

VOICE

導入した事業所の声

新人の頑張りや長所を管理職、組織全体で共有できた。

エルダーが気にかけてくれて、とても心強かった。

安心して仕事ができ、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。

小さな事でも気軽に聞いて、悩まずすんだ。

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。

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。

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。

新入職員

エルダー

エルダーの自覚向上による成長が感じられた。

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。

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。

施設長(管理職)

活動スケジュール

1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。

開始期 (4月～5月)

活動期 (5月～3月)

1年間の活動を終了

4月 施設長初回研修 (制度概要、エルダーの選定、制度の進め方)

4月-5月 エルダーの選定

5月 エルダー研修 (制度概要、コミュニケーション演習)

●活動開始 [新入職員とエルダーの面談、周囲のサポート]

●巡回相談 [1回目:活動開始1ヶ月後、2回目:希望制随時]

●秋の中間研修 [他の事業所との情報交換、課題や工夫点の共有など、施設長、エルダーそれぞれ10月頃に実施]

●最終研修(2月)

●成果や課題の共有

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・くらす わが島根づくり



早期の離職に終止符！
支え合いで安心の職場づくり

介護職員に
対する

エルダー制度



人材確保が難しい今だから
みんなで新入職員の定着をサポート

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、エルダーを育成し、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。

新入職員は 悩みや戸惑いを かかえています

新卒、転職、経験者、未経験者に関わらず、新しい環境におかれた新入職員には、様々な悩みや戸惑いがあります。



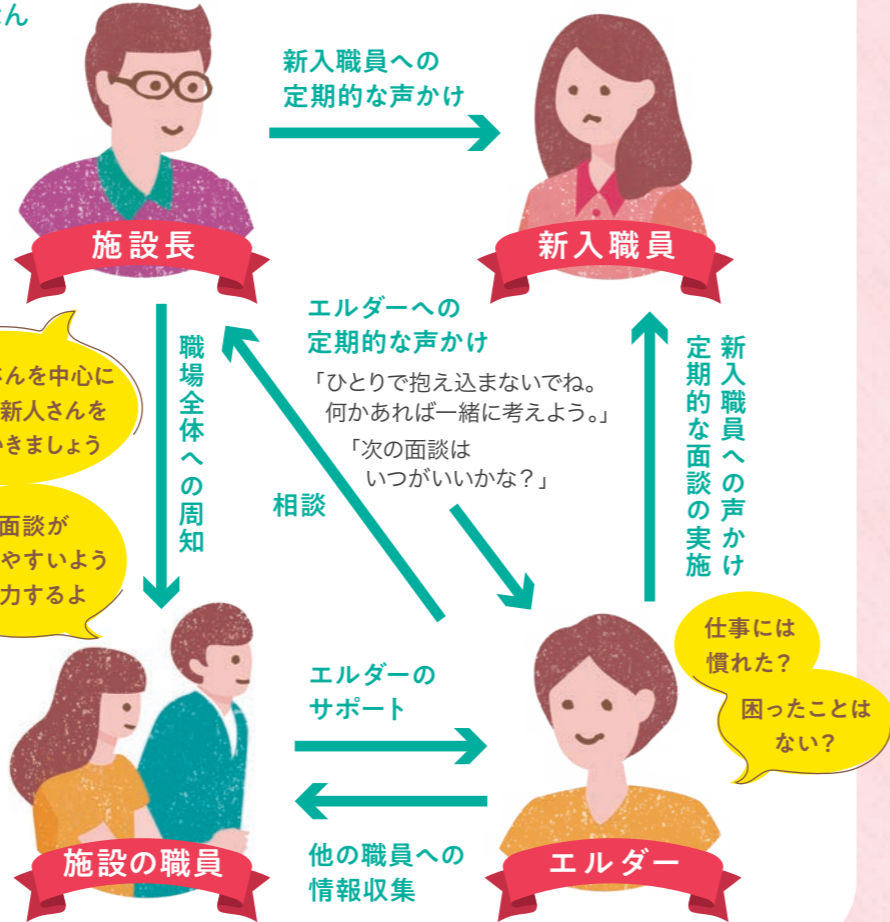
エルダー制度を 導入しませんか？

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。

エルダーは 新入職員の 身近で頼れる 存在

職場や仕事には慣れた？

エルダーさんとお話できる？



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。



島根県福祉人材センターの

エルダー制度のポイント

- POINT 1** 介護職として採用された新入職員ならどなたでも対象者
新卒、中途、雇用形態は問いません。
- POINT 2** 申込時に新入職員の採用ができてなくても申込可能
募集中であっても研修受講をして新入職員の受け入れを準備できます。
- POINT 3** 専門職があなたの施設をサポート！
経験豊富な相談支援の専門職（臨床心理士・公認心理師・社会福祉士等）が事業所を巡回訪問し、エルダーと施設長をサポートします

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、施設長の重要な役割です。



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！

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とりましょう。人目を気にせず相談できる場所があるといいですね。



早期離職の防止

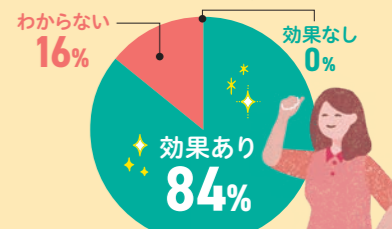
令和4年度に島根県が行った調査では、自己都合により離職した職員のうち勤務年数が3年未満であった者の割合が、正規職員で5割・非正規職員で6割となっており、早期離職をする職員の割合が依然として高い状況にあります。

エルダー制度導入 事業所の 3年後定着率

78.4%

※令和元年度～令和5年度参加事業所に調査

エルダー制度を導入した 効果はありましたか？



平成30年度～令和6年度参加事業所調査

職場では、信頼関係が生まれ働く人たちの意識の変化が芽生えます。



職員の定着