

エルダー制度を 導入したことで見られる効果



新人

前向きに
仕事に取り組みます。

頼れる人がいて、
いつも安心感があります。

エルダーさんを介して
人間関係が広がるので
職場になじみやすいです。

エルダー

自分自身の自信や
やりがい、意欲向上に
つながります。

以前より新人職員や
自分より若い職員を
気にかけるように
なりました。

コミュニケーションの
重要性が分かるように
なりました。

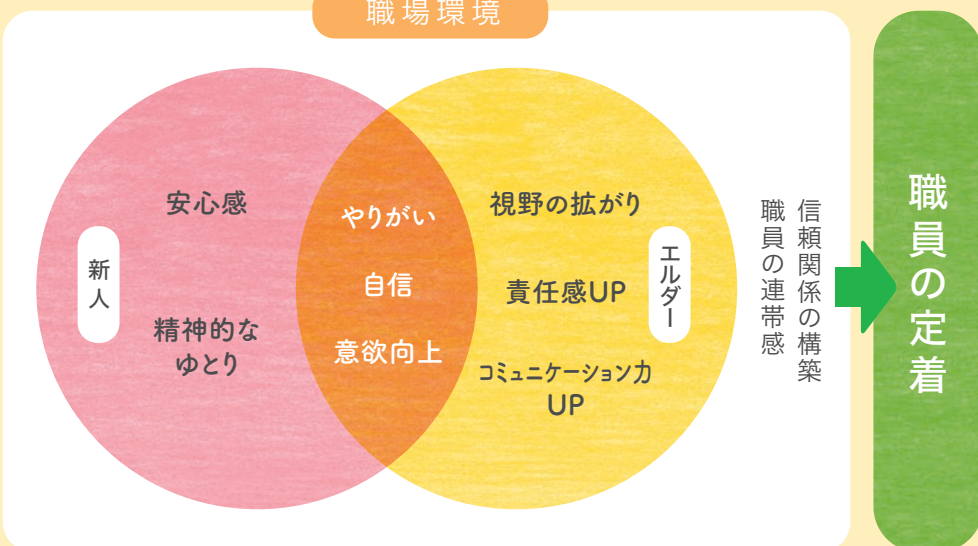
施設長(管理職)

エルダー職員の責任感が
増したり、視野が拡がり人
間的に成長しているように
感じています。

職場全体で、エルダー職員
をサポートしたり、新人を
育てようという雰囲気
ができてきました。

エルダーとしての成長が、
利用者サービスの向上にも
活かされていると感じています。

職場環境



信頼関係の構築
職員の連帯感

職員の定着

エルダー制度を機能させるためには、施設長をはじめ職場全体の理解・協力が大切です。

工夫が
求められること

忙しい中、面談で仕事を
抜けるのが心苦しいです。
指導とエルダーの役割に
悩むときがあるのですが…。

職場内でエルダー制度を
周知して、周囲の理解を
得るようにしましょう。

業務が多忙で面談の時間が
とりにくいのですが…。

なるべく翌月のシフトを
作成するときに、面談時間
を設定してみましょう。

職場でエルダー制度について
説明してはいますが、
きちんと伝えられているか
気になります。

手引きを活用しながら勉強会を
開いてみるのもいいですね。
成果や課題を共有しながら
職場全体での取組に
していきましょう。

新人の性格や能力が
分からない時にエルダー職員を
決めるのは難しいです。
同じユニットにするかも
迷うところです。

必要であればエルダーを交代する、
サポートのエルダーを選任する
など、職員体制などを
考慮しながら柔軟に
対応しても良いでしょう。

中途採用者にも
効果ありそう

エルダー制度導入年度から
新卒者の
離職「0」達成!!

他分野でも
導入したい

定着率
アップ↑

職場全体の
ストレス値が
下がった!!

介護版

エルダー制度 導入モデル事業

実践事例集

エルダー制度とは...

新人職員に先輩職員(エルダー)が
1対1で寄り添い、新人職員が仕事や
人間関係の悩みなどを気軽に相談でき
る、精神的サポートに重点を置いた、
新人職員定着のための支援制度です。

責任感アップ!
視野も広がった!

同期がいなくても
孤独にならない

職場に
なじみやすい!!

頼れる人が
いて安心

エルダー制度に
関する問合せ先

社会福祉法人 島根県社会福祉協議会
(島根県福祉人材センター)
〒690-0011 島根県松江市東津田町1741-3 いきいきプラザ島根
TEL 0852-32-5957 FAX 0852-32-5956



社会福祉法人 せんだん会 特別養護老人ホーム やすぎの郷

新人さんを普段から観察する事が多くなりました。周りの人にエルダーである事を知ってもらうことで日頃の様子を教えられるようになりました。面談をする時は深刻になりすぎないよう、友達感覚で話すよう配慮しています。出来る限り信頼してもらえる努力はしないとけないと思っています。

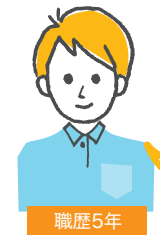


社会福祉法人 しらゆり会 特別養護老人ホーム 詔光の里

これまで新人の気持ち等を考えることがあまりありませんでしたが、エルダーになって心配事がないか気かけようになりました。他の職員からエルダー制度について聞かれることもあります。この制度は必要だと感じています。

医療法人 同仁会 介護老人保健施設 ケアセンターきすき

担当職員だけでなく、自分より若い他の職員のことも気にかけて見れるようになりました。話を聞くだけでなく、表情などからちょっとした変化にも気づけるよう心がけています。



社会福祉法人 浜田福祉会 特別養護老人ホーム 美川苑

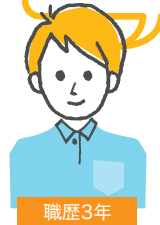
上司や周りのスタッフの理解や協力のもと、目配り・気配り・笑顔で対応を心がけています。エルダーを担当することで周りの状況に気を配るようになりました。今後もこの取組を続け、経験者を増やしていきたいです。

相談にのってもらうことで悩みが解決したり励みになります。



社会福祉法人 寿光会 特別養護老人ホーム 湖水苑

去年まで自分がエルダーについてもらっていたので、声掛けや仕事の合間の一言など話しかけやすさになっていると思います。職場内で皆が新人に話しかけようという姿勢につながってきていると思います。



失敗した時に相談できる先輩がいると、不安などが少しなくなり落ち着いて業務が出来るので良いと思います。



質問や相談を気軽に出来ます。世間話や趣味の話も出来るので、リラックスできます。



施設長からのコメント

本会で先行実施した保育所での様子を聞き、良いと思ったので介護分野でも取り入れることにしました。エルダーが新人に、施設長がエルダーに、それぞれプレッシャーをかけないよう、周囲の職員の協力を得て、必要な時に必要な支援をするスタンスを取っています。将来的には障がい分野でも導入出来たらと考えています。

社会福祉法人 松豊会 特別養護老人ホーム 津田の里

エルダーになるまでは指導の部分が強く、精神面についてはあまり意識していませんでしたが、今は職員を色々な面から見る事ができるようになりました。担当の新人だけでなく、他の職員も気にかけて相談にのってみたいと思います。



普段は話づらいことも面談の時間を取ってもらえると話し易いです。仕事以外の話(将来のこと、結婚…)なども聞いてもらえます。

主任からのコメント

エルダー制度については2人の所属部署で共有しています。今後は職場全体にエルダー制度の意味や必要性を理解してもらうための仕組みができたかと考えています。毎週1回エルダーと新人の面談時間を設けています。

社会福祉法人 飯南町社会福祉協議会 特別養護老人ホーム あかぎの里

自分自身が「話しかけやすい」「困っている時相談しやすい」人になれるよう、「気さくさ」「思いやり」を心掛けています。エルダーになったことで、新人や同僚、上司に積極的に関わることができ、コミュニケーションの重要性に気が付きました。



交替勤務でなかなかゆっくりお話しできないのですが、書き物をしている時などに声をかけてもらっているいろいろなことを話しています。

施設長からのコメント

エルダー制度については職場全体で共有しており、理解や協力体制があります。新人さんに誰もが気さくに話しかけるなど、職場全体で若手職員を育成していこうという雰囲気が出てきました。

社会福祉法人 梅寿会 特別養護老人ホーム 「ますだ」ハイツ

エルダー制度を学んだことで、担当の新人さんだけでなく、他の新任の方に対する姿勢や意識も変わりました。働きやすい職場づくりには、1人1人の意識が変わることが大切で、意識が変わるには学びが必要だと感じました。



施設長からのコメント

職場での理解を深めるために、エルダー制度について職員会議や企画会議の中で説明を行いました。人を育てようと思えば自分も磨いていかないと上手くいかないと思います。エルダーが制度を理解し自分に無理のない範囲でエルダー業務に取り組むことで、新人に対して良い支援が出来るように感じます。



社会福祉法人 浜田福祉会 美川デイサービスセンター

エルダーを担当し、横のつながりを深めるように意識することで、視点や声掛けの仕方を変え、伝わるように考え行動する気づきが出来てきたように感じます。

介護職に就くのが初めてで、1から学ばないといけなかったもので、1対1で寄り添い教えてもらって安心して仕事が出来ています。



所長からのコメント

人材育成体制としてプリセプターを中心としたファミリー方式を導入しています。エルダー制度を通じてプリセプターとエルダーの役割が見えるようになり、職員育成にもつながっています。2人の関係がモデルケースとなり、周りの職員の新人職員への関わり方にも波及するなど、効果を多く感じています。

困った時に、気軽に相談ができる良き先輩です。



係長からのコメント

エルダー制度については職場全体で共有し、活動について勤務調整や必要なことがあればフォローする旨をエルダーに伝え、実施しやすい環境となるようにサポートに努めています。この取組が職員のやりがいや意欲の向上につながっており、事業所としても嬉しく思います。

社会福祉法人 おおなん福祉会 特別養護老人ホーム あさぎり

新任職員に、今まで以上に目を向けるようになることで、新任職員が何で悩んでいるか、どこが心配なのか、また前向きに取り組む、頑張っている様子も良く理解できるようになりました。



利用者さんとの接し方、技術面についても、細かいアドバイスをいただけるので、仕事をする上で自信につながっています。



苑長からのコメント

新人に向けた育成プログラムの中にエルダー制度を組み入れて取組を進めており、新人職員に年齢に近い中堅職員がエルダーを担当し、主任が定期的にフォローをしています。交代勤務をする中で、時間の確保に難しさはありますが、職場全体で周知や理解を図りながらサポートしています。