主題	職員同士の意見や情報交換する事で モチベーションを向上させる取り組みについて。
副題	互いにモチベーション向上をさせる事で、日頃の不安感を軽減させよう。
モチベーション向上	
ミーティング	

研究期間	4ヶ月	事業所	特別養護老人ホーム 大洋園
発表者：介護職員 坂本竜（さかもとりゅう）		アドバイザー：	
共同研究者：相澤早苗（あいざわ さなえ）			

電話	0428-31-3666	メール	tokuyo@taiyoen.or.jp
FAX	0428-31-3642	URL	http://www.taiyoen.or.jp

今回発表の 事業所や サービスの 紹介	東京都の西端、青梅市という緑と太陽に恵まれた地域で、昭和59年5月に100床の特養として根をおろし28年。現在、160床のベッドに加え同市内に多くの在宅サービスを多元的に提供し、地域福祉の貢献に日々取り組んでおります。
------------------------------	---

《1. 研究前の状況と課題》

利用者160名を、2フロアに分け各3グループで対応。1グループ利用者数は26名前後、介護職員は72名。1グループ平均12名で構成されている。今年、大幅な職員のグループ移動等がありその環境の変化と、職員の戸惑いや不安から利用者とのコミュニケーション不足が感じられた。

また、利用者だけではなく職員間でのコミュニケーション不足もあり、職員の不安感やモチベーションの低下が生じた。

そこで、モチベーションに対するアンケートを実施。業務に対し職員皆、モチベーションは重要と考えているが、日々業務に追われがちでモチベーションを意識し維持できない現状であった。その為、モチベーションが下がり、コミュニケーションの数が減り、職員の表情にも余裕が見られなくなった。

日々、職員の業務を充実させ、利用者との時間を大切に、職員・利用者共に笑顔の多い環境を構築する為、職員のモチベーションの維持・向上が必要だと考えた。

《2. 研究の目標と期待する成果・目的》

1日3回（朝・昼・夕）グループミーティングを実施する事で職員間のコミュニケーションが増え、情報交換を行なう事により、職員の自発性・モチベーションの維持・向上へ繋がると考えた。

また、グループ内で共通の目標を立て、その都度、目標に対しての行動の確認を行い、さらに1日を振り返り、良かった点・問題点・改善点等・職員の精神状態・充実度を話し合い、職員1人1人の意見や考え方の情報を交換する事で、これらの改善を図る事が出来ると考えた。

《3. 具体的な取り組みの内容》

①全介護職員に対し業務中での笑顔やモチベーションに関しアンケートを実施。

②アンケートの結果から2グループ22名の介護職員を対象にグループミーティングを実施。グループ内の目標を立て、共通の目標に向かって、業務に努める。(目標期間は1週間～1ヶ月単位で達成や状況を把握し変更していった。)

③1日3回(朝・昼・夕)のミーティングを円滑に実施できるよう司会者を置き、実施。(ミーティング時間約5分前後)

④毎日、グループ内の職員人数と待機人数(役割等以外でグループ内に残る職員)を把握

⑤ミーティングでは、その日の目標に対しての行動や状況の確認。反省点、課題点の意見交換を行なう。また夕方のミーティングで、職員の精神状態・充実度を確認。良かった点を話し合い、気付いた点や反省点があれば、改善方法を導き出す。記録を残す事で、次の業務に生かす事が出来た。

《4. 取り組みの結果と考察》

毎日のミーティングの記録をもとに22名に対しアンケート再度実施。その結果により、

①ミーティングを行なう事で20名の方がモチベーションに対する意識が高くなった。②ミーティング以外でも17名の方が職員間でのコミュニケーションが増えたと回答。

その他の意見として

①グループ内で共通の目標を立てる事で、職員1人1人が目標に対し意識を持ち、他職員と連携が図りやすくなった。

②ミーティングの際、司会進行者を置く事で職員1人1人から意見を引き出せ、円滑に実施する事が出来た。

③グループの職員人数、待機人数を把握する事で職員人数に応じた行動がとりやすくなった。

④職員人数が少ない際、状況を把握していないと業務に追われがちになる事が多い、職員

事で、職員の精神的な余裕が生まれ、落ち着きを持ち、状況判断、優先順位を考え行動しやすくなった。

⑤業務終了時に1日を振り返り、職員の精神状態、充実度を確認。その日の業務が円滑に行なわれたかを把握が出来た。

⑥ミーティング時、気付いた点や問題点を上げ、その問題を共有し改善する事と職員同士褒め合い、認め合う事で職員1人1人のモチベーションの意識の向上に繋がった。

《5. まとめ、結論》

1日3回(朝・昼・夕)のミーティングを行う事で、職員1人1人の意見やその都度あった出来事を共有でき、職員同士の連携が円滑に行なわれる事で職員のモチベーションは高まり、職員間・利用者に対し笑顔でのコミュニケーションが増えた。

職員1人1人がモチベーションに対する意識を持つ事で、自発的に行動し充実した業務を行なう事が出来た。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本研究発表を行なうにあたり、職員に対しアンケートを実施。職員に口頭にて確認をし、本研究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》

特になし。

《8. 提案と発信》

介護現場での小さな疑問を探し、職員同士で共有する事でコミュニケーションが増える。そのコミュニケーションの中から自発性やモチベーションに対し意識できます。今後も皆でモチベーションを高められるようミーティングをしていきたい。

【メモ欄】