

主 題	「7ステップ」プログラムを用いた人材育成
副 題	エルダー（指導者）のセルフエフィカシーの重要性

ケアスキル評価	人材育成	研究期間	12 ヶ月
---------	------	------	-------

事業所	みずべの苑（特別養護老人ホーム・通所介護）		
発表者：佐藤 寿代（さとう ひさよ）		アドバイザー： 山田 純生	
共同研究者：竹田・久能・岩井・本間			

電 話	03-3598-0130	E-mail	dayserv@ma.kitanet.ne.jp
F A X	03-3598-0187	U R L	http://www.urara.or.jp/

今回発表の 事業所や サービスの 紹介	墨田川のほとりの東京都北区志茂に平成 13 年 4 月に開所致しました。特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス（大規模型通所介護：1 単位、認知症対応型通所介護：2 単位）の福祉サービスを提供させて戴いております。 “「特別」なことではなく、「普通」「あたりまえ」が大切。そしてそれを続けていくこと” がケアのモットーです。
------------------------------	---

《1. 研究前の状況と課題》

みずべの苑は、開設から 13 年が経過。毎年新人を採用して、介護職としての新人教育、人材育成に取り組んできた。毎年新人を採用して、介護職としての新人教育、人材育成に取り組んできた。しかし、これまでは施設で統一された新人の教育体制及び方法がなく、介護職の基本的素養となるケアスキルも各職員が独自で習得する状態だった。そして、新人からは「先輩職員によって指導に違いがある。」「こんなことは教わったことがない。」などの意見があった。ケアスキルのばらつきは、介護事故の発生に関係することも予想される為、介護事故予防の観点からもケアスキルを一定以上の質に改善することは、施設全体の課題となっている。そこで平成 18 年からフロアリーダーと外部講師とで「セブンステッププログラム」と称した人材育成プログラムを構築してきた。

《2. 研究の目標と期待する成果・目的》

私たちは、7ステッププログラムと称した人材育成プログラムを開発している。これは入居者・利用者に安心・満足されるケアサービスを提供できることを目的とした介護職の人材育成プログラムです。具体的には介護職員のケアスキル（知識と技術）の評価と向上により、介護事故が減少することを目指している。

そのプログラム構築に関する概要は日本介護福祉学会（京都、2012 年度）にて発表し、また実践結果を昨年度アクティブ福祉 in 東京 13（東京、2013 年度）で報告。

今回の報告は、昨年度以降取り組んできた「面談スキルの向上」と「エルダーのセルフエフィカシーの変化」についてご報告する。

《3. 具体的な取り組みの内容》

まずは3年以上の介護職経験を有する職員5名が平成25年4月から平成26年3月の1年間介護職員指導者研修に参加。研修内容は、7ステッププログラムの構成因子である「介護職の育成方法」、「7介護領域の統一されたケアスキル」、「ケアスキル評価」、「面談」から構成。

エルダーは、新人職員の7つの基本介護領域「食事」「排泄」「入浴」「移乗移動」「服薬管理」「感染予防」「認知症ケア」のスキル評価と面談を実施し、毎月の研修で外部講師からの指導、フォローアップを受けた。また研修内でエルダーのセルフエフィカシー（自己効力感）5項目を「強くそう思う：5点」「そう思う：4点」「わからない：3点」「ややそう思わない：2点」「全くそう思わない：1点」の5件法で適宜確認した。セルフエフィカシー5項目は下記に示す。

①私は、新人がケアスタッフとして成長したいことを理解できる。②私は、新人のケアスタッフとしての成長に、助言や援助ができる。③私は、新人のケアスタッフとしての成長に、励ましたり、応援ができる。④私は、新人のケアスキルのトレーニングに、一緒に取り組むことができる。⑤私は、新人のケアスキルのトレーニングに、褒めることができる。の5項目。

新人職員のケアスキル評価は2ヶ月毎に7つの基本介護領域について評価しその後育成課題の整理と今後の目標設定をした。

面談は「面談記録シート」を用い毎月実施。面談は各質問項目やインタビューガイドを設定した雛型を作成し半構造面接とした。面談内容は①体調管理、②職場での対人関係、③ケアスキルについて聴取。面談時間を原則20分とし、記録方法はSOAPで記述。全エルダーが研修内で指導対象者の育成過程を共有できるようシートにまとめ可視化した。

《4. 取り組みの結果と考察》

平成25年度重点的に「面談」を取り組んできた結果、下記に示す通りエルダーのセルフエフィカシーが高まった。

エルダーA

平成25年4月	16点
平成25年11月	20点

エルダーB

平成25年4月	20点
平成25年11月	23点

エルダーC

平成25年4月	12点
平成25年11月	21点

エルダーD

平成25年4月	18点
平成25年11月	21点

エルダーE

平成25年4月	13点
平成25年11月	21点

またエルダーのセルフエフィカシーの高まりに伴い、新人職員のケアスキルも向上した。

《5. まとめ、結論》

平成25年度はエルダーの面談スキル向上に取り組み、エルダーのセルフエフィカシー（自己効力感）が高まった結果が示され、新人職員のケアスキルの向上にはエルダーのセルフエフィカシーの向上が必要と示唆された。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本研究を報告するに先立ち、対象となった新人職員とエルダーに対し、得点を本研究大会にて報告する旨を説明し、承諾をとる。

《7. 参考文献》

なし。

《8. 提案と発信》

今後、この取り組みを当施設に限らず、他の高齢者施設でも活用戴けるよう、標準化していけるよう取り組んでいく。

また、家族や入居者、利用者にケアスキルを可視化し安全と安心を提供できるよう努めていく。

【メモ欄】