

7-3					
主題	モチベーションサーベイを活用した事業所間研修による職員の意識向上と今後の運用				
副題	事業所を超えた組織コミュニケーション				
キーワード 1	モチベーション	キーワード 2	組織コミュニケーション	研究(実践)期間	12ヶ月

法人名・事業所名	社福) 櫻灯会 特別養護老人ホームおぎくぼ紫苑
発表者(職種)	藤井亮太(介護副主任)
共同研究(実践)者	板垣瞳(介護主任)、仙北屋博人(介護主任)、春日友佳(営業副主任)他

電 話	03-6915-1593	FAX	03-6915-1594
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	2016 年開設のユニット型特別養護老人ホームです。ご利用者様の意思を尊重し有する能力に応じ、入居後も入居前と変わらない生活が続けられるよう支援し、地域やご家族とのつながりを大切に心のこもった介護と施設サービスをご提供しています。法人では 8 事業所を展開し様々なサービスを提供しています。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

2022 年に介護職員を対象に「事業所間研修」を行った。その際、他部署からもやってみよう、という声があがり、全部署を対象に引き続き研修を行うことにした。しかし、前回の事業所間研修にて、研修参加者と上司間による目的や意義の共有不足、職員の意識変化を数値化できなかった、といった課題が残されていた為更なるシステム改善を求めた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

研修計画時に自身の上司だけでなく、研修受入担当者とも打ち合わせの機会を設定することで、研修の目的や意義の共有不足を避けられるのではないかと考えた。また、研修前後での職員の意識変化を数値化するため、モチベーションサーベイという YES/NO で回答できるアンケートを実施し、意識の変化を可視化することで研修の必要性や課題が見えてくることが期待できる。

《3. 具体的な取り組みの内容》

研修が一方向的にならないよう、上司からの推薦だけでなく研修参加者を募るためのポスターを作成し各施設内に掲示をした。また、研修参加者が学びたい事、上司が学んでほしい事の話し合いの場を設け、内容を共有できるよう 2022 年に作成をした研修シートを改良。当研究チームの職員を各事業所の研修窓口担当者として設置。研修日程の調整や研修シートの記入状況の確認等を行い、スムーズに研修が行われるようにサポート。モチベーションサーベイは研修前と研修 3 ヶ月後に実施。変化について数値化した。今回、12 件の研修を実施。

(主な研修内容)

- ・ 外国人職員の採用実績がない事業所の介護職員が、実績のある事業所で指導方法を学ぶ
- ・ クックチルを行う調理職員が納品先のグループホームにて、自分たちの作った食事がどのように提供されているのか、どのようなニーズがあるのか学ぶ

- ・ 特養介護職員が、居宅介護支援事業所にて在宅支援について学ぶ
- ・ 特養介護職員が、デイサービス・グループホーム等でサービスの違いについて学ぶ
- ・ 調理職員が業務マニュアルの整っている事業所にてマニュアル作成について学ぶ

《4. 取り組みの結果》

10 項目あるモチベーションサーベイを 12 名に実施した結果、研修前と研修 3 ヶ月後では法人に対する満足度、職員自身の仕事に対する意欲や姿勢、達成感等の項目で数値が上がり全体的に良い結果となった。

「自社を良い法人であると友人や知人にすすめたい」研修前 5 名から研修後 11 名に増加

「自社で働くことに誇りを持っている」研修前 7 名から研修後 11 名に増加

「3 年後もここで働いていると思う」研修前 5 名から研修後 9 名に増加

一方で「年齢や経歴、異なる意見を持つ人ともうまく働ける職場だ」という問いに対しては研修前 11 名から研修後 10 名に減少していた。

介護職員が居宅介護支援事業所へ学びに行く他職種間の研修を実施し、「資格取得の意欲がわいた」という意見も聞かれ、スキルアップのきっかけとなった。

《5. 考察、まとめ》

モチベーションサーベイの結果、法人に対する満足度が上がっている。研修に参加し、他事業所に顔見知りや相談相手ができることで悩みを打ち明けることができ、働きやすい環境であると感じたと考えられる。職員自身の仕事に対する意欲や姿勢についての項目に関しては、学んだことを業務に還元したことで、本研修を通して自信がついたと考えられる。調理職員は、自事業所のマニュアル整備を完了させて運用を行い、グループホームで学んだ特養介護職員はご利用者様に対する自立支援の視点を広く捉えることができるようになった。仕事や上司に対する満足度に関しては、研修参加前後の上司との打ち合わせにより、自身の立場や期待されている事を具体的に感じ取れた職員が増えている。一方で他事業所にて研修を行う事で職場環境の違いを感じた職員もいた。ご利用者様が安心、安全な生活を送ることができることを第一に考え、異なる意見を持つ人とも、互いにより良い方法を模索できるような職場環境づくりを課題とし、法人全体で職場環境を改善していきたい。

《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' 22 大会資料（2022）東京都福祉施設協議会
「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欲向上及び課題検討」

- ・ Web サイト Panasonic switch times

<https://panasonic.co.jp/ew/pewnw/switch-times/workplace-improvement/601015.html>（2024.05.09 閲覧）

《8. 提案と発信》

他部署や他事業所で研修を行う事で視野を広げ、モチベーションサーベイで数値化することで新たな課題の発見ができる。法人に複数の事業所がない場合でも、職員の研修目的を明確にすることで他部署や別フロアでの研修で職員の意識に変化がみられることが期待できると考える。