

3-5			
主題	介護職員のやりがいを引き出す自主勉強会の開催とその効果に関する研究		
副題	一年生スタッフからベテラン職員が対等に参加し、介護に対する知識・理念を研究し合い、その結果現場はどう変化したか		
キーワード1	自ら気づく	キーワード2	垣根のない議論
研究期間	75 ヶ月		
法人名	社会福祉法人 浄風園		
事業所名	介護老人福祉施設 浄風園		
発表者：	堀内 北斗（介護福祉士）	アドバイザー：なし	
共同研究者：氏名 山本 容子（管理栄養士）、南 光保（生活相談員）（他職種連携）			
電 話	03-3386-3751	FAX	03-5380-0284
今回発表の事業所やサービスの紹介	社会福祉法人 浄風園 特別養護老人ホーム浄風園 施設長 平林 ちよ子 （施設の種類）介護老人福祉施設 昭和 59 年事業開始 （利用定員）50 名 （職員数）31 名 （併設事業）病院 訪問介護事業 居宅介護支援事業		

《1. 研究前の状況と課題》 「自分たちのサービスは本当にこのままで良いのか?」「他の職員の介護のあり方に疑問があっても、なかなか当事者には言い出し難いが、どうしたらよいのか?」など、職員の中から利用者の方々への関わりについての問題意識が表出した。そして、平成 21 年春には、「現状を見過ごせない」「このままではいけない、何とかしたい」という声がこれまでになく高まっていた。 そこで、共感する職員同士で話し合いの場を持つことを皆に提案したところ、議論の場で明らかになったのは、以下の4点の課題だった。 (1) 職員間のサービスレベルに格差がある (2) 職員間のマインドに温度差がある (3) 日常業務の中で発見した問題や課題を共有して解決を図るための場がない (4) この施設の職員としての理念や価値観を共有できていない これらは、施設が数年間に亘って抱えてきた慢性的な問題であることは明らかだった。抜本的な解決を図るという強い決意のもとで、本取り組みは始動した。	《2. 研究の目的ならびに仮説》 研究を始めるにあたり、前記の課題に対して、「知識、技術、マインドを共有して最高のサービスを生み出すチームをつくる」という目標を設定した。 特に、日頃各職員が感じている問題や課題をぶつけあい、自ら解決策を考え実践していくなかで、「地球のようにまろやかで温かい心の目を持つ」という、当園の運営理念を共有することが可能となるのではないかという仮説を立て、スーパーバイザーである秋山氏の指導の下、自主勉強会を発足させることとなった。 自主勉強会では「自ら気づく」ことが大切と考え、できるだけ講義的・指導的な内容にならないよう留意した。
--	--

《3. 具体的な取り組みの内容》

平成21年の4月から、おおよそ月一回のペースでワークショップとして自主勉強会を開催している（現在も継続中）。

対象は園長や事務職員を含み全職員とし、時間外の活動なので参加は任意である。ただしシフト勤務の職員が続けて参加できない事態を避けるよう、できるだけ配慮をした。

この活動はすでに7年目に入っているので、取り上げたテーマは多岐に亘るが以下に一例をあげる。

「心にプラスに働く言葉」（H21.8）

「どんな浄風園だったら満足か」（H23.7）

「満足できる浄風園にするために」（同9）

「不満を提案に変える」（H25.9）

「おもてなし力お披露目会」（H26.2）

なるべく堅苦しくならず、楽しく参加できるように、タイトルを工夫したこともあるが、大切なのは自ら体験し、気づくことであるので、作業や実体験を多く盛り込むこととした。

《4. 取り組みの結果》

まず、6年間の間には職員の入れ替わりも多かったが、意識の高いオピニオンリーダーとなりうる職員が一貫してかわることが出来た。若手の職員のなかでこの活動に積極的に参加することでリーダー層に成長した例もある。

また、研修・職員教育の専門家にアドバイスを頂いたことで、職員同士の自主研修が陥りがちな偏った学びの場とならずに済んだ。

そのほか、自主勉強会を始める前3年間の年度別平均退職者数が4.3人であったものが、最近3年間（H24～H26年度）は3.6人に減少している。

ミーティングでは、ご利用者の変化に気づき報告されることが多くなった。単なる報告ではなく、介護方法の検討や声掛けの工夫など、よりご利用者の快適な生活を考える習慣が職員に根付きつつある。

《5. 考察、まとめ》

まず、自主勉強会の目的であった「自分で考える」ことにより、職員の問題解決能力は少しずつ伸びていると考える。垣根のない議論により、自由に意見を発信できる土壌は確実に育っている。

しかしながら、浄風園の理念が具体化されサービスに生かされていくという目標は、未だ達成途上である。理念や価値観を共有するということは簡単なことではないが、それが一定レベル達成されてこそ、ご利用者は勿論のこと職員にとっても心地よい場となっていくのではないかと期待している。

《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、職員本人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》

P・F.ドラッカー著「プロフェッショナルの条件—いかに成果をあげ、成長するか（はじめて読むドラッカー（自己実現編））」（ダイヤモンド社）

《8. 提案と発信》

介護の仕事に就く動機はそれぞれ異なります。しかし、人と接することが嫌いな人は初めからこの仕事に就かないと思います。

つまり、自主勉強会という仕組みはもともと介護の現場に向いているのです。相手を批判しない、役職・年齢・性別など一切関係なく平等である等、基本ルールを守って自由に発信しあうことで、チーム力を高め、職場を活性化できることを実感しています。最終的には介護の仕事に誇りとやりがいを持つことが出来ればより良いサービスにつながり、介護者のモチベーションも高まることでしょう。