 担当業務に必要な制度や法令等を知る。 ・ 指導・教育を受けつつ、基本的介護を安全・的確に行う。 ・ チームワークの意義を知る。 ・ 福祉の仕事を理解し、自己目標の設定に努める。 ・ 福祉・介護サービス従事者としてのルール・マナーを遵守する。	・ 採用時研修 ・ 専門研修Ⅰ ・ 初任者研修	

1. 専門性

項目	通番	求められる能力	自己評価欄	
			/	/
介護保険制度の理解・把握	1	基本的な法・制度について理解できている。 例えば、所属している部署の利用手続きの方法や、費用について説明できる。或いは、介護保険の利用について相談があった時に、適切な担当者に紹介を <u>したり繋ぐことができる。</u>		
介護の質の標準化や向上 並びに 介護の理念・技術の実践	2	新しい介護の技術や知識がある。 例えば、書籍やビデオなどで自立支援に結びつく介護方法について勉強している。その内容について <u>説明できたり、実践にむけた取り組みができる。</u> パーソンセンタードケアの視点について、後輩に説明できる。		
	3	利用者の生活全体を見通した介護を提案・実践できる。 提供しているケアが、利用者の生活という視点から、かけ離れていないか、常に振り返ることができる。生活環境を整えるためにリーダーが果たす役割を説明できる。		
	4	意図的に先を見通した介護実践ができる。 例えば、適切な介護方法（なぜそのような介護方法をとっているのかという根拠）が説明できる。また、チームメンバーに伝えることができる。利用者の疾患や既往歴、ADLから、状態の変化や事故の予測ができる。		
	5	研究活動や発表などを通じて知識・技術等の向上を図ることができる。 例えば、自主的な勉強会を開催して、 <u>外部研修に参加し</u>		

新人育成の課題

- A; 要支援＝予防 要介護1, 2(～認知症自立度Ⅱ)＝生活支援・維持・改善
- B; 要介護3, 4, 5＝介護 ← 24時間365日のサービスと「専門職」の対応
↳ 今後、サービス種別の整理が必要
- 介護福祉士、初任者研修等の資格取得プロセスでの教育による専門性獲得が軸となるのでは(加算で担保)
- 現在、無資格・未経験者でもBに関われる過渡的な時期と捉えることが必要
 - 基本を学んでいない新人に対して、必要最小限レベルの業務手順を学ばせるためのツールと仕組みが必要とされる
 - そのための何らかの政策誘導をどのように考えるか