

大規模法人の教育研修を比較的小規模法人へ提供した 相互研修共育事業を実施して

社会福祉法人 こうほうえん

住所/TEL 鳥取県米子市両三柳1400 / 0859-24-3111

URL/E-mail <http://www.kohoen.jp/eco/> / e-mail : nagata@kohoen.jp

経営理念

理念

わたくしたちは、地域の開かれた、地域に愛される、地域に信頼される「こうほうえん」を目指します。

基本方針

わたくしたちは、サービス業のプロとして、正しい情報を伝達し、自分が受けたい 保健・医療・福祉サービスの、提供・改善に努めます。

事業内容及び定員

①経営施設数合計：96事業

②経営施設・事業【種別毎の数】

特養7、老健3、ケアハウス5、生活支援ハウス4、高優賃2、保育所5、リハ病院1、デイサービス17 訪問介護4、訪問入浴2、訪問看護3、訪問リハ1、デイケア4、ショートステイ10、特定施設5、福祉用具貸与1、グループホーム8、居宅介護支援事業6、小規模多機能型居宅介護3、介護予防支援事業3、知的障害就労支援施設1、介護予防拠点1

収入 (法人全体) 平成20年度決算

①社会福祉事業事業	7,491,915,963円
②公益事業	1,163,734,046円
③収益事業	724,986,716円
合計	9,380,636,725円

従業員数 (法人全体)

1618名（非常勤含む）7月1日現在

当面する経営課題

1. 人財育成
2. 法令遵守

発表する取組みに着手した理由、背景

鳥取－東京の6拠点を遠隔操作（テレビ会議システム）でつなぎ教育研修や会議を実施している法人として、このノウハウを研修参加が出来にくい実態や教育体制も組みにくい近隣の比較的小規模の4法人にも提供、研修を通して、地域の総合的な介護人財育成体制を共に考え共に育つ方向の構築とその連動連携によって、地域に信頼されるより質の高いサービス提供の裾野を広げていきたいと考えた。

発表する取組みの現時点での効果

事業終了時の振り返りアンケート結果の大部分は設問項目の「内容はいかがでしたか」では10点満点中、7～10点と良かった領域に○印があった。各法人責任者全員から、今後もこの形式で続けてほしい。現場がよかったと言っている。他の職員にもいい影響がではじめた等コメントがあった。事業終了後も引き続き法人の企画する研修案内で、参加をしてもらっているが、この中の一法人からは認知症ケアに関してDCM（認知症ケアマッピング）を希望、マッパーを派遣し、ケア提供上の支援を実施しながら相互交流を深めている。又、1名、3年間の内地留学的な受け入れをし、組織運営など実務を通じた実地研修を継続、育成に努めている。

大規模法人の教育研修を比較的小規模法人へ提供した相互研修共有事業を実施して

社会福祉法人こうほうえん

永田 寿子

I. 事業の背景と目的

介護人材の育成において、それぞれのフィールドで、自らの専門性を高め、キャリアアップを目指した教育研修は、ケアの質の確保と、サービスの向上を図る上で欠かせない。しかし、教育システムと介護ノウハウを必要としている小規模法人は、その体制を構築しにくいことや、人材が確保できない、求める研修に参加したくても、一度に多くの人数は出せない状況もある。身近に受講しやすい体制、環境整備や相互研修システムなどあれば、単独では困難であった体系的な研修の受講が可能となり、介護レベルの向上、介護人材育成については、地域介護サービスレベルの向上が期待できる。提供側（大規模法人）にとっても、自らの介護レベルを振り返ると同時にそのレベルアップと役割意識をもつことや専門性の追求などが期待できる。こうした相互研鑽交流による共有方法、連動連携体制の構築が地域の総合的人材育成につながり、提供側（大規模法人）小規模法人共に地域から信頼される質の高いサービス提供の裾野を広げることで地域に貢献できる。

II. 事業の実施期間・実施体制

この事業は、平成20年度社会福祉推進費補助金事業であった。島根県安来市周辺の4法人（社会福祉法人 やすぎ福社会 太陽とみどりの里、伯医会、せんだん会）と協定書を締結。実施期間は平成20年8月26日から平成21年3月31日であった。事業期間終了後も継続して構築した体制を維持、実践中である。実施体制は教育システム提供側の当法人に事務局を設置し、教育研修人材部が事業推進の役割を担い、各法人は事業担当者を決定した。事業開始前に提供側として各法人を訪問し実施に向けての事業趣旨説明とTV会議システム導入のライン確認を行い、各法人は対応できるテレビを購入し開始した。

III. 事業の実施計画

1. 当法人の年間教育計画をもとに実施する研修の共有。
 - ・ 遠隔操作による参加（テレビ会議システムネットワーク構築）自施設で受講。
 - ・ 出張で受講。
2. 長期実地研修の受け入れ（提供側施設での研修）。
3. 1. 2に伴い、不在時の代替職員の雇用、雇い上げによる賃金の補助、研修参加の旅費の支払いを計画した。

4. 4 法人とテレビ会議システム【ライン工事】ネットワーク（提供側のもつ7ラインと4ライン、計11ライン）構築。光回線が使用できず、ADSLの接続設定を行った。
5. 各法人担当者合同運営会議をもつが大きな議題がない限り事業期間内で4回予定。それ以外は必要時の開催とする。
6. 研修受講後振り返りアンケートと各法人へ復命書提出

IV. 実際

1. 提供側の研修内容について打診をした。「予定の内容で受講し、内容についてはいずれ検討式で」とのことで、提供側の年間教育計画にもとづいて進めた。

2008年		①やすぎ福祉会②太陽とみどりの里③伯医会④せんだん会 4 法人受講数⑤こうほうえん受講数						
月	日	実施研修内容	講師	①	②	③	④	⑤
8	26～27	指導者管理者研修 ポスト・コーチング	旭化成教育部長 石井 俊男	1				165
9	16	コミュニケーション	鳥取大学准教授 高塚 一志			1		31
10	10	排泄ケア	内部講師	1	2	3		30
10	16	月例研修会 感染防止	内部講師	1				121
10	22～23	認知症のケア	内部講師			12		70
11	7	排泄ケア	内部講師	1		3		25
11	19	5つの基本ケアと生活ア セスメントの視点	拘束廃止研究所 田中とも江	14	19	7	1	131
11	21	コミュニケーション力	内部講師	1				18
11	27～28	中途採用者研修会	内部講師			4		52
12	12	指導者管理者研修 認知症最新情報と地域 活動	鳥取大学教授 浦上 克哉			1		88
12	18	月例研修会 新型インフルエンザ	米子保健所所長 大城 陽子	8	6	6		133
1	26	介護保険施設・事業所 経営課題	こうほうえん理事長 廣江 研	17	9	2	7	2
1	29～30	ユニットケア研修	内部講師			2		44
2	3～4	排泄ケア	内部講師	2				46
2	5	主任・リーダー層研修 介護っておもしろい	ケア・プロデュース 青山 幸広			1		182
2	12	通所 在宅研修 質の高いサービスの提供とは	内部講師	1	2			18

2	13	指導者管理者研修 目標管理型人事考課制度	エイデル研究所 宮崎 民男	3	1			112
2	16～17	ユニットケア研修	内部講師	4				22
3	6	看取りケア	内部講師			3		18
3	21	第13回こうほうえん 研究発表会	職員 4 法人	3	2	2		471
			発表	1		1		118
		開催 20 回	参加者	68	41	48	8	1897
2月19日～21日		実地研修 (3日間)	よなご幸朋苑 職種 管理栄養士	1名				研修目的 食事提供方法と栄養管理について学ぶ
4月1日～		内地留学【3年間】	なんぶ幸朋苑 職種 看護師	1名				研修目的 幹部職教育

1. 運営会議は計4回開催。研修案内を中心に進めた。1月開催のテーマ「介護保険施設・事業所の経営課題」は4法人からの希望を実現させた。また、テレビ会議システムの課題として、1法人においては、通信スピードが遅く音声途切れる状況があった。この操作についてテレビで会議をしながら慣れることが送受信上大切であることを確認したりした。
2. 事業期間中、4法人中、3法人は代替介護職員を計8名（1～3名）確保できた。代替職員確保により、出張しての参加の希望が増えたが1名がテレビの前で受講なども実現できた。
3. 研究発表120題の内、2法人から各1題の発表があった。3日間の実地研修1名も受け入れた。
4. 事業終了後も引き続き提供側法人の企画する研修案内で参加をしてもらっている。GWなどでの発言も増えている。認知症研修後、1法人からは認知症ケアに関してDCM(認知症ケアマッピング)を受けたいとの希望にマッパーを派遣、認知症ケア提供方法について相互交流をしている。
5. 事業を契機に3年間予定での内地留学者1名をこの4月から受け入れた。組織運営など実務を通し、指導層としての役割を果たしてもらおう中で、自らの、課題を整理しつつある。

V. まとめと評価

1. 事業終了後も研修は継続中であるが、事業期間の研修開催は20回（156時間）。全研修に4法人からの参加があった。
2. テレビ会議ネットワークでの受講と出張参加者は合わせて165名。（提供側は1897名。）
3. 4法人の振り返りアンケート設問項目「内容はいかがでしたか」では、10点満点中、7～10点と良かった領域に○印があった。事業終了時の評価アンケート結果は、各法人責任者全員から、「今後もこの形式で続けてほしい。現場がよかったと言っている。

他の職員にもいい影響がではじめた等」のコメントを得た。また、職員の意識が向上している。若干の負担金制度にしてでも継続をお願いしたいとの継続依頼があった。

4. 4 法人のうち、特に3つの法人は、研修システムを共有することにより、研究発表や実地施設研修など提供側を活用することも浸透しはじめている。

5. 提供側も、座学、研究発表や実地交流により、4 法人への関心とそこから学ぼうとする姿勢、仲間意識が芽生えてきた。

以上から事業を契機に研修の機会が身近に増え、参加しやすい環境を整えたことで、単独では困難であった体系的な研修の受講が可能となったと言える。テレビ会議システムはまだ回線上の課題を抱えているが、運用の仕方を熟知し、精度を高める方法を確保すれば、研修参加できにくい環境下で活用できる意義は大きいと考える。事業を経ての各法人の思い、目的を意識し、遠隔操作（テレビ会議システム）と実地教育を連動した相互研修システムに4 法人の希望を織り込みながら、提供側のもつノウハウを活用してもらいたい。それが、相互共育、モチベーションを高めることになる。提供側、4 法人地域が共に周辺地域の裾野まで、信頼を得るサービス提供ができるように、介護人材育成にむけた共育協同体制システムを確固なものにしていきたい。