

主題	施設内での全員参加型研修とその効果について
副題	理解しやすい研修方法の提供
職員のスキルアップ 効果的な研修方法	

研究期間	12ヶ月	事業所	社会福祉法人徳心会 いずみえん	
発表者：佐藤龍太郎（さとうりゅうたろう）			アドバイザー：菊谷武（きくたにたけし）	
共同研究者：辻井智裕（つじいともひろ）中港直哉（なかみなとなおや）小寺義成（こでらよしなり）				

電 話	03-3759-5550	メール	kaigo@tokushinkai.jp
FAX	03-3759-5634	URL	http://tokushinkai.jp

今回発表の事業所やサービスの紹介	大田区にある福祉施設で、平成16年8月の開園です。老人福祉サービスと障害福祉サービスを提供する複合施設であり、特別養護老人ホームにはショートステイ利用者を含む160名（個室38室、4人部屋28室）、デイサービス40名となっています。障害者支援施設はショートステイを含め54名です。
------------------	--

《1. 研究前の状況と課題》

研修会は外部講師もしくは本施設職員が講師を行い、その他の職員は研修を受講する。経験の長い職員も入職したばかりの職員も一様に同じ研修を受講すれば、理解の度合いが違ふ事は明白である。講師担当者はなるべく全ての職員にわかりやすい内容を心掛けて研修プログラムを組み立てる。しかし、講義終了後の質疑応答時の質問が少なく、積極性に乏しい。職員が受講内容を理解できたのかが不明確であった。質問の無い発表は聞き手にしっかり届いていない¹⁾と村井氏は述べている。まさに本研究開始前の状態と合致しており、講義内容が聴講する職員にしっかりと届いていなかった事が窺える。そのような状況から、勉強会をより聞き手である職員に理解しやすいものとし、その後の現場業務に役立たせることが本施設の課題となっていた。

《2. 研究の目標と期待する成果・目的》

質疑応答時に質問が少ない理由は、講義内容が理解できなかった事や興味を持てない、質問する事が恥ずかしい、積極性が乏しい等が考えられる。数少ない質問者を見てみれば、その多数がベテラン職員であり、新人職員はほぼ存在しない。ある程度の知識と経験を持った職員に限定されていたからである。このことから、もっと新人職員にも理解しやすく、且つベテラン職員にも充実した内容にしなければならないと考えた。具体的には講師を増やすことである。新人には新人向けの講師、ベテランにはベテラン向けの講師である。一回の研修内容でも説明のやりかたによってベテラン・新人関係なく理解と興味を持つことができ、結果として積極的に質問をする職員が増えるのではないかと考えられた。

《3. 具体的な取り組みの内容》

最初に、一つの課題に対して講義が出来る職員の育成が必要であった。そのため外部から講師を招き、10名程の職員に対して講義を合計18時間行ってもらった。それにより一つの分野（今回は摂食嚥下）に詳しい職員を育てた。

その後、全職員を対象とする勉強会を行った。それまでと違う点は一番前にメインの講師が立つだけでなく、各テーブル（4人～6人掛ける）にも補助講師を付かせた。メインの講師の講義のやり方としては、パワーポイントの段落毎に1分程度の休止時間を設け、各テーブルから質問を募った。補助講師の役割としては、自分のテーブルの職員に講義内容を噛み砕いて説明する事や質問に答えること、質問を引き出すことである。また、重要な内容についての質問であれば講義の休止時間にメインの講師への質問とした。

《4. 取り組みの結果と考察》

この方法で研修を行った結果、研究前の質問回数が平均2回強であった事に対しメイン講師に対しては5倍の10回強、補助講師に対する質問は1テーブルあたり7～8回という結果に至った。これは少人数で話しやすいという環境と、質問するような促しが齎した結果であると考えられる。宮崎氏は著書の中で「『指示待ち族』と言われるような若い人は言われた事はやるが、それ以上の事をしない傾向にある。そうした傾向を打破するには積極的に質問をださせるように仕向けることである。」と述べている²⁾。その点からも多数の質問を引き出させる研修は、その研修内容の理解のみに止まらず指示以上の事までやろうとする積極的な職員を育てることになるのではないかと考えられる。

《5. まとめ、結論》

今回の取り組みでは当初の目的であった講義内容の全職員への理解は概ね達成できたのではないかと考えられる。研修時の質問数の増加は職員の現場での積極性にも反映された。それまでの指示を待つ新人職員や「何をしたらいいですか」の質問が目立つ新人職員が減少した。これらの職員は、自分で考え、行動に移す事ができるようになってきた。さらに積極的に質問することにより現場の職員同士のコミュニケーションが円滑に行われるようになった。今回テーマとした研修は摂食嚥下であった為、食事介助時のむせ込みの減少・誤嚥性肺炎の減少に繋がった。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究発表を行うにあたり、全職員に口頭で確認を取り、写真などを本研究以外では使用せず、それによって不利益を被ることのないことを説明し、回答をもって同意を得た。

《7. 参考文献》

- 1) 村井祐一：「抄録記入に関する研修会」資料,抄録記入のポイントについて,東京都社会福祉協議会,2013
- 2) 宮崎民雄：福祉職場のOJTとリーダーシップ,エイデル研究所,2005

《8. 提案と発信》

本施設は職員数100名以上であり、経験も能力もそれぞれ違います。研修を、学びだけの為でなく、各職員の能力を引き出すためにも利用していきたいと考えています。

【メモ欄】