

8-4					
主題	研修制度の見直しと改善に向けた取り組み				
副題	「受ける研修」から「活かす研修」へ				
キーワード 1	職員研修	キーワード 2	人材育成	研究(実践)期間	13ヶ月

法人名	社福) 青芳会	事業所名	特別養護老人ホーム今井苑
発表者(職種)	馬場由美子(生活相談員)、西村拓(介護支援専門員)		
共同研究(実践)者	内藤篤(生活相談員)		

電話	0428-31-3800	FAX	0428-32-3871
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	当法人は昭和 63 年 8 月に青梅市に「今井苑」を開設、平成 23 年に神奈川県相模原市に「青根苑」を開設。その後平成 30 年に埼玉県入間市に「鍵山苑」を開設しました。どの施設も地名から施設名をいただき、地域の方との交流を大切にしている法人です。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

当施設では、以前より苑内にて毎月実施される「苑内研修」と外部講師による「法人内研修」。外部で行われている「外部研修」に参加をしてきた。苑内研修や法人内研修では、コロナ禍となっても研修を継続させるために集合研修を避け、資料配布と確認テストを行う書面研修や各施設間がオンラインで行われるハイブリット型研修を主流として実施してきた。その中で見えてきたものが

- ・役職に関係なくも同じ内容の研修をうけている。
- ・書面研修により一方的な研修となっている。
- ・画面を通しての研修だと温度差がある。

これらのことから学んだことが実際の業務に活かされることが少なく、職員のモチベーションの低下、ご利用者へのサービスの質の低下につながっていくのではないかと懸念があった。また、多様化している価値観に対応できる環境を提供するために他者の考えを聞くことやコミュニケーションが必要であると感じた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

それぞれの役割に応じた研修を実施することで自身に求められる役割を考えるキッカケを作り、階層別の悩みを職員間で共有できるのではないかと。参加型研修を行うことでその場で自分の意見を伝えること、意見交換や教えあい・学びあいができ、業務への活用や改善の提案が多様化され、ほしい情報が手に入れやすくなるのではないかと。そしてこの研修を法人内で合同発表会として実施することで伝える場を作り、振り返りと自施設で活かすために何が必要なのかを考える機会ができるのではないかと考えた。

《3. 具体的な取り組みの内容》

(1) 法人研修委員会の発足

現状における3施設内での研修のあり方・課題抽出・分析

研修に関する書類の作成

抄録の作成（研修で学んだこと・自施設に活かせること・活かすための行動計画等）

(2) 研修企画・実施

職員一人ひとりに「求められる役割」に合わせた階層別研修の実施

施設間研修・研修後のフィードバック研修・実践発表会の開催

(3) 研修方法の見直し

毎月実施される研修を書面研修から参加型研修へ変更・「今後活かす研修」を提案

《4. 取り組みの結果》

(1) 「発信する場の提供」

発足し課題抽出・分析後、早々に外部研修報告会を開催し、外部研修報告時に職員の思いを伝えやすくするため「抄録」を作成したことで「研修に行った時の気持ちを思い出せた」「やりたいことがあったんだ」などの声が聞かれた。

(2) 「学びの場の提供」

3施設を会場として法人研修の開催（今井苑2回 青根苑2回 鍵山苑3回）することができ、研修後に施設見学（初めて訪問した方）や交流を行った。

(3) 「活かす場の提供」

書面研修から参加型研修の開催（R6 年度実施率 100%）へ変わり、参加型研修に参加できなかった職員は研修内容だけでなく最後に「今、自分ができること」を発信・活かすことができる書面研修を実施ができた。

上記を通して、各施設の委員会やフロア内にて業務改善を提案・実施に繋がり「介護機器の複数レンタル」「排泄物品の見直し・排泄回数の変更によるご利用者の安眠のための取り組み」「スピーチロック改善への取り組み」「ヒヤリハット報告書の変更」など各施設にて取り組まれるようになった。また、実践期間中の外部研修や法人内研修参加者の離職者は0名であった。

《5. 考察、まとめ》

「発信する場の提供」「学びの場の提供」「活かす場の提供」は様々な業務改善（提案も含む）につながる効果が得られ職員のモチベーションの向上につながったと考えられる。

施設間との関わりが介助方法などの情報や階層別の悩みの共有ができたことも業務改善へつながった要因のひとつと考えられる。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人（ご家族）に口頭にて確認をし、本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》

研修を計画するうえで自施設の「強み・弱み」の明確化、施設に求められていることの優先順位を考え実施することで研修の効果は表れる。また、研修に参加した職員のモチベーションが下がらないようフィードバックすることで長期的なキャリア形成につながると思う。