

新人職員育成一〇〇日プログラムを  
導入された施設様から  
たくさん喜びの声をいただきました。  
ありがとうございます。

新人職員は…

「不安が大幅に軽減された」  
「課題が明確になった」

指導担当者は…

「教え方を学べた」  
「自分のレベルがわかった」

そして、お互い信頼関係が築けた。

そのほか、

「新人も指導者もモチベーションが上がった」

「チームワークが良くなった」

「新人も指導者も共に育った」

「教える意識が芽生えた」

「新人・指導者の離職防止に役立つ」

「信頼関係が構築された」など、

施設全体にも良い影響を与えることがわかりました。



～ほんの一部をご紹介します。導入の参考にしてください～

「ユニット内での情報共有、チームワークで成功」

(特別養護老人ホーム さわたりの郷 ユニット型特養 実施3組)

「昨年100日プログラムを受けた高卒の新人を担当者にして成功」

(特別養護老人ホーム シンパシー ユニット型特養、グループホーム 実施3組)

「数値化と情報共有で、教育するという意識が芽生えた」

(特別養護老人ホーム ふくがくちの里 従来型特養 実施3組)

「現在の仕組みと100日プログラムの連動で成功」

(特別養護老人ホーム まほろばの里 川治 ユニット型特養、デイサービス 実施10組)

「チームがまとまってきて、新人の離職率を改善」

(健康倶楽部たちばな グループホーム、デイサービス 実施4組)

「チームワークとスタッフ相互の信頼関係を構築」

(株式会社ひまわり 有料老人ホーム、デイサービス、訪問介護、グループホーム 実施12組)

特別養護老人ホーム

# さわたりの郷

- 法人名 : 社会福祉法人 つばめ福祉会
- 施設名 : さわたりの郷
- 事業形態 : 特別養護老人ホーム
- 規模 : 特別養護老人ホーム定員 64 名  
ショートステイ定員 24 名

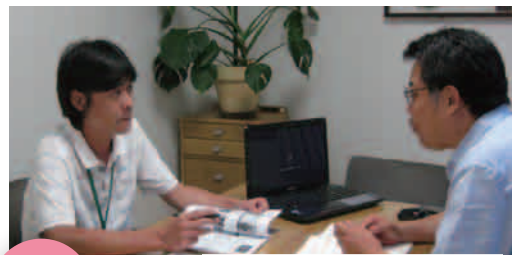
100日プログラム実施数…新人3名、担当者3名



## ～ユニット内での情報共有、チームワークで成功～

**100日プログラムが終わりでも使っている新人が！**  
今回、100日プログラムが受講した新人は、基礎研修終了

**新人が一人で不安を抱えてしまいう環境を一新したい**  
今までの新人教育は、法人本部で基礎研修を受けて、施設に配属されてからは施設独自のマニュアルを中心に教えていました。しかし、すべてを教えることは困難ですし、教育の担当者によっても教える範囲や教え方が異なっていました。これほどこの施設でもある問題だと思えます。結果、新人が不安を一人で抱えたり、疑問などをうまく上司に聞けないような環境になりがちでした。特にユニットでは一人になる時間が多く、独り立ちしてからも不安だと思っていましたのでいい機会でした。



**管理者の声**

管理者名 : 後藤浩二  
役職 : サービス課課長

者二人、ヘルパー二級が一人でしたが、もう一回復習する意味でも良かったと思います。マニュアルなどは本人に任せてもなかなか読みませんが、ピーエムシー(株)の用語集やDVDは難し過ぎず簡単過ぎない内容で、出勤途中で聞いたり、家でも用語集を熟読した新人もいました。100日プログラムが終わっても、使用している人もいます。技術は日々の仕事の中で学べますが、知識は自分で学ぶしかないので、助かりました。

**新人三人は、平均より早く成長しています！**

今回は、三人の新人に三人のプリセプターがつけました。担当者は、自分が新人を育成する役割を担ったので責任感が出ました。このように権限委譲することで、担当者のモチベーションも上がりましたし、ユニット全体で新人を育てていくようになりました。特に良かったのは、新人と担当者が三回面談をおこなったことで、担当者も新人と一緒に考えて不安を解消できる方法を考えました。このことで、さらにがんばろうとモチベーションが上がったようです。また、ピーエムシー(株)から第三者の視点でアドバイスをしていただけの効果がありました。第三者が言うからこそ、素直に受け入れられたようです。お陰様で、新人三人は平均より早く成長しています。



**担当者の声**

担当者名 : A・H  
役職 : なし  
介護歴 : 6年  
資格 : 介護福祉士  
採用区分 : 27歳女性  
年齢性別 : 27歳女性

**新人教育を通じて、もっとがんばろうと思えました**

今回、初めて新人の教育担当になりました。「どこまでのレベルを求めているのか?」「私の教え方で伝わっているのか?」「私の教え方は伝わっているのか?」「私の教え方は伝わっているのか?」という不安はありましたが、ピーエムシー(株)の方に、スキルマトリクスやエゴグラムなどの客観的データを



**新人の声**

名前 : T・S  
性別 : 34歳女性  
年齢 : 34歳  
資格 : 介護職員基礎研修  
採用区分 : 中途採用

**プリセプターとの面談で、不安が大きく解消されました**

介護業界で働くのは初めてで、介護基礎研修を受けて配属になりました。研修で習ったこと以外の仕事も多く、一人になる場面もあり、不安は募りました。そんな中、新人研修が始まり、プリセプターは日さんでした。プリ

元にアドバイスをいただき、自分の状態や課題が、よくわかりました。新人との三回の面談では、新人の動きがわからない時もあるのですが、新人の不安がよくわかりました。それを同じユニット内で情報共有したので、チームでも新人教育に取り組みました。また、上司からも「がんばっているね!」と評価され、もっとがんばろうと思えました。リーダーを目指して着実に歩んでいる実感がありません。最近では新人が「時間内で仕事が終わりました」と報告してくるので、褒めることもできます。新人も嬉しいでしょうし、私も嬉しいです。このような機会を与えていただき、感謝しています。

セプターが決まっていることでとても相談がしやすかったです。特に、Hさんと三回の面談は現場では時間がなくて、なかなか聞けなかったことが聞けますし、あやふやな仕事もじっくり理解できました。もし面談がなかったら、わからないことをわからないままにしていたかもしれませんし、間違ったまま覚えていたこともあったかもしれません。また、ピーエムシー(株)の方に、現在の精神状態や課題を客観的に二回アドバイスしていただいたことも、非常に助かりました。どうしても責任感を持って取り組めるのか、気づくことができました。



# 特別養護老人ホーム シンパシー

- 法人名 : 社会福祉法人 飛翔福祉会
- 施設名 : シンパシー
- 事業形態 : 特別養護老人ホーム
- 規模 : 特別養護老人ホーム定員 29 名  
ショートステイ定員 20 名  
デイサービスセンター定員 15 名

100日プログラム実施数…新人3名、担当者3名

## ～昨年100日プログラムを受けた高卒の新人を担当者にして成功～

**伸び悩んでいた新人が  
グンと成長した**

一〇〇日プログラムは、昨年も導入しました。今年の教育担当者になった I さんは、昨年新

入として採用したのですが、伸び悩んでいました。そこで、一〇〇日プログラムに参加させたところ、ほかの新人よりもグーンと伸びました。このように、目に見える効果があったので今年も実施することにしました。

### 施設内での新人指導の 限界を感じていました…



管理者の  
声

管理者名 : 小野 知夫  
役職 : 統括施設長

一〇〇日プログラムは、知識を学ぶだけでなく、フィードバックがあるので課題が浮き彫りにやることで、仕事の一環という意識が芽生えます。さらに、教える方も教えられる方も勉強します。そして、リーダーの理解が成功の鍵だと思います。

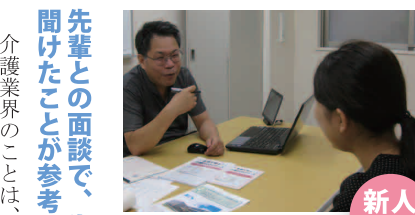
一〇〇日プログラムは、知識を学ぶだけでなく、フィードバックがあるので課題が浮き彫りにやることで、仕事の一環という意識が芽生えます。さらに、教える方も教えられる方も勉強します。そして、リーダーの理解が成功の鍵だと思います。

### 教えられる方も教える方も 共に成長します

正直なところ、新人の M さんはとても不安が強かったのですが、途中でリタイヤするかもしれないと思っていました。ところが一〇〇日プログラムを導入することで、不安が徐々に緩和されてきました。一方、教育担当の I さんも、昨年一〇〇日プログラムを経験したので、M さんの気持ちが変わっていました。教える方と教えられる方が、わずか一歳しか違わないので冒険でしたが、上手くいきました。

**先輩との面談で、失敗談が  
聞けたことが参考になった**

介護業界のことは、まったくわかりませんでした。正直に言うとなんかわからないかもわかりませんでした。また、新人が私一人というので不安は募りました。



新人の  
声

名前 : A・M  
性別 : 18 歳女性  
年齢 : 1 年  
資格 : なし  
採用区分 : 新卒

そんな中、私の教育担当は一歳年上の I さんでしたが、同じ年代

ということもあり、気軽に聞くことができました。I さんとの三回の面談では、チェックリスト、アンケート、不安点などを聞かれましたが、特に参考になったのが失敗談です。わずか一年しか違わないのですが、見習いたいと思っています。また、ピーエムシー(株)との二回の面談では「用語をもっと勉強した方がいい」と叱咤激励されたり、良くなったところも教えてくれるので自分の上達がわかりました。

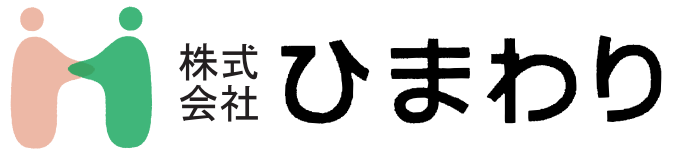
### 新人と一緒にスキルアップ！ 一石二鳥のプログラムです！



担当者の  
声

担当者名 : S・I  
年齢 : 1 年  
性別 : 1 年  
資格 : なし  
採用区分 : 19 歳女性

私は昨年、新人として一〇〇日プログラムをやりました。一年経ったら、今度は教える立場です。「ちゃんと教えられるか？」という不安はありましたが、新人が一歳年下ということもあり、普通に接す



株式会社 **ひまわり**

- 法人名 : 株式会社 ひまわり
- 施設名 : アメニティハウスひまわり
- 事業形態 : 有料老人ホーム、グループホーム  
デイサービス、訪問介護事業所、  
居宅介護支援事業所
- 規模 : 有料老人ホーム定員 21 名  
グループホーム定員 9 名

100日プログラム実施数…新人 12 名、担当者 12 名

## ～チームワークとスタッフ相互の信頼関係を構築～

### 管理者の声

#### 人間力と技術力のアップを目指して！



管理者名 : 伊藤みよ子  
役職 : 代表取締役

管理者名 : 澤久美  
役職 : 常務取締役

【伊藤】  
弊社の課題は、人間形成の教育に力を入れてやっていました。が、介護技術や医療的な教育はまだまだだと思っていました。今までは、田澤が勉強してきたものを伝授してきましたが、十年未満のスタッフは技術も知識もまだまだです。人間力と技術力の両方アップしないといけないと思っています。

【田澤】  
専門的用語も何となく使っていることがあり、つきつめていくとよく意味がわからないこともありました。勉強のためにいろいろな研修にも参加させましたが、なかなか成果が生まれませんでした。

### 教育には客観的なデータが必要ですね！

【伊藤】  
一人残らず本当の意味でプロになってほしいと思い、100日プログラムを導入しました。面談に来ていただけるのも大変良かったです。介護の世界では半年で一人前、即戦力を要求されますが、弊社では五年で一人前です。五年勤めると会社の理念やビジョンが浸透します。こうなると、やっと仲間になったという実感があります。

### チームワークを意識する組織の第一歩！

【田澤】  
このプログラムの良いところは、客観的な判断ができることで、私たちが思っている判断とは違うということです。エゴグラムなど、数値データがあることで確認と裏づけができます。参加したスタッフの感想を読むと、指導者と新人が悩みや想いを共有できたこと、ピーエムシー(株)からアドバイスももらい背中を押してもらったことが良かったようです。

【田澤】  
介護の世界は、自分自身という考えが強いのですが、このプログラムをやることでチームワークを意識するようになりました。面談以外にも、指導者が新人に声をかけるようになりました。チームとしての基礎ができていきます。

### 心に余裕を持つて接するようになりました！



### 新人の声

新人名 : K・O  
人性別 : 31 歳女性  
年齢格 : なし  
資格 : なし  
採用区分 : 中途採用

介護の世界に入ってから二年ですが、不安なことはいろいろありました。利用者との接し方や会話、知識や経験が浅かったため専門用語も名前を聞いたことがあるが、意味がわからないものが結構ありました。また、先輩に相談したい

ことがあっても、なかなか相談できる時間も取れませんでした。しかし、100日プログラムでは、Oさんとの面談があり、何を相談してもちゃんと受け止めていただき信頼関係ができました。今は一番に相談しますし、Oさんからも悩んでいることはないかとメールをいただきます。今では不安を溜め込むことがなくなり、ストレスも軽減されました。結果利用者様に対して心の余裕を持つて接することができるようになりました。また、相手のいいところを見ようという心があるので、随分と前向きになったと思います。そのほか、専門用語や知識も正しく知ることができ、今でも時々テキストやDVDを見えています。

### 100日プログラムの恩恵をいっぱいもらいました！



### 担当者の声

担当名 : E・O  
役職 : なし  
年齢格 : 3 年  
資格 : なし  
採用区分 : 4 歳女性

100日プログラムで初めて指導する立場になりました。終わってみると、教えることによって自分のできていないことに気づき、新人と一緒に学べるプログラムだと感じました。Oさんとは、三回の面談がありましたが、聞き役に

徹することで不安や悩みを吐き出してもらいました。解決はできなくても、一対一で話すことにより本音が出てきます。これで信頼関係を作ることができました。ピーエムシー(株)との面談は、客観的なデータに加えて、対面で説明やアドバイスをしていただけたので説得力がありました。課題を指摘されても、気持ちよくやってみようという気になりました。そして、大きな収穫は自分のレベルがわかったことです。技術的には、できているからよしとしていたことも多かったのですが、そこで止まっていた自分に気づきました。止まらずに、先輩に相談しながら、どんどん上を目指したいと思っています。



特別養護老人ホーム

# ふくがくちの里

- 法人名 : 社会福祉法人 ひすい福祉会
- 施設名 : ふくがくちの里
- 事業形態 : 特別養護老人ホーム
- 規模 : 入所定員 50 名  
短期入所定員 20 名

100日プログラム実施数…新人3名、担当者3名

## ～数値化と情報共有で、教育するという意識が芽生えた～

**副主任四人に  
刺激を与えて活性化した**  
セミナーでは、まずは介護技

能な時、ピーエムシー側のセミナーに参加して、100日プログラムを知りました。新人の精神状態やスキル面を数値化できることに、興味を持ちました。また、新人だけでなく、教育担当者が育つプログラムであるということがわかり、直感的にこれはいいと思いました。

**直感的に、これはいいと思います**



**管理者の  
声**

管理者名 : 木嶋 貢  
役職 : 係長

術よりも一般常識を教える必要があるという話に共感しました。また、新しいことに取り組みたがらない職員が多いので、意識を変えたいと思い、100日プログラムを導入しました。五〇日が経過した時、ピーエムシー側から苦いアドバイスがありました。そこで、新人教育をおこなっている副主任四人を集めて、新人指導で困っていることや問題を話し合うように指示しました。普段コミュニケーションが希薄だったので、いい機会でした。それ以降、100日プログラムの効果がメキメキと出始めました。

**人を育てるという意識が  
施設内に芽生えました**

100日プログラムのいいところは、何といっても教育担当者として新人のレベルが数値化できることです。そして、三回の面談があることによって、教育担当者と新人が、不安や困りごとなどを共有化できます。さらに、副主任の上司に当たる係長も、その情報を共有できるので、部下の状況を把握することができます。

**自分のレベルが明確になり、やる気に繋がりました！**  
以前はユニット型施設に一年間勤めていましたが、新人の教育も充実していません。離職率の高い職場でした。ですから、教育の面と人間関係に馴染めるのか心配していました。



**新人の  
声**

名前 : M・K  
性別 : 27歳 女性  
年齢 : 2年  
資格 : パーパス 2級、栄養士  
採用区分 : 中途採用

また、自分の状態がデータ化されるので、自分のレベルが明確になり、やる気に繋がりました。アンケートに答えていると、気持ちの整理ができ、自分を見つめ直すきっかけにもなりました。最後に、100日とは言わず、一年あってもいいかなあと思っています。

**客観的なアドバイスで、  
確実にレベルアップしました**



**担当者の  
声**

担当者名 : H・N  
役職 : 副主任  
経験 : 7年  
資格 : 福祉士  
採用区分 : 中途採用  
年齢性別 : 29歳 男性

今まで、施設内での教育は場当たり的なもので、内容とスケジュールが決まっているプログラムをやるのは初めてでした。私は、内向的な性格なので、Kさんの指導ができるか不安でした。試行錯誤で指導していましたが、ピーエ

ムシー側から、指導のアドバイスをいただきました。褒めたり、世間話をしたりするうちに、随分とコミュニケーションが上手になりました。新人に教えることで、わかっていくようにわかっていくことがあるように気づき、勉強したり、調べたりしました。そういう中で、責任感が増したと思います。また、新人との面談がプログラムに組み込まれているので、必然的にコミュニケーションが取れます。今では休憩中に冗談が言える仲間になりました。自己判断では真の実力はわかりません。ピーエムシーの客観的なアドバイスは、確実に自分をレベルアップさせてくれました。



# 特別養護老人ホーム まほろばの里 川治

- 法人名 : 社会福祉法人 苗場福祉会
- 施設名 : まほろばの里 川治
- 事業形態 : 特別養護老人ホーム
- 規模 : 特別養護老人ホーム定員70名  
ショートステイ定員20名  
デイサービス定員30名

100日プログラム実施数…新人10名、担当者10名

## ～現在の仕組みと100日プログラムの連動で成功～

【羽鳥】  
ここは、昨年5月に施設ができて、職員は98名で運営しています。一〇〇日プログラムは、ピーエムシー(株)の方から聞いていたのを知っていました。昨年、この施設がオープンした時に導入したかったのですが、残念ながら、新規の施設は対象にならないということでした。そこで、一年待った今年に事業方針に一〇〇日プログラムを組み込んで、施設全体として取り組むことを掲げました。  
昨年、新人職員を育成するための「プリセプターシップ」という仕組みを導入しましたが、課題が残りました。

### 一〇〇日プログラムは事業方針に組み込みました



施設長の声

担当者名：渡辺 好美  
役職：保健師

管理者の声

担当者名：高木 陽子  
役職：係長

管理者名：羽鳥 好子  
役職：施設長

【高木】  
新人と指導者の面談に關しても担当者任せにせず、きちんとスケジュールリングをおこなったので成功したと思います。スケジュール化されていたので、人手不足に

### 情報交換を組み込んだことで自主性が生まれた

【渡辺】  
昨年、この法人内の一三施設で一〇〇日プログラムを導入しました。新人の不安解消には非常に役に立ちましたが、新人を教育する指導者も、迷いながら、悩みながら新人指導にあたってることがわかりました。指導者を支援するスーパーバイズ機能が十分に発揮されていないと、指導者には負担感が大きくなっていました。  
【高木】  
プリセプターシップと一〇〇日プログラムは、事業方針でおこなうことにしたので、職員からの不満はありませんでした。むしろ、これに参加できなかった職員が羨ましがっていましたね。

【高木】  
新人と指導者は、とても良い関係になって、新人は相談する指導者がいるので、自分の悩みや目標を自覚して口に出して言えるようになりました。これも三回の面談のおかげですね。  
【渡辺】  
本来、ピーエムシー(株)がおこなう調査面談は私がやりました。メリットは、施設内に相談してもいい人がいることが認知されることが、デメリットとしては、第三者的な視点で面談ができないこと

### 新人と指導者の三回の面談は良かった！

【羽鳥】  
今年の指導者は凄く成長している、二名がユニットリーダーの力量がついてきました。効果を感じています。ただ問題もあって一〇〇日プログラムをおこなっていない昨年の新人は、指導の不具合が出てきたのでその人たちを集めて情報交換会や勉強会を始めました。  
【高木】  
新人と指導者が、じっくりと話し合える面談が良かったという人が多いですね。一〇〇日後には新人の不安は解消されて、できていくこととできていないことが言えるようになりました。  
【高木】  
新人と指導者が、じっくりと話し合える面談が良かったという人が多いですね。一〇〇日後には新人の不安は解消されて、できていくこととできていないことが言えるようになりました。

平成25年度 100日 プログラム 日程表

月	15日～18日	4月17日	5月10日 (10日目)	5月30日 (30日目)	6月10日 (40日目)	6月20日 (50日目)	6月21日 (50日目)	7月10日 (70日目)	7月
新人職員			15:00～ プリセプター情報 交換会 16:30～ 指導担当者ヒアリン グ(60分)	16:00～ 中間アン ケート・用 語理解度 調査・用 語技術式 テスト・自 由感想 (60分)	16:30～ 指導担当者ヒアリン グ(60分)	①⑤の職 員 PMC 訪問調査 (9:30～ 11:30) 一人30分	②⑥の職 員 PMC 訪問調査 (9:30～ 11:30) 一人30分	③④⑧⑩の 職員 PMC 訪問調査 (13:00～ 17:00) 一人30分	15:00～ プリセプター情報 交換会 16:30～ 指導担当者ヒアリン グ(60分)
プリセプター		まほろば 介護技術 研修の中 で、実施 アンケート 用語理解 度調査・ 用語記述 式テスト 60分	15:00～ プリセプター情報 交換会 16:30～ 指導担当者ヒアリン グ(60分)	16:00～ 中間アン ケート・用 語理解度 調査・用 語技術式 テスト・自 由感想 (60分)	16:30～ 指導担当者ヒアリン グ(60分)	①⑤の職 員 PMC 訪問調査 (9:30～ 11:30) 一人30分	②⑥の職 員 PMC 訪問調査 (9:30～ 11:30) 一人30分	③④⑧⑩の 職員 PMC 訪問調査 (13:00～ 17:00) 一人30分	15:00～ プリセプター情報 交換会 16:30～ 指導担当者ヒアリン グ(60分)

新人だけの情報交換会と指導者だけの情報交換会をスケジュール化

です……。これは、今後の課題ですね。ピーエムシー(株)に面談をお願いすることも考えています。  
【高木】  
新人と指導者が、じっくりと話し合える面談が良かったという人が多いですね。一〇〇日後には新人の不安は解消されて、できていくこととできていないことが言えるようになりました。  
【高木】  
新人と指導者が、じっくりと話し合える面談が良かったという人が多いですね。一〇〇日後には新人の不安は解消されて、できていくこととできていないことが言えるようになりました。



# 健康倶楽部たちばな

- 法人名 : 社会福祉法人 苗場福祉会
- 施設名 : 健康倶楽部たちばな
- 事業形態 : グループホーム、デイサービス、ヘルパーステーション、居宅介護支援事業所
- 規模 : グループホーム定員18名  
          デイサービス定員25名

100日プログラム実施数…新人4名、担当者4名

## ～チームがまとまってきて、新人の離職率を改善～



**管理者の声**

管理者名 : 高野 朋子  
役職 : 施設長

**せっかく育てた新人が辞めていくのは辛い！**

私は、この法人に勤めて約八年になりますが、教育業務に携わっていただくことが多く、ずっと悩んできました。特に、せっかく育てた新人が、辞めていく姿を見るのは辛いものがありました。

また、新卒の育成も大変なのですがそれにも増して中途採用の育成も労力を要します。介護の経験がない人が入職してくるからです。法人が作ったマニュアルや新人達成評価表がありますが、抽象的な確認事項で終わりがやすくなくなっていました。そして教育担当者も新人の意識の差も生じやすい状況でした。

このように、一〇〇日プログラムを導入する前は、教えるためのノウハウが充分ではなかったというのが本当のところでした。

**実は新人だけでなく、指導者も一緒に育ちます！**

当法人は早い時期から、プリセプター制度を導入して新人の離職率を下げました。もっと定着してもらえらるためにどうしたら良いのかと悩んでいる時に、一〇〇日プログラムに出会いました。昨年より新人の育成のために導入しましたが、実は指導者の質も高めていることがわかりました。一〇〇日プログラムは、用語理解度、エゴグラム、バーンアウト、スキルマトリクスなど、現状がデータ化されまます。根拠のあるデータがあることで指導者も新人も納得しますし、説得力がまるで違います。データを見せながら、「ここまですることができるようになったね」と言えるので新人も自信が持てるようになりました。成長が目に見えてわかるので、私たちも嬉しくなります。

**チーム全体の活性化！離職率低下！**

自分たちのことを客観的に見るのが難しいので、ピーエムシー(株)という第三者の視点によって、新人や指導者の課題はもちろんです。チームの問題点も明らかになります。このプログラムは、新人が育つだけでなく中間層が辞めにくくなります。それはチームワークを育む仕組みになっているからです。おかげさまで新人の離職率は全国平均で三〇%ですが、当法人は年々改善されて今は十一%まで下がりました。



**担当者の声**

担当者名 : Y・I  
年齢性別 : 21歳 女性  
役職 : ホームヘルパー2級  
資格 :  
介護歴 :  
採用区分 :  
年齢性別 : 40歳 女性

**新人だけでなく、指導者も学べるプログラムです！**

初めて教える立場になったのですが、私は介護経験も浅く、知識もなかったのが不安でした。加えて、新人のI君は専門学校を卒業して国家資格も持っていました。そんな中、私はオープンで楽しい職場だと思ってもらえるような接



**新人の声**

新人名 : K・I  
年齢性別 : 21歳 男性  
資格 : 福祉士  
採用区分 : 新卒採用

**人間関係の不安も、面談で打ちとけて解消しました！**

専門学校を卒業して、この施設にお世話になりましたが、職員や利用者様の方々と上手くやっていたのか、人間関係のことが不安でした。そんな折、一〇〇日プログラムでIさんが私の指導者になりましたが、担当の方がいること

し方を心がけました。三回の面談では、不安を聞いたり失敗談などを話すことで、お互い打ち解けることができました。人を育てることは難しいと思いましたが、確認作業とコミュニケーションが大切だということがわかりました。新人を育てるのは大変ですが、早く新人が育てば、食事や掃除などの仕事を効率的におこない、利用者や話しをしたり、かかるたをしたりする時間に注力できます。やはり、お客様と関わることがケアの仕事ですからね。一〇〇日プログラムは、新人だけでなく指導者も学べるのが良いところだと思います。言葉の言い回しやどう伝わっているのかを考えさせられました。

で随分と安心できました。特に、Iさんと三回の面談では、技術や知識ができていたのか二人で確認し合ったり、Iさんの失敗談も聞かせていただき、とても参考になりました。普段は忙しくて聞けないことも、この面談で聞くことができたので助かりました。一〇〇日が終わるころには、Iさんとも大変仲良くなり、雑談や冗談も言える仲になりました。面談がなかったら、こうはいかなくなかったと思います。そのほかにも、自分の現状が数値やグラフで一目瞭然なので、成長が目で見えます。また、用語の教材やDVDなどで、用語の意味を確認できるので勉強になりました。