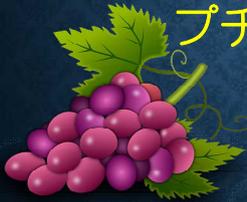


# 実になる研修への取り組み

## プチ研修始めました



介護職員 古田浩一  
施設課長 高木直也

御殿場十字の園

### 御殿場十字の園の概要

#### 総合社会福祉施設

介護保険関連	障害者自立支援事業	その他
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 介護老人福祉施設 (107床)</li> <li>■ 短期入所生活介護 (11床)</li> <li>■ 通所介護 (38名、サテライト10名)</li> <li>■ 認知症対応型通所介護 (12名)</li> <li>■ 訪問介護</li> <li>■ 居宅介護支援</li> <li>■ 認知症対応型共同生活介護 (18床)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 自立支援給付事業               <ul style="list-style-type: none"> <li>・居宅介護</li> <li>・重度訪問介護</li> <li>・短期入所</li> <li>・日中一時支援</li> </ul> </li> <li>■ 地域活動支援センター (15名)</li> <li>■ 障害者相談支援事業</li> <li>■ 移動支援事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ケアハウス (30床)</li> <li>■ 地域包括支援センター</li> <li>■ 介護タクシー</li> <li>■ 夕食持ち帰り弁当</li> <li>■ 御殿場十字の園診療所</li> <li>■ 喫茶 ぶどうの木</li> </ul>

### 取り組んだ課題

介護老人福祉施設内において

研修は実になっているのか？



今までの全体研修  
月に一度夜間に集まる職員会議にて研修を行っていた。

### 取り組んだ課題

介護老人福祉施設内において

夜に集まるのが多いのでは？



今までのユニットごとの会議  
月に一度ユニットごとで(5~7人)  
夜間に集まり、会議や情報共有を行っていた。

### 取り組んだ課題

質の維持向上 と 職員の負担軽減に課題



・決められた研修内容で一方向的に与えられた研修になりがち  
・職員から「今日何やるんだっけ？」という言葉も聞かれる  
・そもそも初めから研修をやる意味が理解できないままになる事も・・・。

職員は夜間の会議と研修の為に  
遅番の方は残業、早番の方は一度帰ってからまた職場へ、  
夜勤明けの方は朝帰ってから夜職場へ、休みの方も夜に職場へ、  
全体での会議と研修年12回とユニットごとの会議年12回、  
最低年間24回集まっていた負担の軽減は必須

### 具体的な取り組み

まずは施設部門の会議研修を  
年間12回から4回に削減する事を決めた

合計して年間に夜間集まる回数は  
24回⇒年間16回へ削減

研修の回数を削減しながら  
どのように質の向上への取り組みが維持向上出来るか、  
リーダー会や主任会議で施設長含め検討した

具体的な取り組み

検討の結果、各ユニットに質向上委員を立て、自主的に研修等を企画実施する案があがり、**ユニット内自主研修**を行う事となった  
⇒すでに参考となる取り組みを一つのユニットが行っていた。

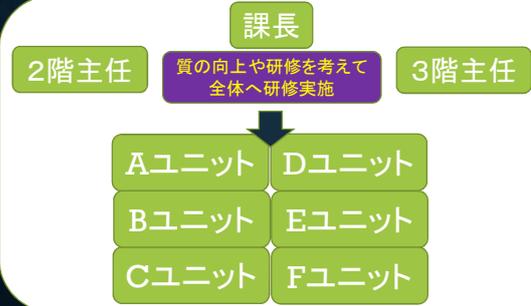


いつでもどこでも研修を受ける事ができるように**PCやスマホで見れる動画研修の導入**を行い、資格取得の支援にも役立つようにした。



ユニット内自主研修とは

従来の研修は？



ユニット内自主研修とは

取り組み後



ユニット内自主研修の流れ

具体的な方法

・月一回行われるユニット会議にて課題(例えば チーム運営・利用者さんの病気の知識・対応方法・感染症・接遇等)を抽出

・あがってきた課題に対し、どのような学び、研修が必要なのかを質向上委員を中心に考えて研修計画を立てる

ユニット内自主研修の流れ 続き

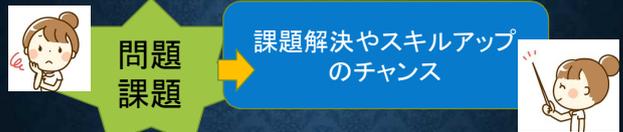
・その研修をユニットの職員が担当し、そのための準備を行い、主任・課長の承認を得る

・次月のユニット会議にて職員が研修の講師あるいは他部署の専門職に研修を依頼したり、動画研修を活用し、20～30分ほどのプチ研修を行う

・研修後、主任課長に報告する

成果と評価

・問題や課題はスキルアップのチャンスとして捉えるようになった。



・与えられた研修から自分たちで生み出す研修に替わり、より実になる研修になった。



## 成果と評価

- ・ユニットメンバーに業務の改善や対応の改善等を促す際にも(言葉遣い・関わり方など)意識の統一が図りやすくなった。



## 成果と評価

- ・今回の取り組みからユニットを越えての自主参加の研修会も始められ、開催された。



更に自主的な研修会の様子  
左は声掛けの案内ポスター

## 今後の課題

- ・一人一人の職員にこの考え方や流れが更に浸透していくために継続し、習慣化する必要がある。
- “課題はスキルアップのチャンスという考え方”
- ・動画研修も十分に活用できるようにして更に質の向上や職員の負担軽減に努める



ご清聴ありがとうございました。