

3-1

演題	Let's キャリア別教育！
副題	～共に学び成長する人財育成～

法人名	社会福祉法人 永寿会
施設名	特別養護老人ホーム かりん

発表者名 (職種)	櫻井 春樹 相談員	都道府県	神奈川県
共同発表者	宮丸 裕也	住所	
共同発表者	岡田 地華	TEL	
共同発表者		FAX	
共同発表者		メールアドレス	
共同発表者		URL	

今回の発表施設 またはサービスの 概要	平成 16 年 4 月開所。現在は法人として特養、G H、居宅支援事業所、保育園を展開。施設本 入所 98 床＋S S 12 床、合計 110 床。法人の基本テーマは「あたたか」「安心」「いきいき」となっ ており、利用者に優しく過ごしやすい介護に取り組んでいます。
---------------------------	--

はじめに

ステージⅠ、Ⅱ - ①、Ⅱ - ②、Ⅲ、Ⅳに職員を分けて定期的な研修を開催している。常勤職員の参加はできている。非常勤職員は希望した職員のみステージ研修に参加している。他の非常勤は勤務時間内での研修に参加している。研修後に振り返りを実施しているが、研修の内容に関する振り返りがメインであった。

研究目的・PR ポイント

研修を実施することで、主任、副主任のスキルアップを目標として行ってきた。主任、副主任は介護職員として身体介助とは別に職員の育成、指導を担っていく必要がある為、その機会として研修を通して学びを深めていく。

取り組んだ課題

約 1 年 6 か月研修を実施している主任、副主任がどのような事を感じているのか。ステージ研修に参加した職員が学んだ事をフロアの中で活かしているのか確認していく。

具体的な取り組み

ステージⅠは年 6 回。ステージⅡ - ①、Ⅱ - ②、Ⅳは年 4 回。ステージⅢは年 5 回の研修を実施している。各担当は主任、副主任の 2 名。参加出来なかった職員に対してはレポートの提出を依頼している。担当に対して（合計 9 名）にアンケートを実施して回答をもらった。

活動の成果と評価

多かった意見は研修資料の準備が大変で負担になっている。勤務時間内で作成できない為、時間外や休日に作成しているという意見も多かった。勉強会の実施に関しては学びの機会として必要なので継続していくべきという意見もあった。研修を担当する職員のスキルに個人差があり、年間を通した研修内容や上下のステージを意識した作りにはなっておらず、一回一回をこなすだけになっているという意見もあった。

研修を実施するなかで外国人と、日本人が同じスペースで研修を受けているが、日本語の理解度が違う為、外国人に合わせた話すスピード、研修のペースになりがちなのも問題だという意見もあった。実施する側はやる意味を感じていたが、参加者はテーマや問題を理解できていたか疑問が残った。本人の知識や理解度、勤務時間内の実施が出来ない事も参加者の負担になっていたのではないかと。今回は時間がなく参加職員にアンケートを実施することはできなかったが、今後は参加職員の感じていることも把握していく必要があると思いました。ステージⅢは介護過程の展開を PP にまとめて発表することで評価をする事ができている。その他のステージでは評価する内容が無い為、一年間経過したら次のステージに上がっている事が多くみられている。勉強会に参加してもフロアで取り組みを見える形で行える職員が少ない。それは職員がそのレベルに達していないのではないかと、又は課題の出し方に問題があるのではないかと。また、職員の知識や資格以前に社会人としても基礎が出来ていない方も見られているので、まずはそこから教えていく必要があるのではないかと結論になった。

今後の課題

社会人基礎力の定義（3つの視点、3つの能力、12の能力要素）というものがあります。介護の知識も必要ですが、自分がどの能力が欠けているかを自覚することから始める必要があると思います。また、今年度のステージ振り分けは研修担当の意見を聞き取りを行うとともに現状に見合った内容にできるように研修内容も担当者の意見を取り入れるための話し合いの機会を設けました。この評価は今後も改善を加えながら継続していく予定です。

参考資料など

経済産業省：社会人基礎力