

6 分野：高齢分野（施設種別：介護老人福祉施設等）施設名：F 施設

【取り組みテーマ】

計画的な職場研修の実施（法人理念等の職員への周知に関する取り組みを含む。）、地域における研修の開催

取り組み名（仮）	「人材養成企画室」の設置による計画的な職場研修の実施（法人理念等の職員への周知に関する取り組みを含む。）と、地域における研修の開催		
法人名・施設名	社会福祉法人 F 施設	分野・ 施設種別	高齢分野 介護老人福祉施設等
圏域	北部圏域	職員数	230 名程 （パート含む。）
取り組み開始時期	開所当初～ ※人材養成企画室の設置（職場研修等の推進を図るための組織化）は、平成 20 年度～		
【取り組みの背景】	<p>（取り組み開始時の現状）</p> <p>当法人では、介護老人福祉施設（F 施設）のほか、通所介護やグループホーム等多岐に渡って事業を展開している。</p> <p>F 施設を開所した当初から、法人の代表である理事長は、「地域と共に学び、考えること」や「地域、高齢者を守ること」が大切だと考え、その想いを法人の理念として明示し、自らの講話等により職員へ伝えてきた。</p> <p>平成 20 年度には、これまでよりもさらに、職員への法人理念等の浸透と「専門性」や「組織性」の資質向上を図るため、計画的な職場研修の推進と職員育成を中心的に進めていく「人材養成企画室」の設置に至った。</p> <p>（課題設定）</p> <p>「法人理念等に沿った職員の育成」と「地域支援を担う職員の育成」を柱として、人材養成企画室の取り組みを進める。</p> <p>「プロ意識」を持つ職員、利用者のニーズに応えられる職員の育成を目指し、「専門性」と「組織性」の資質向上を図る。</p>		
【取り組み概要】	<p>（対象）</p> <p>法人内の全職員（非正規職員も含む。）を対象とする。</p> <p>また、法人内だけでなく、地域の事業所や地域住民等も対象とした研修等を実施し、地域の福祉力の向上を図る。</p> <p>①「人材養成企画室」の設置による計画的な職場研修の実施（法人理念等の職員への周知に関する取り組みを含む。）</p> <p>人材養成企画室は、室長及び室長補佐（どちらも他役職と兼務）が担当しており、法人内の職員研修の実施（計画立案等）に係る中核的な部署として位置づけている。人材養成に関する総合的な企画運営体系として、理事長が「統括」を務め、人材養成企画室の室長と室長補佐、各事業所の部長等管理職で構成される「①検討委員会」、課長等の管理職で構成される「②専門委員会」、現場職員の声を拾い上げるフロアリーダー等で構成される「③実務者委員会」の 3 つの委員会を設置している。</p> <p>法人の職員研修については、職場研修マニュアル等の参考資料を活用しながら中・長期の研修計画を策定しているが、職員からの要望のあった研修についても既述の各種委員会にて検討を行い、随時取り入れている。</p>		

	<p>組織として、職員への法人理念等の理解促進と実践が重要であることを認識し、年に1度は必ず、理事長自ら職員に対して法人理念等の講話を実施している（必要に応じて、複数回行うこともある）。また、月1回の全体会議や週1回の各事業所管理者による担当会議において、理事長が講話を行う。</p> <p>このように、全体研修や階層別研修等の職員研修のほか、各事業所における勉強会や、職員による自主的な勉強会が開かれている。</p> <p>また、職員の資格取得一覧表を資格別に作成・管理しており、資格取得支援を行っている。</p> <p>②地域における研修の開催</p> <p>人材養成企画室では、法人内の職員研修のほか、地域住民等を対象に認知症についての研修等を開催している。これは、「ボランティア（地域ふれあい）事業」の一環として実施しており、施設職員の専門性を社会資源として地域に還元していく法人独自の取り組みである。</p> <p>具体的には、ミニデイにおける「認知症予防教室」「介護予防のリハビリ」「高齢者の栄養管理」「健康管理・感染症の予防について」の取り組みのほか、民生委員・児童委員を対象とした月1回の認知症の勉強会・相談会を行い、地域ネットワークの構築を目的とした取り組みを展開している。</p> <p>また、法人内での事例発表会（年2回）を実施しており、家族会や民生委員等による事例紹介、福祉・介護の専門家を招いた基調講演など、地域の福祉事業所や福祉機関・団体だけでなく、地域住民も一緒に考え、「ともに歩む」ことを大切にしている。</p> <p>①及び②に紹介する職場や地域における研修については、既述の各種委員会において、毎年、評価や見直しを行い、現場に必要な、そして法人や地域にとって必要な研修の検討を行っている。</p>
<p>【取り組みのポイント】</p>	<p>(苦労した点)</p> <p>職員の世代に応じた人材育成が求められているように感じる。</p> <p>特に、若年層の職員については、個々の状況に応じ（根気強さなどを含め）、日頃の指導や育成方法についても工夫する必要がある。</p> <p>(工夫した点)</p> <p>職員の育成に関する管理者自身のモチベーションを維持し、努力を継続していくことが大切であり、モチベーションを維持するためには、「切り替え」が必要だと感じている。</p> <p>職員の育成に取り組んでいる中では、すぐに良い結果が表れないこともあり、時には、状況が悪化することもある。それでも、「1+1」が「2以上」になることもあると、職員育成の重要性を認識し、根気強く取り組んでいくことがポイントだと考える。</p> <p>(担当者の思い)</p> <p>研修だけでなく、職員からの業務に関する相談など日頃のコミュニケーションの場も含め、すべてが職員のステップアップの機会となる。</p> <p>それゆえ、職員からの業務に関する相談では、上司がすぐに答えや考えを示すのではなく、職員自らがこれまで培ってきたスキル、経験等を発揮しながら「どうしたいか、どうしたらいいか」を考え、問題解決に取り組むことが必要だと考えている。</p> <p>「指示を待つ」のではなく、「自ら考え、動く」職員へと育成するには、管理者の徹底した姿勢とたゆまない努力が必要である。</p>

<p>【取り組みの効果】</p>	<p>職員自ら外部研修や勉強会へ積極的に参加し、自己啓発に取り組んでいる様子が見られる。また、法人として計画している研修以外にも、職員自ら情報収集を行い、受講したい内容を上司へ提案するなど、意欲的にスキルアップに取り組む様子もうかがえる。</p> <p>それにより、法人の理念にも示している、利用者の尊厳の保持や自立支援、地域づくりに貢献する職員へと成長することが期待できる。</p> <p>また、地域における研修等の活動は、施設職員だけでなく、地域住民も一緒に福祉を考え、構築する場として重要だと考える。</p>
<p>【今後の課題】</p>	<p>今後、施設等の利用者の中には団塊の世代の方々が増えることや、それによって利用者のニーズも変化してくことが予測される。そのため、職員には、利用者のニーズを受け入れ、「応えていく」能力がさらに求められてくる。</p> <p>また、認知症の利用者の増加も考えると、認知症や認知症の人の理解、認知症ケアにおける理念等の理解促進も重要となる。</p> <p>これらの課題に対して、具体的にどのように職員育成を進めていくか検討が必要である。</p>
<p>【ちょこつと+α】</p>	<p>職員の日頃の支援における基準や法人の考えを示すものとして法人の理念は重要であるため、職員が理解し、浸透するものとするのも大切であると考え。そのため、平成25年度には、当初の理念の考えを受け継ぎながら、職員がより理解できる理念へと、見直し・改訂を行った。</p> <p>また、同法人では、80歳以上の高齢者の方でも本人が希望する場合、職員として業務を担当してもらっている。本人が能力や経験を発揮できる仕事を担当してもらうことで、高齢者の活力を十分に生かすことが出来る。</p>

【委員会からみた取り組みのポイントーガイドラインとの関連ポイントー】

職員育成等に係る中核的な部署の位置づけにより、「法人理念に沿った職員の育成」と「地域支援を担う職員の育成」を図るため、計画的な職場研修の実施を進めるとともに、地域の福祉力の向上を図るため、地域住民等を対象とした研修等の活動に取り組んでいる事例です。

- ①職員の育成に関する中核的な部署を位置づけ、理事長を統括としながら、法人の各事業の職員等から構成される各種委員会において職場研修等の検討を進めることによって、職員の「専門性」と「組織性」の向上に努めていることが特徴的です。
- ②法人の理事長自ら職員に対し、法人の理念等に関する講話を行うことで、職員の理念の理解と、理念に沿った支援等の実践につながることを期待されます。
- ③法人内だけでなく、地域の福祉関係者や住民などを対象とした研修等の活動により、地域の福祉力の向上が図れます。
- ④研修計画や理念など、随時施設の状況によって見直しを行い、改善に取り組むことで、利用者の自立支援や地域貢献に真摯に向き合い、地域に根差した施設づくりを目指していることがうかがわれます。

ガイドラインの関連項目

- ✓ 第2章の4「経営理念に基づく人材像」(P. 13～14) 及び
第4章の2の(2)「研修推進体制の構築」(P. 35～42)、(4)「小規模事業所等の研修実施方法」(P. 43)

2つのポイント

職員育成等に関する中核的
な部署の設置



職員の「専門性」と
「組織性」の資質向上

地域への研修等の機会提供



地域の福祉力の向上

ここでのキーワードは、
**法人理念等の
職員への浸透**

