

D-4					
主題	チームリーダー育成のための事業所間研修による事業所の意識向上及び課題検討				
副題	6 事業所間での風通しの良い職員派遣研修				
キーワード 1	チームリーダー育成	キーワード 2	風通しの良い研修	研究(実践)期間	7ヶ月
法人名・事業所名	社福) 櫻灯会 特別養護老人ホームさくらのみち紫苑				
発表者(職種)	小林貴洋(介護副主任)				
共同研究(実践)者	板垣瞳(介護主任)、高橋美樹(介護主任)、清水絵美(介護副主任)、他				
電話	03-6715-4373	FAX	03-6715-4379		
事業所紹介	2017年、大田区にショートステイを併設したユニット型特別養護老人ホーム「さくらのみち紫苑」を開設。また、居宅介護支援事業所「はまゆう大田」も展開しています。「その人らしさ」を大切に、相互の敬愛、和やかな暮らしの中に、生活を楽しみながら暮らせる環境づくりを大切にしております。				
<p>《1. 研究(実践)前の状況と課題》</p> <p>施設開設から5年がたち、開設当初の試行錯誤を乗り越え、施設内の研修や委員会での利用者支援向上のための取り組みは一定の成果を上げられるようになった。しかし、少しずつ成果が上がるにつれ更にサービスの質や技術を向上させたいがどうしてよいかわからない、他の施設ではどのように対応しているのか、という疑問の声が多く聞かれるようになり、閉塞感が漂うようになっていた。特にユニットリーダー層にやりがいを見失ってしまう職員が多く、結果職員の定着率の向上をさまたげる要因となっていた。この傾向は新型コロナの影響下で、外部研修等の機会が少なくなったことなどが原因でより強くなり、風通しの良い施設の風土作りが必要とされていた。このことは法人内の他施設にもみられていた。</p> <p>《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》</p> <p>このような状況があり、自施設以外の法人内にある事業所の様々なサービス(特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス、グループホーム等)を体験し交流の機会を設けることで、対象職員(ユニットリーダー層)が介護技術の習得や知識を深め、やりがいの向上につながるのではないかと考えた。また、受け入れる施設も他施設の職員の率直な感想を聞くことで新たな視点での気づきを得られ、風通しの良い施設の風土づくりにつながるのではないかと仮説を立てた。</p> <p>《3. 具体的な取り組みの内容》</p> <p>他施設との事業所間研修となるため、他施設の職員に声をかけプロジェクトチームを立ち上げた。問題解決技法(KJ法)を用いた分析を行い、それぞれの施設の問題点を抽出し、あるべき姿を共有した。研修内容を具体的にする研修シートを作成。研修シートには研修対象者が学びたい、知りたいことを整理し目標を立て、実施、評価をする他、客観性をもたせるため所属長が研修対象者に期待すること、学んでほしいことを記入する欄も設けた。また、受け入れる施設が研修対</p>					

象者からの率直な感想をヒアリングするための 5S チェックリストを作成した。

各施設で研修対象者を選任し、シートを基に研修のスケジュールを調整し、実施した。

《4. 取り組みの結果》

研修 1：「さくらのみち紫苑（ユニット型特養）」から「おぎくぼ紫苑（ユニット型特養）」へ
ユニットリーダーが職員に業務を適切に割り振ることで、職員とコミュニケーションがとりやすくなると学んだ。研修をきっかけとしてユニット毎のレクリエーションの増加、取り組みの強化を行いたい。今回はおぎくぼ紫苑に職員を派遣したが、おぎくぼ紫苑から職員を派遣した方がより具体的に施設の状況に即した課題解決ができるのではないかと考える。

研修 2：「しあわせの灯（単独ショート）」から「日の出紫苑（従来型特養）」へ

利用者が変わらない特養だからこそできるケアの統一があり、重度の利用者が増えてきたしあわせの灯にて学んだ内容を取り入れていく。拘縮が強い方への入浴方法や 2 名対応でのトランスの方法を学び、しあわせの灯に戻りミーティングで発表。職員から実践してみたいと声があり、実行に移したところ職員の負担、リスク軽減に繋がった。

研修 3：「おぎくぼ紫苑（ユニット型特養）」から「あかり（グループホーム）」へ

研修に参加した職員の意識が向上した様子が見られる。研修後、まずは自身が所属しているユニットから食事前に風船バレーを実施。今後は他のユニットにも広げていきたい。

研修 4：「日の出紫苑（従来型特養）」から「ほのか武蔵村山（デイサービス）」へ

出来ることを取り上げないという考え方、自立支援の意識が欠けている部分があった。ほのか武蔵村山は、その日に「お出かけしたい」という声があれば実施しているため、日の出紫苑でも取り入れたい。近くにカフェがオープンしたため、まずはカフェへの外出から企画立案していく。5S の取組結果：日の出紫苑は食べこぼしがタ方になっても落ちていた、ブレーキがかかりにくい車いすがあった、という指摘に対しミーティングを開催。清掃、点検について是正をした。

《5. 考察、まとめ》

法人内の研修であるため日程や内容の変更に柔軟に対応できた。

ミーティングで定期的に実践内容や経過、効果の報告をし、職員全員がケアについて考えることができ、気付きにつながった。また一般職員から、視野を広げるための研修があるのであれば参加したいとの声も挙がっており、意欲向上に繋がった。風通しの良い職場づくりの為に土台作りや、研修内容をより充実させるための話し合いは今後も継続していきたい。

5S チェックリストに関しては審査が甘くなってしまった為、事前に研修受講者へチェックリストの意図、審査基準を説明する必要がある。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人（ご家族）に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

アクティブ福祉 in 東京' 18 大会資料(2018)東京都社会福祉施設協議会（2022 年 2 月 2 日閲覧）

《8. 提案と発信》

他事業所を見ることで視野を広げ、発想力、アセスメント能力を高める事が出来る。定期的、継続的に事業所間研修を行うことで人材育成や能力開発、研修参加の定着に役立てて行く。