

主題	現場の介護員がプロデュースする他施設交換研修
副題	広い視野を持った次世代リーダーの育成
他施設研修	人材育成

研究期間	60 ヶ月	事業所	特別養護老人ホーム 第二清風園	
発表者	桜井 恵朱 (さくらい あやか)		アドバイザー	吉田 美香
共同研究者	佐野 弘幸			

電話	042-736-6906	メール	yosida.m@san-ikukai.or.jp
FAX	042-736-6903	URL	http://www.san-ikukai.or.jp/machida/seifu2/ind

今回発表の事業所やサービスの紹介	開設は平成9年4月、町田市薬師台にある複合型施設、特養80床、ショート50床、デイサービス50定員、認知症デイ12名定員、その他に居宅支援事業所、高齢者支援センター(包括)を併設する。また、2キロ離れたところに、同一法人の施設があり、特養のほかに、診療所、訪問看護、訪問介護の事業所を有する。地域の方が、在宅から施設まで安心して過ごせるよう取り組んでいる。
------------------	--

《1. 研究前の状況と課題》

新卒採用が増えて、他施設で働いた経験のない介護員が多くなった。3~5年も経過すると燃え尽き症候群になりやすく、ストレスを抱え込んでいる。他施設との交流の機会を増やせば、広い視野を持つことができるのではないかと考えた。

2007年度から、同じ法人の2施設で交換研修を開始した。対象は、ユニットリーダーの介護員、年3回、3日間の研修で、現在までに30名が参加した。お互いの施設を比較、刺激になり仕事へのモチベーションも向上した。このような成果があるのなら、同様の研修を法人全体に取り入れてはどうかと考えた。

2009年度から、法人内の全施設(特養10、老健1、病院1)を対象に、法人介護職研修の中で他施設研修の取り組みを開始した。

《2. 研究の目標と期待する成果・目的》

コンセプトは、リーダー職員の人材育成強化である。2009年度より、継続して

1 他施設研修を自主企画として、参加者が自力で企画から実施、報告まで行うこととしている。

2 自ら課題意識を持ち、解決に結びつけることを掲げている。この研修に参加したリーダー層への期待像は

- ① 施設を超えた職員同士が横に繋がり、互いに刺激し合い、モチベーションを高めよう
 - ② リーダー層としての役割の確認と自覚を促す
 - ③ プレゼンテーション能力を高める
 - ④ 部下への指導、育成力の向上を図る
- の4点であり、どの参加者にも成果が現れており、各施設の業務改善につながっている。

《3. 具体的な取り組みの内容》

＜2007年度からの2施設交換研修＞

- ① 各施設1名ずつ選出して、3日間の交換研修を実施。対象者はリーダー層。
- ② 頻度は年3回ほど
- ③ 研修前に事前課題を作成し、「研修する施設で何を学びたいか」を記入
- ④ 受け入れ施設では、事前課題に沿って研修日程を決定し、受け入れ準備をする
- ⑤ 研修後は報告書を提出

＜2009年度からの法人他施設研修＞

- ① 対象者はリーダー、もしくは将来リーダーとなる介護員
- ② 特養10、老健1、病院1の施設から各1～2名参加
- ③ 集合研修の形式でキックオフ研修（7月上旬）

(ア) 事前課題の発表（2012年度）

- ・「自施設の強み」と「介護課の強み」
- ・自施設での「排泄ケア」「ケアマネジメント」「リスクマネジメント」「ショートステイ」「その他」のウリとなる取り組み
- ・2011年、2012年度の「介護課事業計画」の中で、自分はどの部分で関わっているか

(イ) 他施設研修実施計画書（希望研修施設）記入と希望理由、何を学びたいかを発表

- ④ 他施設研修先の調整と決定（8月上旬）
- ⑤ 事前課題（研修先で学びたいこと）の提出
- ⑥ 他施設研修実施（9月～11月の間で2泊3日）
 - ・各参加者が研修先の施設と事前課題に沿った内容で日程調整を行う。
 - ・「受け入れ先施設参加者」は、受入期間のスケジュールと研修内容を作成し、中心となって受け入れる。
- ⑦ 他施設研修終了後に、研修報告書を作成し提出

⑧ 法人研修担当者からの課題提示

- ・他施設研修で学んだことから、自施設で一つ以上の業務改善を実施すること

⑨ 集合研修の形でフォローアップ研修（2月～3月）

- ・研修参加前に抄録（アクティブ福祉イン東京と同様の書式）提出
- ・研修参加後に「自分がどう変化したか」「自施設の業務改善の内容」をパワーポイントを用いて発表（アクティブ同様）
- ・次年度の他施設研修の事前課題の検討と担当者の自薦受付

《5. まとめ、結論》

他施設研修の参加者からは「厳しい研修」との感想がほとんどである。事前課題、報告書の多さ、研修先の施設との交渉、研修受け入れ側の施設の責任者、研修後の業務改善、数回にわたる発表など、普通の座学研修とは異なる要素が多いからだ。しかし、ほとんどの参加者から、「研修に参加してよかった」との声もある。リーダーとしての自信がついた、他の施設の職員との交流が続いている、業務改善のヒントがもたらされたなど、モチベーションアップと共に、リーダーとしての自覚と人材育成にもなっている。各施設長からも、研修参加後に成長したとの報告が寄せられている。この研修にはリーダー層の人材育成要素が数多く入っている。

《8. 提案と発信》

賛育会は、1法人多施設であるから、このような研修が実施しやすい。法人内に施設が少ない場合は、近隣の施設との他施設研修でも良い。自施設以外の施設での体験をすることは、自施設の介護に風が吹くことは確かである。町田市では、昨年度から施設交換研修が始まり、こちらにも職員を参加させている。

【メモ欄】