



介護の魅力と価値を高めるのはあなたです

介護福祉経営士 ニュース KFK News

2025

5.31

No.131

CONTENTS

特集

新入職員が辞めない
職場づくりを考える
介護分野における
新人育成スキーム

2

●推薦図書のご案内

5

●お知らせ

●今月の「PHASE3」

6

●介護関連テキスト紹介

7

●イベント紹介

8

介護分野における
新人育成スキーム

特集

新入職員が辞めない職場づくりを考える



STEP
UP!

Skill
Mind

人

材

育

成



一般社団法人
日本介護福祉経営人材
教育協会

お問い合わせ先

一般社団法人日本介護福祉経営人材教育協会 事務局

☎ 03-3553-2896

<http://www.nkfk.jp>

〒104-0042 東京都中央区入船3-8-7

ザ・ロワイヤルビル5F

制作：株式会社日本医療企画

介護分野における 新人育成スキーム

介護人材の不足が叫ばれるなかで、職員が働きやすい環境を整備し、定着率を向上させることは、介護事業所の重要な経営課題となっている。質の高い介護サービスを提供し続けるためには、特に新しく入職する職員の育成が不可欠といえる。特定の法人に限定されず、介護分野で広く活用できる新人育成スキームの具体的な取り組みを、井口健一郎氏（社会福祉法人小田原福祉会理事／介護福祉経営士2級）が解説する。

新人育成の目的と 基本的な考え方

介護現場での仕事は、利用者一人ひとりの生活と生命を支えるという責任が伴います。また、多くの入居系施設や訪問系事業所では24時間365日の連続したケアが行われており、職員間の連携が不可欠です。このような環境で新人が安心して働くためには、事業所の土台がしっかりしていること、そして人間関係が良好であることが影響します。

新人が職場に定着し、戦力として活躍できるようにすることが新人育成の最大の目的ですが、単に業務知識や技術を教えるだけでなく、新人が抱える不安を取り除き、チームの一員として溶け込めるようにサポートすることが重要になります。ここでプリセプター制度（先輩が新人職員に対してマンツーマンで指導・教育を行う制度のこと）が有効です。「プリセプターが気持ちを聞いてくれる」「プリセプターに支えられている」と実感する経験が、仕事を続けるエネルギーとなります。特に介護現場は、感情労働と言われる感情の動きがある仕事です。したがって、「話を聞く」ことを通じた人材育成が、介護の現場では重要視されます。

育成は、あせらず、本人の進捗状況に合わせてマイルストーンを置くこと、特定のプリセプターだけでなく、職場全体で行うという認識が必要です。育成には、チーム全体で新人の育成状況や指導方法を共有し、協力してサポート体制を構築することが求められます。プリセプターに丸投げすることなく、双方のストレスマネジメントをすること、目標に向かって進捗確認をすることがチームリーダーの仕事になります。

新人育成スキームについて

多くの介護事業所では、新人に対して一定期間のOJT（On-the-Job Training）を実施しています。入職後3ヶ月後

を独り立ちの時期と定め、それまでをOJT期間の目安としていることが多いでしょう。この期間は、新人が職場に慣れ、基本的な業務を習得することを目指します。ただし、育成は3ヶ月で完了するわけではありません。

育成のプロセスは、新人の習熟度に合わせて「分かる（理解している）」「できる」「調整できる・提案できる・新たに創造できる」といった段階を設定し、サポートしていくことが有効です。

主要な役割と連携

新人育成スキームを推進するためには、いくつかの重要な役割があります。役割別に見ていきます。

1 プリセプター／チューター／エルダー

- ・新人に最も近い存在となり、相談しやすい雰囲気をつくる役割を担います。
- ・OJT期間中の育成スケジュール管理、成長の評価、面談の実施など、育成全体の調整役を務めます。
- ・新人が職場に溶け込めるよう配慮し、チームへの育成状況や指導方法、目標などを共有します。
- ・彼らは新人に知識や技術だけでなく、「仕事への取り組み姿勢」を教える存在でもあります。
- ・人柄が重視される役割です（認知症ケアが上手な人は育成も上手なケースが多いです）。

2 介護長／管理者／施設長

- ・新人育成全体の責任者です。プリセプターが誰であるかを新人に明確に伝え、指導や評価が行われる体制を確保します。
- ・面談を実施する責任者となる場合もあります（プリセプターが実施し、管理者が同席することもあります）。
- ・新人の精神面、身体面の観察を行い、必要に応じてプリセプターと連携します。

- ・新人や指導員双方の心身のバランスを確認し、必要に応じてペース調整などを促します。潤滑的な存在です。(アソシエーターとしての機能)

※アソシエーターとは、組織において、専門的な知識やスキルを持つプロフェッショナルをサポートする役割を担う人

- ・事業所全体の受け入れ体制や、職員間のケアの統一、情報共有の仕組みを整備する責任があります。
- ・リーダーへの権限委譲など、組織全体のマネジメント改善は、新人育成や職員の働きやすさに影響します。

3 チーム／職場全体

- ・育成は職場全体で行うという認識を持ちます。
- ・新人の育成状況や対応について情報を共有し、プリセプターだけでなくチーム全体で新人をサポートします。
- ・新人が質問しやすい雰囲気をつくり、「こんなことも分からないのか」と思われることへの不安や「自分の評価が下がるのが怖い」といった新人の気持ちを理解することが大切です。
- ・少しでもできるようになったことには声に出して褒める文化を醸成します。これは、離職防止につながると考えられています。

新人育成の具体的なプロセスと取り組み

新人育成スキームは、段階を追って進めることが効果的です。

1 初期研修・オリエンテーション

- ・配属時に事業所全体で行うオリエンテーション項目を設定します。
- ・特に最初の1週間は、ご利用者の名前を覚えること、ご利用者と会話しアセスメント票を作成することなどを中心に、ご利用者の周辺業務(お茶出し、配膳など)に専念させ、現場の流れを感じてもらう程度に留めます。この段階では業務そのものを深く教え込まないことがポイントです。ご利用者や先輩職員との関係構築を重視します。
- ・個人情報ファイルや平面図を見て、利用者や場所を覚える機会を設けます。

2 基本的な業務習得 (OJT)

- ・最初の1週間の後、先輩職員(プリセプター中心)に帯同し、早番・遅番など一連の業務の流れを覚えることが必要です。
- ・シーツ交換など、学校で習ったことと実際の現場でのや

り方が異なることがあるため、利用者の状態に応じた方法などを具体的に指導することも必要です。

- ・介護記録の入力など、必要なPCスキルや記録方法を教えることも必要です。
- ・ケアチェック表を活用し、どの利用者の、どのケアについて指導済みなのかを職員間で共有することが大切です。

3 定期的な面談とフィードバック

- ・OJT期間中は、毎月月末に面談を実施します(月に1回以上でも可)。また、より短いスパンでの面談(週に1回ないし2週間に1回)も推奨されています。
- ・面談時には、OJTチェック表や面談表を活用します。新人は自己評価を記入し、プリセプターが評価を記入した上で面談を行います。
- ・面談内容には、スケジュールの進捗確認、課題・目標の確認、疑問・悩み等の聞き取り、必要な指導が含まれます。新人が困っていることを聞き、不安を取り除き、励ますことが大切です。

4 心理的・身体的なサポート

- ・新人は新しい環境で緊張や不安を抱えており、注意されることに敏感です。また、やる気に満ち溢れてハイペースになりがちですが、疲れや体調の変化、慣れによるミスが増える時期があることを理解し、ペース管理や適切なタイミングでの指導が必要です。
- ・職員へのアンケート調査やヒアリング等で、機器導入などによるストレスや体調不安がないかを確認することも、働きやすい環境づくりの一環です。
- ・指導の際は、個人の性格を非難せず、あくまで「言動」と「その影響」を客観的に伝えることが重要です。例えば、「あなたは短気なので困ります」ではなく、「表情が強張って利用者や他職員が話しかけづらいように見えます」のように伝えます。
- ・チーム全体で、新人の小さな成長を見つけて褒める文化を醸成します。
- ・チェック表を用いて進捗状況について共有します。評価をされないこともモチベーション低下につながります。自分の現在地を知り、次はどのようにチャレンジすることが必要か、きちんと評価すると人は成長します。

介護労働安定センターの調査によれば、離職理由の多さについては、収入面(18%)よりも、人間関係によるもの(26.6%)や法人の理念や運営の仕方への不満(22.7%)の方が多いという結果が出ています(令和5年度介護労働安定センター調べ『介護労働実態調査』)。

介護福祉士の就労意欲の現状においては、「身体的負担」「精神的負担」を感じると就労意欲を欠き、辞職を考える。

また、職場内に「よき理解者」が存在すると介護福祉士の「将来性」や「職位に対する誇り」が得られるという結果が明らかになっている。(北村光子、山崎久子、大江千恵子、綿祐二著 『介護福祉士の就労意欲に関する研究：佐世保市およびその近接地域の介護福祉士』長崎国際大学論叢 2003)

5 職場環境の整備

- ・職員間で統一が必要なケアや対応があれば、事前に洗い出し、標準化しておきます。これは、新人が混乱することを防ぎ、スムーズに業務を習得するために役立ちます。
- ・業務の無駄がないか洗い出し、必要度の低い業務は大胆に廃止することも検討します。これは職員の業務負担を軽減し、ケアの質向上にもつながります。
- ・ICT機器の活用も生産性向上に有効です。インカムやビジネスチャットツールによる職員間の連絡調整の迅速化、介護記録ソフトによる記録作成の効率化などが挙げられます。これらを活用することで、業務時間を短縮し、職員の負担軽減につながります。

6 長期的な視点での育成

初期のOJT期間を超えても、職員のキャリア段階に応じた研修や教育を継続することが大切です。定期的な評価(例：アクションプランに基づく評価)や面談を継続し、職員の成長をサポートすることも大切です。また、資格取得応援などもモチベーションアップにつながります。

新人育成における課題と対策

私が施設長を務める、特別養護老人ホーム潤生園は、この3年で21名の新卒が入り、うち、退職は3名です。3名とも、人間関係による退職ではなく、次のステップに進みたいという前向きな退職でした。

潤生園でも、職員定着が難しく、離職が相次ぐ時期がありました。そんな時、仕切り直したのは、職員の育成スタンスの見直しです。はじめ、「あの人はなぜ辞めたのだろうか？」という問いに本人の責任を言及する職員も少なくはなかったのですが、それでは物事が前には進みません。辞めた人には、聞けません。離職には、双方に理由がありますが、改善できるのは職場側だけです。

統計を取ったなか、入職後早期(特に6ヶ月以内)の離職が多いということに行きつきました。そこで、この期間の集中的なサポートを重視しました。丁寧なオリエンテーション、定期的な面談、心理的なサポート、チームでの受け

入れ体制などに努めました。職員たちは、新卒者が不安と期待と、知り合いがいないなかで、いかに不安を感じているか、そして心理的安全性が脅かされているなかで、どのようなことを思うかなど、新入職員の気持ちをロジックツリーを用いながら考えました。

そして、これは肌感覚でしかないのですが、近年の新卒者は、自分にはできると思っている、もしくは、チャレンジしたいと思っている者が多いようです。一方的に教えたり育てたりするのではなく、皆で共に協力し、納得するまでやり抜くことでお互いが成長し合い、より高みを目指していこうというスタンスが合っているように感じます。

介護福祉士自体が元々問題解決志向で職務に取り組んでいるため、制限をかけるよりも、チャレンジできる環境を調整する。そのため、成長を求められるのはむしろ、上司の方なのかもしれません。

まとめ

介護分野における新人育成スキームは、単に業務を教えるだけでなく、新人が職場の文化に馴染み、精神的・身体的に安心して働けるようにサポートする総合的な取り組みです。3ヶ月程度の集中的なOJT期間を設け、プリセプターを中心とした個別指導と、チーム全体でのサポートを組み合わせます。定期的な面談で新人の状況を把握し、不安を取り除き、小さな成功を褒めることで自己肯定感も高まります。業務の標準化やICT活用による効率化も、新人を含む職員全体の負担軽減につながりますし、整った生産性の高い環境は離職防止にもつながります。これらの取り組みを通じて、新人が介護の仕事にやりがいを見出し、長期的に活躍できる人材へと成長していくことが期待されます。最終的には、職員がイキイキと働くことが、ご利用者の質の高い生活に結びつくと考えられます。

今回紹介したのは、一定の成果が得られた基本的なモデルです。皆さんの職場の風土に合わせながら課題設定し、アレンジしていただければと思います。

Profile

井口 健一郎氏

社会福祉法人小田原福祉会 理事
特別養護老人ホーム潤生園 施設長
介護福祉経営士2級



大学院卒業後、小学校教員を経て、2009年社会福祉法人小田原福祉会に入職。介護教員、社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員。桜美林大学非常勤講師、社会保障審議会臨時委員、神奈川県介護現場革新会議委員、神奈川県福祉サービス振興会・介護・生活支援ロボット活用研究会委員、FMおだわらパーソナリティなど
2022年春放送WOWOWドラマW『正体』介護監修者



「高齢期」を私たちはどう生きるか

——「老い」と「死」を見据えながら、「社会」とかかわる

著者：小櫻 義明（静岡大学名誉教授）

すべての高齢者に問いかけよう！

老いを嫌い・憎悪する＝嫌老の社会において、
高齢者の存在意義と担うべき役割は何なのか？
今こそ私たちの生き方を考えようではないか！

会員価格：1,584円（本体1,440円＋税10％）

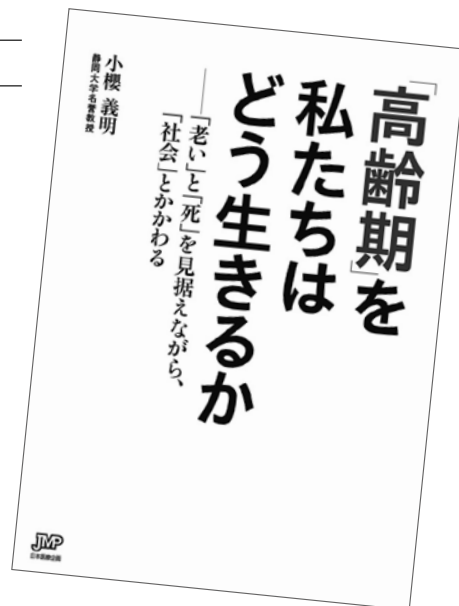
■ 定価：1,980円（本体1,800円＋税10％）

■ A5判／並製／140頁

■ 発行：2024年5月

■ ISBN978-4-86729-307-2 C3036

発行：株式会社日本医療企画



目次

はじめに 「高齢者学級」の受講生のみなさんへ

1 「嫌老」と 「高齢者学習」

- 「敬老」から「嫌老」へ「高齢者受難の時代」の到来
- 「高齢者教育」の否定から「高齢者学習」の提起へ
- 「高齢者自立宣言」と「高齢者学習」「食事」と「運動」「学習」の連携を考える
- 「老年学＝ジェロントロジー」が明らかにしたもの

2 「人間の進化」と 「高齢者」の役割

- 人間の一生の「区分」と「高齢者」の役割 「おばあさん仮説」から学ぶこと
- 人間の「進化」と「助け合い・支え合い」
- 近代以前の社会における「高齢期」の存在意義と「高齢者」の役割
- 近代社会における「高齢者」の役割・存在意義の低下
- 日本における世代の類型と「高齢者」特性の変化

3 「現役引退（隠居）」と 「生活」への回帰

- 「現役引退」としての「隠居」のすすめ
- 現代の三つの社会システムと「生活」の位置付け
- マズローの「欲求5段階説」と「自助」「互助」「公助」
- 「愛情」に基づく「助け合い・支え合い」
- 今、私たち高齢者に求められているものとは！

4 「社会参加」と 「健康維持」「終活」

- 「高齢期」の3段階の特徴と「生活課題」
- 「高齢者」の「社会参加」とその類型
- WHOの「健康」の定義と「病気」との「せめぎ合い」
- 「免疫力」による「老化」の抑制と「介護」の支援
- 「老年的超越」と「死の迎え方」「看取りのされ方」

おわりに 「友愛」を基本理念とする社会をめざして

「介護福祉経営士」資格認定試験の終了について

日頃より、当会の運営に格別のご尽力を賜り誠にありがとうございます。

本会では、2013年度より「介護福祉経営士2級・1級」資格認定試験を実施してまいりましたが、この度、2025年5月末日をもって同資格認定試験の申し込みを終了することになりましたので、お知らせ申し上げます。

これまで、受験者および関係団体の皆様には、長年にわたるご支援とご協力を賜りましたことに心より感謝申し上げます。

本会が同資格認定試験を終了する決定に至った背景には、受験者数が年々減少しているために試験事業を継続することが難しくなったことがあります。

このような状況の中、本会では、同資格認定試験の持続可能な運営方法を模索し、検討を重ねてまいりましたが、今般、試験事業を終了することと致しました。

終了にあたりまして、皆様からの長年にわたるご支援に深く感謝申し上げますとともに、本会の決定にご理解を賜りますようお願い申し上げます。

突然のご案内となり大変に恐縮ではございますが、ご理解賜りますようお願い申し上げます。

一般社団法人 日本介護福祉経営人材教育協会

今月の

病院のマネジメントに
役立つ内容を追及してきた
わが国で最も歴史ある
医療経営専門誌

「経営の時代」の羅針盤

最新医療経営

PHASE3
フェイズ・スリー

緊急レポート

高齢者住まいの
医療・介護「質」を問う

高齢者向け住まいの整備が進み、有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅（サ高住）の施設数は急増している。運営主体の多様化に伴い、医療・介護サービスの提供体制も広がりを見せる一方、囲い込みによる利用者の選択制限や、訪問看護の高額化、紹介手数料の不透明さといった課題も浮き上がっている。厚生労働省は有老ホームの実態把握に乗り出し、制度的対応を検討しているが、財務省もまた、社会保障費適正化の観点から問題提起を行っている。

焦点1

整備の進展と運営主体の多様性

焦点2

医療・介護提供の現状と課題

焦点3

入居者の紹介ルートなども問題視

病院トップの
経営者魂

遠藤正樹（医療法人社団康明会グループ 理事長）
経営参謀からトップへ
操作主義の猛省から「対話」のマネジメントへ

中山俊の 医師の
「働きがい改革」

【特別編】
横倉義武（日本危機管理医学学会代表理事／日本医師会名誉会長）

2025年6月号 vol.490
(2025年5月10日発売)



<https://www.jmp.co.jp/phase3/>

- 毎月10日発行
- 定価：1,430円（税込）
- 定期購読料：17,160円（税込）

【購入に関するお問い合わせ】
株式会社日本医療企画 Tel: 03-3553-2891

介護関連 テキスト

生活支援サービス従事者・ 介護職・介護ボランティア向け！



介護を知るはじめての一步 基礎講座3時間・入門講座18時間対応

「介護に関する入門的研修」
テキスト

わたしたちの介護

●監修 黒澤貞夫

●B5判/140頁 ●[定価]2,200円



高齢者の暮らしを支える人材の育成を目的としたテキスト

地域を支える人材を育てる生活支援の基本テキスト

はじめて学ぶ 生活支援

●監修 公益社団法人長寿社会文化協会

●B5判/92頁 ●[定価]1,430円



生活援助従事者研修テキスト 生活援助従事者研修59時間対応

地域で活躍するための「生活援助従事者研修」テキスト

はじめて学ぶ 生活援助

●監修 黒澤貞夫

●B5判/382頁 ●[定価]3,300円



介護を学ぶ
外国人のための
サブテキスト！

やさしい日本語と
イラストでわかる

介護のしごと

●編著 堀 永乃(一般社団法人 グローバル人材サポート浜松 代表理事)

●B5判/132頁 ●[定価]2,200円

ふりがな付き!! 介護職員初任者研修課程テキスト

【第5版】



従来のテキストに加えて、漢字にふりがなを付けた「ふりがな付き」の2種類を発行しました。外国人の方にもわかりやすい内容となっています。

実務者研修テキスト全8巻(各巻2,200円)も
「ふりがな付き」を発刊!!

●各巻B5判/132頁 ●[定価]各巻2,200円

(株)日本医療企画

〒104-0042 東京都中央区入船3-8-7 ザ・ロワイヤルビル

☎03-3553-2885

FAX03-3553-2886

[東北支社] ☎022-281-8536 [北信越支社] ☎076-231-7791 [中部支社] ☎052-209-5451

[関西支社] ☎06-7660-1761 [九州支社] ☎092-418-2828

詳しくは JMPオンラインブックストア

検索

ご注文はインターネットが便利です/全国書店でもお求めになれます

<http://www.jmp.co.jp/>

URLをクリックまたはタップするとお申し込みページへ移動します

高齢者住宅新聞社

人口減少で激変する介護業界を展望 介護経営者カンファレンス

プログラム例

2040年 社会福祉法人の存続をかけた選択

山室淳氏(社会福祉法人一燈会理事長)
八木大輔氏(社会福祉法人しんまち元気村常務理事、
株式会社日本ケアストラテジー代表取締役社長兼CEO)
[ファシリテーター]
齊木卓也氏(株式会社高齢者住宅新聞社 編集部)

地域密着介護事業者が取り組む

多世代・医療型「シェアハウス」の可能性

[ファシリテーター]
光元兼二氏(公益社団法人全国有料老人ホーム協会事務局次長)
伊藤敬子氏(一般社団法人HAHA代表理事)
梶原崇志氏(株式会社LYKKE代表)

- 日時:2025年6月20日(金)10:00~17:00予定
- 会場:東京コンファレンスセンター・品川(東京都港区港南1丁目9-36 アレア品川5F)
- 料金:入場・セミナー聴講無料 ※抽選・招待制です(当選・招待者以外はご入場できません) ※介護事業者対象

応募はこちら▼

https://koureisha-jutaku.com/solution_kaigo/conference20250620#

お問い合わせ

株式会社高齢者住宅新聞社「介護経営者カンファレンス」事務局
Mail:seminar@koureisha-jutaku.com



保健・医療・福祉サービス研究会

2027年介護保険制度・報酬改革に向けた介護事業戦略セミナー

介護保険制度・報酬改定の方向性とサバイバル時代の介護事業の新戦略

過去最大の介護事業所の倒産、休廃止が増加するなか、勝ち残りをかけた熾烈な競争にどう打ち勝つか。昨年12月から始まった介護保険制度改正審議や水面下の介護報酬改定の議論から展望する。

プログラム

I. 新時代の収益向上策を考える

- ・稼働率、加算算定、平均介護度の向上が重要
- ・自立支援への取組が不可避に
- ・共生型サービスという選択肢
- ・再注目の介護保険外サービス

II. 新たなビジネスモデルとしての事業者グループの構築

- ・倒産の多発と廃業の増加
- ・小規模事業者の淘汰の加速
- ・事業者グループとは何か
- ・大規模化策としての事業者グループ
- ・アウトソーシングが重要課題に
- ・事業者グループの構築が未来を紡ぐ

III. 氷河期を迎える人材確保策と補助金の活用

- ・補助金を最大限に活用する事業経営
- ・訪問介護への技能実習生の緩和の詳細
- ・新時代の外国人材の活用と海外の育成機関の実例
- ・令和8年度から介護DXが始まる
- ・生産性向上への取組が不可避に

IV. 令和9年度改定の大胆予想

- ・介護保険部会の審議状況のポイント
- ・2040年問題の本質と制度改革
- ・介護事業は今後15年が伸びのピーク
- ・訪問看護と高齢者住宅に規制強化
- ・開催時点での最新情報

- 日時:2025年7月30日(水)13:00~17:00
- 講師:小濱道博氏(小濱介護経営事務所代表)
- 開催方法:オンライン(生中継・ZOOMウェビナー) & オンデマンド(再配信) & DVD & CD
- 参加料:一般26,400円、HMS会員(法人・個人会員)23,760円、HMS会員(会報誌購読会員)25,080円、DVD追加14,300円、CD追加9,900円 ※税込
※オンデマンド・DVD・CD受講の方は、参加料に加え、編集・運用費等経費として、別途3,300円(税込)の負担あり
※「DVD受講」「CD受講」「DVD追加」「CD追加」の場合は送料として、別途1,210円(税込)の負担あり
- オンデマンド配信期間:2025年8月6日(水)9:00~8月20日(水)9:00

応募はこちら▼

<https://www.hms-seminar.com/seminar/?id=1744096845-968050>

お問い合わせ

保健・医療・福祉サービス研究会
TEL:03-6910-2870 Mail:info@hifsk.co.jp

