

7-7		主題	『究極のサービス業』、そのプロを育てる	
人材育成		副題	介護は誰でも出来る仕事でしょうか？誰でも出来ない奥の深い仕事だからこそ“育たなければならない”	
研究期間	14ヶ月	事業所	指定介護老人福祉施設 こぐれの里	
発表者：宇田川 将範			アドバイザー：	
共同研究者：				
電話	03-3925-0477	メール	udagawa.kogurenosato@yushinkai.jp	
FAX	03-3921-4373	URL	http://tokyoyushinkai.jp/kogurenosato/	

今回発表の事業所やサービスの紹介	当施設は、練馬区大泉学園町にある入所者50名、短期入所者6名の施設。昨年新たに入所60名、短期入所8名の施設をたちあげ、法人としての職員数は、100名を超える。
------------------	--

《研究前の状況と課題》 『介護』ってどんなイメージ？体験者・経験者・マスコミの情報でマイナス的なイメージが世間で作られていることにもどかしさを感じる。就職活動の学生質問で多いのが、「夜勤は大変ですか？」「辛いと思ったことはないのですか？」。聞くたびに、寂しさを感じる。誰が悪いわけではない。現実、きれいな部分も・汚い部分も・喜びも・悲しみも、いろいろな全ての要素が、人の生活の中にはあり、それを支えていく「究極のサービス業」の一部分の意見であるのは事実。だが、もっと伝えなくてはいけないプラスの部分よりも先行してしまっている現実。もっとプラスの面を出していくためには、発信できる職員個々の育成力にかかってくるのではないかな。そう思い人材育成の試行錯誤が始まった。	《研究の目標と期待する成果》 個々職員のポジショニングにおける役割を体系づけていく。まずは、現状の把握、そしてそこから課題抽出し、人材育成の視点でどのように関わっていくか対策を講じ、動けるところから動いていく。その事で、自身の仕事に対する意識変革を高めていく事を期待した。
---	--

《具体的な取り組みの内容》

- ① チューター制による新人教育の変革
それまでは、マネージャークラスが指導教育実施していたが、二年目職員が教える体制に
- ② 振り返り研修
ベテランから新人職員まで、新人研修で行う内容の振り返りを実施。教えていく内容に関して、少しずつ変わってきている部分もあり、新たに新入職員が入った際に、教える・教わる側の温度差の弊害を生まないようにする為。
- ③ 外部持ち帰り研修
ただ外部研修に出るのでなく、いかに自身で理解し、学び、それを皆に発表できるか。理解力・分析力・表現力の向上こそ、介護には必須。特に介護の専門性を世間で高めていくには。そんな思いから隔月に持ち帰り内部研修を設置。
- ④ 外部への発信・報告
昨年度からアクティブ福祉での発表や他の発表会での発信を積極的に実施。
- ⑤ 階層別研修
新人・チューター職の内部研修に加え、指導職・上級等それぞれ、独自の研修を実施・計画中
- ⑥ 施設間交流
法人として教育・研修体制を体系化。さらに他施設との交流を階層別研修とリンク検討中

《取り組みの結果と評価》

- ① チューター制に関しては、昨年・今年度と実施したが二年目の課題が露呈。修正を加えながらの進行ではあるが、更なる強化体制が図れている。今後の課題としてフォローアップ・ストレスマネジメントの視点での強化がみえる。
- ② 昨年施設基礎の土台を振り返り研修で構築。毎週木曜内部研修の時間を設け、年間約50種類の自己啓発内部研修を計画・実施中。
- ③ ～⑥
いかに介護を『井の中の蛙』状態にせず、多角的な発想・見方にしていけるか。それには、外部との兼ね合いをいかに持ち、かつ発信できる力を養うかが求められる。その成果が形として昨年度から現れてきている。今年度は更なる融合が見えつつある。

《まとめ》

職員のスキルアップ・モチベーション・指導・育成は、生活されている方と同様、千差万別。だからこそ、多角的な働きかけが必要と思われる。その為には、いろいろな働きかけを組織として実施して行く事が必要ではないだろうか？いつまでも当施設は発展途上で進化が求められている。それがプロなのではないかと自分は思う。

《提案と発信》

介護は考えているだけでは、成功も失敗も何も見えてこない。だが、失敗を恐れて考えているだけでとどまっている事が多いのではないかと？介護職員は介護を仕事としているプロなのだからこそ、マイナスではいけない。プラスでないと介護の進歩はないのだから。今、目の前で生活されている方の幸せな生活を握っているのはまぎれもなく『介護職』なのだから。

【メモ欄】