

1年間の研修のねらい

一年間の研修を通して、それぞれの事業所の実態に沿った職場定着に向けての土台を作っていきます。研修後は各事業所において、継続して取り組んでいただくことを目標としています。

活動スケジュール

4月~
5月初旬

施設長初回研修

制度導入にあたっての概要、エルダーの選定、進め方などを学びます。

5月初旬

エルダー職員の決定

新人職員を担当するエルダーを決定

5月下旬

エルダー初回研修

制度の概要、新人との関わり方などを学びます。

研修
終了後

活動スタート!

エルダーの面談がスタートします。周りの職員もサポートしましょう。

スタートから
概ね
1ヶ月後

巡回相談

支援員が、エルダー、施設長と面談しエルダーをサポートします。

10月

エルダー・施設長 中間研修

成果や課題の共有。今後の改善点を学びます。

随時

巡回相談

※希望制

2月

エルダー・施設長 最終研修

1年間の活動の振り返り。成果や課題を共有し、制度の定着とさらなる充実をめざします。



POINT

支援員がサポートします!

支援員は、経験豊富な相談支援の専門職(臨床心理士・公認心理師・社会福祉士)が担当します。巡回相談では、エルダーに対して新入職員への関わり方に関するアドバイスを、また、施設長にも、エルダーを支援するためのアドバイスを行います。

しっかりと関わっていただき
学ぶことが多かったです。

施設長

助言をいただけて
価値観が広がりました。

エルダー

話を聞いてもらい
不安な事をアドバイスして
いただきました。

施設まで
面談に来ていただき
心強かったです。

介護職員に対する エルダー制度

職場みんなで新入職員の定着をサポート



先輩職員(エルダー)が新入職員に寄り添い職場定着をサポート。

島根県の福祉・介護の事業所では定年を除く退職者のうち3年未満で退職する職員の割合が50%を超えるという調査結果が出ています。人材不足が慢性化する中、新卒の職員だけでなく、他業種からの中途採用者も大切な戦力です。介護職員の職場定着にむけて、エルダーを中心に施設長や職員が協力し合い、組織的、計画的に職場定着への仕組みづくりを進めていきましょう。

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

人そだて 人ともに 人ぐらす わが島根づくり



エルダーとは？

身近で気軽な相談役

新入職員はこれまでとは異なる環境の中で戸惑うことが多く、ストレスを感じやすい状態です。慣れないうちは誰に何を聞いていいかわからないことも。エルダーは新入職員にとって、「いつでも」「なんでも」「気軽に」相談できるそんな先輩です。

POINT

誰をエルダーにしたらいいの？

エルダーは、仕事の指導係とは別の先輩職員が望ましいです。新入職員が安心して話しかけられるよう、共通項があると関係が作りやすいかもしれません。例えば、仕事に就くまでの経歴・好きなことが似ている…など。

エルダー制度導入にあたって

職場全体で取り組みましょう。

新入職員が早く職場や仕事に慣れるようエルダーに任せきりにせず、エルダーの活動をあたたかく見守る環境づくりなど職員全体で取り組み支えていくことが大切です。

定期的に新入職員とエルダーの2人の時間・場所を作りましょう。

勤務時間内に、定期的に新入職員とエルダーが気兼ねなく話せる時間を作りましょう。人目を気にせず相談できる場所があるといいですね。

VOICE

参加事業所の工夫

- ・導入時に会議で全職員へ説明をしました
- ・勤務シフトに配慮をしました
- ・ゆっくり話せるよう個室を用意しました
- ・話がしやすいよう、茶菓子を用意しました
- ・月に1・2回、話せる時間を作りました
- ・個室がないので、送迎の車内で話ができるよう工夫しました
- ・「エルダーの日」を作ってスケジュールに入れました



新入職員への定期的な声かけ

「職場や仕事には慣れた？」
「エルダーさんとお話できて？」

エルダーへの定期的な声かけ

「新人さんは最近どう？」
「エルダーは負担になっていない？
ひとりで抱え込まないでね。
何かあれば一緒に考えよう。」

相談

エルダーのサポート
「面談が行いやすいよう協力するよ。」

新入職員への声かけ 定期的な面談の実施

「仕事には慣れた？」
「困ったことはない？」

他の職員への情報収集

「新人さんと最近あまりシフトに一緒に入れていなくて。
新人さんは、どんな様子ですか？」

エルダーだって悩むもの。
職場全体でエルダーをサポートしよう！

施設長の役割



エルダーは新入職員を指導するのではなく、職場定着をサポートする役割を担います。時には、エルダーも困ったり、悩んだりすることがあるでしょう。新入職員やエルダーの様子を見ながら、必要に応じてアドバイスをしたり、フォローをしたり、あたたかく見守ってあげてください。職場全体の働きかけも、施設長の役割です。

導入の実績

新入職員が将来エルダーとなった時には、過去の自らの経験をエルダーの活動に活かすことができます。個々の成長が組織全体の成長につながっています。

エルダー制度を導入した効果はありましたか？



島根県社会福祉協議会(福祉人材センター)
令和2年度～令和4年度参加事業所調査 3ヶ年平均

新入職員(正規)の3年未満の離職率

35.1%

(令和元年度～令和3年度実施事業所 3ヶ年平均)

島根県全体では50%を超えると調査結果がでていますが…

VOICE

導入した事業所の声

新入職員



- 安心して仕事ができる。精神面のサポートもあり、ストレスなく仕事に取り組めた。
- エルダーの存在があることですぐに相談しようと思えた。
- エルダーが気にかけてくれて、とても心強かった。
- 小さな事でも気軽に聞いて、悩まずすんだ。

エルダー



- 達成感や反省など色々な感情を共感でき共に成長できたように感じた。
- 一歩引いた目で周りを観察できるようになった。新入職員を意識することで冷静に物事に取り組めた。
- 気配りができるようになった。職員に向けての配慮も考えられるようになった。
- 新人の頑張りや長所を管理職、組織全体で共有できた。

施設長(管理職)



- 新入職員にとっての安心感があり、エルダーがグループ内でも理解してもらえ相談しやすい環境となった。
- エルダーの自覚向上による成長が感じられた。
- 施設としてエルダー制度を導入したという意識を持つことでエルダー、新入職員、その他の職員も今までと違う気持ちで新人を育てようという雰囲気になった。
- 職員からの働きかけが多くなり、助け合う気持ちが強くなった。

職場環境

