

3-10					
主題		従来型特養におけるチームケア体制再構築、新たな職員育成への取り組み			
副題		職員組織も職員個々人も成長できる組織づくり、チーム内のケアの標準化、社会福祉援助技術(ソーシャルワーク)を意識した取り組み			
キーワード 1	チームケア体制	キーワード 2	ソーシャルワーク	研究(実践)期間	14ヶ月

法人名・事業所名	社福) 武蔵野 特別養護老人ホーム ゆとりえ				
発表者(職種)	今林由紀子(介護職員)、浜野早彩(生活相談員)				
共同研究(実践)者	岸野夢乃(介護職員)、阿部敏哉(施設長)				

電話	0422-72-0311	FAX	0422-72-0321
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	ゆとりえは、30名の入居者と2名のショートステイ利用者が生活している。現在は、日勤帯5名・夜勤帯2名で介護職シフトを組んでいる。また、看護師や管理栄養士、理学療法士、言語聴覚士など、多職種と連携しながら、入居者の心身機能の維持や生活の支援を行い、一人ひとりの社会的な生き方や精神的な生きがいを支えている。
-------	--

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

当法人では、平成23年度から新卒者の採用が本格化し、ゆとりえ特養にも毎年新卒者が入職するようになった。この頃からベテラン介護職員(介護福祉士)が異動し、社会福祉士等の資格所持者の新人職員が配置されて職員の新陳代謝が行われてきた。これに伴い、職員チームでの介護量・質の水準が低下し、また、今まではベテラン職員同士、暗黙の了解でそれぞれの職員が動き連携していたことができなくなり、チーム機能が低下、従来のやり方では組織が上手く機能しなくなった。

また、入居者の状態も重度化し、医療依存度も高まり、職員は日々、目の前の介護業務やルーティン業務をこなしていくことで精一杯になってしまった。この状態を開閉しようと平成26・27年度には、多種の委員会や会議が設けられたが、会議内容が重複したり、会議等をやるのが目的化してしまったりと、組織運営を活性化するはずの会議等も機能しなかった。

さらに職員どうしでの悩みの共有や、気軽に意見交換などができなくなり、職員が孤立化し、職員集団に閉塞感が漂った。停滞してしまった組織を再び機能させていくため、課題の明確化と改善に向けた方向性を考え、改善への道筋を示しながら、従来型特養の特徴をいかした運営とソーシャルワークの視点での職員育成に取り組むことになった。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

- ・職員同士が気軽に相談・悩みの共有ができる風通しが良い職場環境づくり。
- ・入居者が一定レベル以上の介護を受けられるよう、職員間の介護力を高め、標準化する。
- ・職員一人ひとりが、根拠を元に考える力を身につける。
- ・日々の業務を行いながら、自分自身がどう成長できるのか職員全員が意識していく。
- ・ケアワークが主体の現場にソーシャルワークの視点を持つ。

《3. 具体的な取り組みの内容》

職員の新陳代謝が始まった約7年間を振り返り、そこで生じた組織上の課題などを整理した。さらに29

年5月に常勤介護職員へ意識調査を行った。「介護職として身につけたい知識や技術」については、“尊厳を支えるケアの実施”“現場で必要とされている実践的能力”の回答が高い割合となった。また自由意見には「チームで働くため」「個別ケアを高めるため」との回答が多く、実践的能力が必要だと考えている職員が多くいるのもわかった。「どういった知識や技術が必要か」という問いでは、“医学的な知識”や“認知症ケアやその方とのコミュニケーション”などがあげられた。

その後、従来型特養の特徴と強みを再確認してグループ活動支援と個別支援のバランスのとり方や、現状にあった組織構造の再構築と組織運営の仕方を検討した。

《4. 取り組みの結果》

調査結果等で把握した職員の意識や取り組み方を具現化するために、組織設計と組織運営の再構築(主任を複数人新たに配置)、ケアの標準化、社会福祉援助技術などを意識した視点を持って、少しずつ課題解決に向けた取組を始めている。また、従来型特養の特徴と強みを活かした支援(集団援助技術と個別援助技術のバランス適正化)の見直しにも取り組み、組織性の向上に向けた職員全体会議(全体研修)等を開催、ソーシャルワークの視点での高齢者支援の勉強会を実施した。

《5. 考察、まとめ》

①調査結果と分析から

職員全員が「多職種との連携」「入居者を色々な面から支えていきたい」という気持ちをもっており、「入居者一人ひとりの生活を支えたい」「安心して暮らし、笑顔ある日々を送れるようにしたい」という共通した想いを抱いていることが分かった(理念の具現化の視点が確認できた)。

②職員組織も職員個々人も成長できる組織づくり

特養開設当時からの組織構造・組織運営の仕方を見直し、気軽に話し合える環境ができていないため、まずは風通しの良い報告・連絡・相談、いわゆる【ほう・れん・そう】がスムーズな職員間のコミュニケーションの醸成に取り組む。また職員全体会議(全体研修会)で職員同士が理解を深め合う企画の実施、組織性を高めるための理念等の現場への落とし込みなどに取り組む。

③チーム内のケアの標準化

職員の入れ替わりが毎年ある職員組織であるがゆえに、職員が経験し積み上げてきたことを「何に基づいて何をするのか」という視点で新人職員を指導し、育成の手順も統一した。介助一つひとつに対し明確化していき、根拠のあるケアとして取り組んでいる。

④社会福祉援助技術を意識した取り組み

社会福祉の目的である人間の幸福を目指すことを支援するソーシャルワークの視点を意識するため、一人ひとりの社会的な生き方や精神的な生きがいを支えることを個別支援(ケアプラン作成等)の際に意味づけをした。特養の現場でソーシャルワークの視点で何が学べるのか、他にはどのような技術や手法があるのかなどを意識して取り組むように勉強会等を開催している。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行う際には、ご本人(ご家族)に口頭にて確認し、本研究(実践)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》

「リーダーの役割を果たす」実務教育出版、「特別養護老人ホームにおけるケアの実践課題」ドメス出版

《8. 提案と発信》

日々の業務を行いながらその意味(根拠)を踏まえ、自分自身がどう成長できるかを意識することで、職員一人の意欲も高まる。チームケア体制を確立し組織性を高めるためには、個々人の経験値、暗黙知を組織の蓄積にしていく仕組みづくりと、組織構造や運営方法、組織土壌などのチームのメンテナンスが必要。