

主題	インフォーマルなネットワーク形成の効果と課題
副題	インフォーマルな同職種交流から見てきたモチベーションと専門性の向上とは
生活相談員の人材育成	
ネットワーク形成	

研究期間	4ヶ月	事業所	生活相談員スキルアップ研修 平成20年度Dグループ
発表者：富田なつき（とみだなつき）		アドバイザー：水野敬生（みずのたかお）	
共同研究者：菊池司郎・伊藤元子・佐伯はつみ・前田峰希・岩崎篤史・後藤研二			

電話	042(796)2736	メール	tomida@fuyouen.jp
FAX	042(796)2734	URL	

今回発表の事業所やサービスの紹介	私たちは、東京都社会福祉協議会の高齢者福祉部会 生活相談員研修会が主催する「生活相談員スキルアップ研修会」に参加していた、平成20年度Dグループメンバーです。私たちは研修で意気投合し、研修終了後も定期的に集まり相談員同士の情報交換に努めてきました。平成21年～平成25年までの取組を軸に、生活相談員の人材育成について発表します。
------------------	--

《1. 研究前の状況と課題》

高齢者施設で働く職員は介護・看護の他、生活相談員や介護支援専門員、栄養士、事務職員等さまざまな職種が配置されている。

一般に介護職員や看護職員が人員不足といわれ、介護職員処遇改善加算が平成24年度の介護報酬改定から盛り込まれた。また介護職員については、昨今介護の仕事我希望する学生や養成校が減っているという実情もある。

生活相談員（以下相談員）については、他の職種に比べ希望者が多く、また各施設概ね1名程度の配置であるため就職が難しい状況もある。然しながら、必ずしも生活相談員は人員が足りているとは言えない。一人職場で与えられた役割は大きく、責任も重いためかストレスを溜め、長く続かない職種である。また同じ施設内に相談できる同僚が少ないことも一因ではないだろうか。

私達も研修参加時は1～3年程度の経験者であり、研修終了後にモチベーションが維持できるか、退職を考えてしまわないか、成長をし続けられるか不安があった。その為平成20年度の研修会終了後、仲間と交流の大切さを知り、せっかくの繋がりを無駄にしないために勉強会という名目でプライベートの時間を使い、インフォーマルな集まりを行うこととした。

《2. 研究の目標と期待する成果・目的》

相談員の仕事は量・質ともに高度な知識・技術を求められる業務であり、ご利用者・ご家族のみならず職場内外においても様々な環境の変化に対応しなければならない。

その為、勉強会で実施した施設見学でいろいろな学びを経て、モチベーションの維持・向上や定期的に集まることで次回の内容が目標にも繋がり意欲の向上にも役立てるのではないかと、勉強会後の効果について検証を行った。

《3. 具体的な取り組みの内容》

①取り組みについて

グループメンバー内外の施設を回り、それぞれの特徴を知り、相談員の業務内容にはどのようなものがあるのか、意見交換を行った。平成21年4月より取り組みを始め、平成25年6月には20施設に伺うことが出来た。

②取り組んだテーマ

介護報酬改定の加算状況や、看取りケア、医療・入所・退所時の対応方法、新人職員の教育、施設内での研修、ショートステイやデイサービス等の見学を経てサービス提供の在り方など、様々なテーマについて情報交換を行った。

③勉強会の効果について

勉強会を経て、どのように私たちに変化がみられたのか、勉強会前後での私たちの変化についてアンケートをとり、検証をした。

《4. 取り組みの結果と考察》

今回のアンケートの結果から、研修会参加当初、個人のスキル向上として捉えていたが、上述した集まりを重ね、相談員としての個人個人の成長から、施設の運営やその周辺環境改善へと、関心の変化が生まれた。例えば、ヒヤリハットや事故報告書の統一をし、事故を防ぐための取り組みに活かしたことや、退所から入所までの仕組みについて、支部ごとの仕組みを知り、自施設で活かすことができた等、施設の運営方針について、他施設での取り組みを知り、その情報をヒントに具体的に改善案を提案するようになった。また、施設での取り組みを参考にされたことが自信に繋がった。さらに法改正など、日々変化する制度について情報収集の取り方を知り、自ら自施設で根拠を基に意見を発信することができるようになった。その結果、施設内資料の改定や、研修資料に活かすことができ、相談員としてのアイデンティティを確認できた。その成果を得たことは、施設での改善活動は基より、実体験が個人個人のモチベーションの維持向上にも効果があった。

《5. まとめ、結論》

専門職にとって大切なことは自己研鑽である。しかし一人職種の相談員にとっては、日々の業務に追われ困難なこともある。そのため、このインフォーマルな集まりの中で課題に対して目標を共有できることは自信に繋がる。目標を持つことで行動力が生まれ、達成の喜びを味わうことができる。また、未達成の場合は反省をし、次の行動に繋げることが出来る動機づけ効果を高め、意欲向上に繋がるのではないかと。現在、グループでの活動が各々の糧となっている。その結果、様々な困難の中、私たちに励まし、時には切磋琢磨し、時には初心に還り、背中を後押ししてくれる存在となっている。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

今回知り得た情報については、本研究の発表においてのみ使用し、個人・事業所などが特定されることがない様に十分な配慮をし、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ることとした。

《7. 参考文献》

高齢者福祉施設 生活相談員業務指針 '10
新訳・産業文明における人間問題 ホーソン
実験とその展開 原文：エルトン・メイヨー
村本栄一訳

《8. 提案と発信》

『ホーソン工場の実験』という論文の中で、生産性を向上するには、物理的環境よりもインフォーマルグループ活動への支援をしている方が生産性があがるということが指摘されている。相談員にも同じことが言えるのではないだろうか。専門職自らその活動の重要性を認識するとともに、今後組織はどのようなグループへの支援に関心を持ってもらえるかといふのではないかと。

【メモ欄】