

所属感を意識した新人教育

◎田中 勝正 吉川 直樹

一般財団法人 大阪労災特別介護施設 (ケアプラザ堺)

【はじめに】当施設は労働災害にあった重度障害者の終身施設である。生活支援介護・自立支援介護にあたっては年齢や障がいの種類・適応状況に応じた介護技術やコミュニケーション技術が求められ、新規採用職員の職場対応への高いハードルとなっている。その為、新規採用職員の介護職員（以下新人介護士）早期離職率が高く、その対応に苦慮していた。

【倫理的配慮】発表に際し、対象者に発表目的や個人は特定されない旨を口頭で説明し、了解を得た。

【研究対象】平成27年度介護課の新規採用職員（5名）

【研究期間】平成27年4月～平成28年3月

【研究方法】平成27年度、新人介護士に対して教育方法を変更し、1年間の離職率をそれまでの離職率と比較して効果を検証する。

【実施内容】教育方法を従来の技術習得に重きをおいた方法から[業務実施後の確認と評価][指導者から相談者へ][施設全体が新人教育に関心を持つ働きかけ][不安・孤立感を拡大させない環境作り][他職種との行き違いによる関係性悪化（孤立）を防止][勤務時間外での働きかけ]の7つの視点を重視した方法で実施した。

【結果】平成25年度離職率 66.7%(4/6名)平成26年度離職率 85.7%(6/7名)平成27年度離職率 20.0%(1/5名)

【考察】教育を行う際、出来なかった事に対し注意・指導ばかりを行うのではなく、評価の際に褒められる事で新人介護士は存在を認められ「ここに居てもいいのだ」と感じる事が出来たと考える。今までの教育はアメリカの心理学者マズロー¹⁾の言うところの「承認（自尊）の段階」を満たしてから「所属・愛の段階」へと移行しており、新人を不安定な心理状況に置いていたことに気付いた。これを『マズローの欲求段階の階層』に従い『チームへの所属感を高めることを優先する』事で「所属と愛情の欲求」が満たされ、自らの介護観などを意見・主張・実行できる「承認（自尊）の段階」へと移行できるのではないかと考える。

【終わりに】所属感を意識した新人教育は担当者のみが意識するのではなく、組織全体での取り組みが必要である。