

1-6

声に出して伝えよう!!

～ブレンストーミングを用いたフロアミーティング～

チームワーク

フロアの活性化

特別養護老人ホーム グリーンハイム荒川

介護主任：中込愛子	ケアワーカー：岡庭咲子
所在地：東京都荒川区南千住 6-36-5	
TEL：03-3802-7561	E-mail：greenhaim@seifuukai.or.jp
FAX：03-3802-7564	URL：http://www.seifuukai.or.jp

今回の発表の施設 またはサービスの 概要	H元年4月、区内初の特養として開設。(定員100名・短期10名・デイ併設)下町の住宅街にあり、地元町会、近隣の保育園、小中学校、都立高校等、地域との交流を大切に、『みんなに選ばれる施設作り』を目指している。現在サービスマナーの向上に力を入れている。
<課題のきっかけ> パート職員と正規職員の仕事に対する意識のズレ、新人職員に対するトレーナーの指導方法のズレ、介護という仕事に対する一人ひとりの職員の思いのズレ。そうしたズレの修正は時々にしてきたはずなのに、いつの間にかまたズレが生じてしまい、フロアのチームワークにマイナスの力となって働いてしまっているという現実がある。そうした現状を改善するためにはどうしたらいいのか?	(2)一人ひとりが読み上げながら、あるいは書いた内容の意味を説明しながら、項目毎に専用の用紙に貼り付け、整理する。 (3)出し合った内容をまとめていき、課題を構造化する。 (4)まとめ用紙に今後の行動指針、具体的な取り組み内容をまとめ、最後に発表する。 (5)終了後、感想を記入してもらうための用紙を配布し、記入してもらう。 (6)1ヶ月後、その後を振り返ってもらうべく、各自にアンケートを実施。ミーティングの効果を確認した。
<取り組んだ課題> 時々話し合いという解決策ではない、新たな解決策はないだろうか?こうした問題は繰り返される問題であり組織(施設)としての解決策をなんとか見い出せないだろうか?ということで、法人の行っているワークショップ研修で使用しているブレンストーミングの手法を取り入れたフロアミーティングに取り組んだ。	<活動の成果と評価> <ul style="list-style-type: none">職員自らが目標を設定し共有したことにより結束力が付いた。コミュニケーション不足は業務の滞りや利用者のサービス低下につながるということを改めて気づかされチームワークの大切さを感じた。各人が仕事に対する考え方を発表し合い、他の人の考え方や気持ち理解できたことで、職員間の距離が縮まった。日頃潜在化してしまっている問題についても話し合うことができた。普段伝えられない自分の思いを伝えることができた。仕事に対する誇りを再認識することができ「やる気」につながった。 等などの感想が振り返りアンケートの記述にあり、チームワークの醸成に大いに役立った。
<具体的な取り組み内容> フロアミーティングの開催(職員数を厚くし、勤務時間内にて実施) ①「チームワークとは」「独創的な仕事とは」「どんなフロアにしたい」「どんなフロアにたくない」「給料をもらえる仕事とは」「給料をもらえない仕事とは」という項目に、自由記述方式で答えてもらうアンケートを実施。(5月) ②記述内容を元に職員の性格等を勘案し、ひとつのグループに同じ考え方や同じタイプの職員が集まらないように配慮しながら、グループ分けを行う。(4~5名の3グループ)(6月) ③ワークショップ形式でのミーティングを実施。(7月~9月で計3回実施)	<今後の課題> ☆ある程度の効果があるということが実証できたため、こうしたミーティングを他のフロアや部署に広めて、施設全体の仕組みとしてく。PDCA(Plan Do Check Action)サイクルの構築。

【メモ欄】