

3-8

主題	職員全員が受講できる、また講師にもなれる研修体制の整備とその効果に関する研究			
副題	離職防止を意図した職員のモチベーションアップ、スキルアップを目指し、研修体制の見直しを行う			
キーワード 1	研修	キーワード 2	スキルアップ	研究(実践)期間 12か月

法人名・事業所名	社福) あそか会 特別養護老人ホーム 塩浜ホーム			
発表者(職種)	落合 基央(介護職員)、藤崎 竜太郎(介護職員)			
共同研究(実践)者	安達 咲(介護職員)、南原 瑞(介護職員)			

電話	03-5683-5571	FAX	03-5683-5575
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	塩浜ホームは平成7年に開設した江東区にある特別養護老人ホームです。特養60床、ショートステイ10床の小規模施設です。「利用者本位」の精神を大切に、塩浜とかけて「初心を忘れず、思いやる気持ちと、励む志を持ち、まっすぐ介護に向き合います」という行動指針を設け、地域に根付いた施設を目指しております。
-------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

平成27年度までは、年間の内部研修を年度初めに職員が多く集まる会議後等に日程調節し、計画を立て実施していた。参加者は、感想提出という流れで進めてきたが、年々職員数の減少もあり(特に介護職員)、会議の参加者も限られる中、内部研修の参加者数も減少していた。全職員が参加出来ずスキルアップが困難である事、離職への間接的な要因ではないかという課題に直面していた。平成28年度も参加者は前年度同様限られているものの、参加できない職員に対し研修資料を配布し、全職員感想提出へと変更した上で、研修に対する意識付けを行う事が出来た。その取りまとめを行う上で、介護職員、福祉係を中心とした研修委員会を立ち上げた。

しかし、「研修はただ回数をこなしているだけではないか」「資料の配布だけで要点もなく、理解しているのか」、平成28年度終了時に上記2点を課題とした。実際、全職員が研修に携わる事は出来たが、参加者と感想を記入する職員との間で認識が異なり差も生じていた。離職者も平成27年度より減少したものの数名みられる結果となった。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

研究を始めるにあたり、全職員均等に研修を受ける事、研修の機会を業務に支障のない範囲で増やし、介護職員のみならず全職員が参加する事で施設全体での取り組み課題とする事を目的とし、以下の仮説へ辿り着く。

研修を受けた職員が講師となり、他の職員に伝達する事で、自己成長、モチベーションアップが可能となり、さらに共通認識のもと学んだ事を実践出来ることで仕事への充実感・満足感が得られるのではないか。本取組は研修委員会を中心に、各職員へこれまでの研修に対する認識を今一度確認し、能力向上を目指すことにした。

《3. 具体的な取り組みの内容》

- ・年度当初、全職員を対象に、受けたい研修のアンケートを実施。アンケート結果の多い項目を組み込み、年間の内部研修計画を立案後、書面で全職員へ配布し、研修を実施する。
- ・研修体制を整備する為、研修の過程(日程・計画・実施・伝達・報告書記入)が一目で分かるフローチャートを作成し、全職員へ配布する。研修前に講師担当の職員と委員で綿密な打ち合わせを行い、研修内容、日程、参加者の調整を行う。研修は全職員対象に実施するが、参加できなかった職員には受講した職員から直接伝達する形式(以下、伝達講習)を行った。伝達講習は業務の合間で行う事としたが、超過勤務で対応する事もあった。受講後には報告書(感想)を記入し、委員へ提出後、講師・受講者両者の立場から研修への認識を深める事をねらいに、講師担当にも確認、検印を依頼した。なお、報告書は委員が一括して管理し、提出期限を設けるなど、定例業務となる事を意識づけた。
- ・内部研修は平成29年度で25回実施。全職員が対象の研修を受ける事が出来た。
- ・上半期終了時に、職員へ伝達講習移行後の内部研修についてのアンケートを実施。アンケート結果より改善点をピックアップし、伝達方法の改正、更新を行う。さらに下半期終了時に再度アンケートを実施。改善点の抽出を行った。

《4. 取り組みの結果》

- ・研修の内容に応じ、係内の課題抽出ができ、職員同士が意見交換を行う等、職員同士のコミュニケーションの活性化が図られた。また、積極的にコミュニケーションを図る機会が増えた事により職員同士の交流も深まり、モチベーションアップに繋げられた。
 - ・伝達講習を行う上で、伝達をする職員が再度研修内容を勉強し、要点をまとめることで、個々のスキルアップに繋げられた。
 - ・研修計画の作成、過程をフローチャートへまとめ、さらに希望する研修へ受講する機会も増えた事で、個々の職員も研修前に気持ちの準備が出来、学ぶ姿勢を持ちながら研修へ臨む事が出来た(のちにアンケートでも上記に係る前向きな意見が多かった)。
- また、人に何かを伝える事の難しさ、人前で発表する緊張感を体験し、伝える為に各々が考える力を養えた。これらをふまえて個々のスキルアップにも繋がったといえる。
- 課題としては、伝達講習の際、講師の伝え方や聞き手側の理解度と経験年数の差により、内容の伝え方、受取り方に差が出た点、伝達講習の伝達時間の調整が難しかった点が挙げられる。
- ・直接的な要因かは不明瞭であるが、介護職員の離職は平成29年度、0名であった(現在も継続中)

《5. 考察、まとめ》

本研究を通して、全職員の研修に対する意識強化と学ぶ姿勢、伝達講習の体制を確立した。今後は、さらに専門性の高い研修を行う為、専門分野の講師を依頼する等して、施設全体でスキルアップを行い、利用者様へのサービスに還元出来る事を目標としたい。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本研究(実践)発表を行うにあたり、職員一人一人に口頭にて本発表以外では研究発表を使用しない事を確認し、不利益を被ることはないことを説明した上で、同意を得た。

《7. 参考文献》

第10回、11回高齢者福祉研究大会「アクティブ福祉 in 東京'15、'16」

《8. 提案と発信》

本研究を進めていく中で、ただ施設内研修を行っていても、均等に学ぶ機会や実践する機会がないと個々のスキルアップには繋がらない事が判明した。本研究を受け、研修体制の整備の重要性が明らかになった。人員体制の変更などに伴い、隨時研修体制の整備も行う必要があると感じた。