

3-8			
主題	職員の意欲向上を第三者評価結果の分析から客観的に証明する		
副題	t-検定を用いた科学的な分析と、その結果を導いた具体的な取組み		
キーワード1	職員意欲向上	キーワード2	第三者評価
		研究(実践)期間	72ヶ月
法人名	社会福祉法人 多摩済生医療団		
事業所名	特別養護老人ホーム 多摩済生園		
発表者(職種)	田近和弘(介護職員)、青木伸一郎(介護職員)		
共同研究(実践)者	松田幸三(課長)、中島 直美(主任)		
電話	042-343-2291	FAX	042-342-2900
今回発表の事業所やサービスの紹介	当施設は、昭和52年に東京都小平市の緑豊かな敷地内に開設され、現在、利用定員多床室棟94名・ユニット棟60名・ショートステイ9床、同一敷地内に多摩済生病院、デイサービス、訪問介護、訪問看護、居宅介護、地域包括支援センター、定期巡回随時対応型訪問介護看護等を併設しています。 理念＝添う心		

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

ユニット棟が増築され、職員数も増加した。旧多床室棟と新ユニット棟でのケアの違いも生じ、職員間での意識にもまとまりがなくなってしまった。利用者ケアの質を上げる為にもまずは、職員の意欲向上と一体感を図ることが必要と考えた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

＜研究の目的＞

- ・ 職員の意欲向上を図ること
- ・ その為の取組みの実践紹介
- ・ その結果を客観的(科学的)に証明すること

＜仮説＞

- ・ 全職員一丸となり、地道な取組みを実践していけば、たとえ時間はかかっても、必ず職員全体の意欲は向上するであろう。
- ・ その取組みが成功しているのなら、取組み前後で、統計学的な有意差が示せるであろう。

《3. 具体的な取組みの内容》

○第三者評価結果を分析

⇒第三者評価データが過去10年以上蓄積されている。介護職員自ら無記名で本音を答えるという大変貴重なデータ。これらの量的・質的な分析を行うことで、職員意欲の客観的な変化とその要因を明らかにする。

- ・ 過去6年間の第三者評価職員自己評価を数値化、グラフにしてその増減傾向をみる。
- ・ t-検定を用い、平成22年度と25年度で優位な差がみられるのか分析する。
- ・ 第三者評価職員アンケート内容を検証し、職員の意欲向上、モチベーションアップに繋がった「取組み」を精査する。

○実施した取組み内容

◇理念、行動指針の具体化・明示化

◇研修の充実

- ・ 全職員に外部研修の機会
- ・ 資格取得のための内部研修

◇職員待遇アップ

- ・給与規定改定⇒給与・昇給率アップ
- ・キャリアパス、人事考課の明確化

⇒役職手当増、資格取得により号俸アップ

◇各委員会活動の充実

- ・職員全体会での研究発表
- ・他職種連携の意識アップ
- ・介護力向上の意識アップ

《4. 取り組みの結果》

＜量的分析＞

◇第三者評価設問「職員の質の向上に取り組んでいる」等、職員の意欲向上に関係する設問を5問ピックアップ。

- ・H22～27 年のデータをグラフにして傾向をみた。

⇒「できている」の増加傾向、「できていない」の減少傾向が明らかであった。*設問「職員の質の向上に取り組んでいる」は職員回答「できている」H22<29%>⇒H25<48%>

- ・上記について、科学的な証明を行うべく、職員回答「できている」3 点、「できていないところがある」2 点、「できていない」1 点と数値化し、t-検定を行った。

⇒ピックアップした全ての設問において、5%水準以上で有意な差が認められた。

＜質的分析＞

◇先の取り組みにより職員モチベーションアップの声を、第三者評価職員アンケートより抜粋

- ・「理念わかりやすくなった」「組織がしっかりした」

⇒理念・行動指針を各部署に明示した結果と言える

- ・「研修を受ける機会が増えた」「個人別の研修を策定している」「職員育成の為の支援が向上している」

⇒研修の充実が図られた結果と言える

- ・「給料アップされた」「休み、賃金などの労働条件、福利厚生が充実」

⇒給与規程改定、給与アップの結果と言える

・「委員会活動、研究発表などから職員のモチベーション向上している」「委員会活動の内容が日々の介護に活かされている」「医務との連携が取れている」

⇒委員会活動の充実の結果と言える

《5. 考察、まとめ》

万年人手不足の特養の現場において、職員の意識向上を図ると言うことは容易ではなく、かつ1年位で行えることでもない。が、職員皆が同じ方向を向いて、たとえ何年かかろうと、諦めずに、小さなことでも積み重ねていくことが大切なのだと、本研究を通じ、改めて痛感した。また、正に第三者の厳しい目でチェックされた「第三者評価データ」を過去10年に遡り検証することにより、これから数年先の取り組みの方向性や課題も見えてきた。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本研究発表を行うにあたり、該当者には口頭にて確認をし、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。

《7. 参考文献》

- ・小椋将弘 「Excel で簡単統計データ入力」 講談社 2003 年
- ・公益社団福祉法人 日本介護福祉士会 第三者評価職員自己評価 集計結果報告 平成 22～25 年度
- ・株式会社 日本生活介護 第三者評価職員自己評価 集計結果報告 平成 26～27 年度

《8. 提案と発信》

今回はポジティブに「できている」に着目し、その増加傾向を主に分析したが、「できていない」と答えている職員もまだいることも事実。次は「できていない」を分析し、少しでも「できていない」と答えている職員を減らすという方向からも考えて参りたい。