

花畑部門	部署:特別養護老人ホーム	発表者:永田 剛・本多 真樹
主題	『人材』	
副題	～ 働きやすさ と 働きがいと ～	

### 《1. 研究(実践)前の状況と課題》

平成 28 年 8 月開所。聖風会の中では一番若い施設であります。早いものでもうすぐ丸 7 年を迎えることとなります。

開所時、法人各部門の職員・キャリア採用職員(他施設での経験者)・新卒職員などで結成されました。当初は「自分の施設ではこうであった。」「前の施設ではそのようなことはしなかった。」などの意見や価値観の違いから、統一した考えで支援をしていくことの難しさが課題としてありました。

またリーダー職以上の役職職員も、役職についての経験も浅く、各職員への指導も定まらず「知らなかった」「教えてもらっていない」など、チームを形成していくのに苦労を重ねてきました。

上記の課題より、花畑あすか苑では“職員隔々にまで同じ知識や技術を学んでもらい、共通認識のもとより良いチーム支援の実現を目指そう”というコンセプトを立て、基礎介護研修だけでも飲食や排泄など、9 科目を毎月開催。1 年間の中でしっかり学びの場を作ろうと取り組んできました。

しかし、年間計画で研修スケジュールを組み、計画的に学ぶことのできる体制は整えたものの、実際には参加率が非常に悪く、学びの場の提供をすることへの難しさという現状が浮き彫りとなりました。

第三者評価の職員アンケートでも、「学びの場を提供してほしい」「もっと育成を丁寧にしてほしい」などの意見も数年上がっています。

研修をやってはいるが実際に参加できない。育成しきれしていない。そのようなジレンマを克服すべく、今回のテーマである『人材』における課題としました。

### 《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

今年度のテーマ(主題・副題)を実現すべく、今後花畑あすか苑にとって取り組むべき必要な課題を見える化。その課題に対し、令和 5 年度以降の計画に落とし込み実践していくことを目的とします。

先行研究や第三者評価による職員調査の結果を踏まえ、花畑あすか苑が次のステップに上がるためには「人材育成の充実」と「研修の充実」を図ることが大切であることを仮説としました。

### 《3. 具体的な取り組みの内容》

「人材育成の充実」に関して、法人全体で取り組んでいる新卒・キャリア採用職員育成はトレーナー制度を活用し行っています。

しかし、1 年間通してきちんと完結しきれっていません。新人育成のために依頼したトレーナーに対しての指導育成や相談にのることのシステムがありませんでした。新人も不安・そしてトレーナーも不安であり、育成自体が結果として曖昧になってしまっている現状としてあり、これを体系立てて育成していくシステムの構築を令和 4 年度よりスタートしました。

「研修の充実」に関して、内容と中身を充実させています。同じ人が同じ言葉で、同じ内容の研修を続けていくことで統一した基礎介護の実現を図ってきました。

しかし、急なシフト変更などで参加率が上がらず全職員にまで研修内容が行き届かないこと。また、研修に参加出来た職員から、なかなか現場同士で共有がなされないこと。今回職員の研修の充実に対する希望、要望も第三者評価アンケートから受けました。

統一した研修は今年度で終了し、来年度からはそれぞれの経験や役割・役職等により内容をカスタマイズしていき充実した研修が受講できるよう計画を立てていきます。また、非常勤職員に対してのアプローチもしていき、勉強したい気持ちをそのまま実現していけるようなプログラミングを考えていきます。

#### 《4. 取り組みの結果》

トレーナーが指導方法を指導前に学ぶことで、3か月迄の指導方法の統一については図ることができ、トレーナーを中心に同じ方向性で指導をすることができました。しかし、1年間通じてのトレーナーへの指導育成の場を設けることがコロナ感染対応も重なり実現しきれず、次年度以降の課題となりました。新卒・キャリア採用・トレーナー育成に加え、経験・役職者においても、本研究を踏まえ令和5年度以降に新たに再構築し、実施していくものであり、現段階で取り組みの結果は見いだせておりません。

#### 《5. 考察、まとめ》

副題でもある「働きやすさ」と「働きがい」については先の研究論文にもあるように多岐に渡るもので、答えは一つではありません。職員個々のライフスタイルや思考によるものも多く、万人に対して満足というのはとても難しい課題でもあります。

ただ、当法人には揺るぎないクレドの3つの約束があり、これからも何かで満足することなく時代に即しての変化も加えていかなければなりません。

花畑あすか苑では、今回“充実した研修”と“トレーナー育成”に主眼を置き、より職員がクレドの3つの約束が実感できる職場風土を目指し、改めて歩みを進めていきます。

#### 《6. 倫理的配慮に関する事項》

職員個々が不利益を被ることはないよう、本研究(実践)発表を行うにあたっては守秘義務性の高い第三者評価を参考とさせていただいた。

#### 《7. 参考文献・参考資料》

- ・令和2年度「介護労働実態調査」結果の概要について 公益財団法人 介護労働安定センター
- ・自由論文 介護労働における早期離職率の規定要因 大久保将貴
- ・社会論集 18号論文 介護職の「働きがい」と職場の「働きやすさ」 阿部正昭
- ・令和4年度福祉サービス第三者評価集計報告書 株式会社ケアシステムズ

#### 《8. 提案と発信》

OJTの行い方に関して、やはり時代に合わせて変化していかななくてはならないと考えます。

聖風会はもともとの公休数も多い中、有給休暇取得率も決して低くはない数字だと思います。同時に体調を崩した際などに休みやすい風土も備わっています。これは働く職員にとってはとても良いことだと考えます。また、入居者の平均介護度も4.2～4.3ほどと重度化しているなか、日々現場で働く職員は切れ目なくの介護で精いっぱい。

このようなことから、今の時代施設側が指定する時間内だけで多くの学びをもってもらおうというのは、非現実的になってきているのだということだと思います。

上手にオンラインを活用。それぞれで学べる時間を確保し、その学べる環境を整えることが重要なのだと考えました。

また、新人育成にチカラを入れてきた昨今ですが、その新人を指導するトレーナーについての寄り添いが不十分であったと感じています。

トレーナーに対してもしっかり寄り添いトレーニングしていくことが結果、より良い新人育成にもなり得るし、同時にチーム形成の上でも潤滑油として機能していくのだと信じています。