

## 「専門性の確保の取り組み」

### 社会福祉法人「下関市民生事業助成会」の取り組み

下関市民生事業助成会 なごみの里  
サービス管理責任者 佐仲 文子

#### 1. はじめに

2015年の会員施設従事者に対する意識調査の結果からも、利用者の障害の多様化、重複化が進んでおり、さまざまな障害に対応できる専門性が求められている状況が明らかとなった。

そこで、「専門性の確保の取り組み」として、本法人のこれまでの取り組みをまとめてみた。

#### 2. 法人の歩み

昭和40年8月に、社会福祉法人下関市民生事業助成会 精神薄弱者更生施設よしみ園（定員60名）を開設し、平成15年に建物の老朽化に伴い、現在地に移転し、なごみの里と改名した。その後、事業拡大を行い、平成27年に50周年を迎えたところである。

出発時は、精神薄弱者更生施設入所60名の定員であったが、平成28年4月1日現在、社会福祉法人下関市民生事業助成会として、行っている事業は以下のとおりである。

- ・ 障害者支援施設なごみの里 生活介護（定員110名）  
施設入所支援（定員90名）  
短期入所（定員12名）
- ・ 多機能事業所なごみの里 就労移行（定員10名）  
就労継続支援B型（定員30名）  
宿泊型自立訓練（定員10名）
- ・ なごみの里グループホーム 10ヵ所
- ・ なごみの里相談支援センター
- ・ なごみの里障害者就業・生活支援センター

利用者も、知的障害のある方だけでなく、発達障害、精神障害の方も含め、55歳以上の方が半数を占めるようになっている。また、職員の構成数が、平成15年は支援者が33名、平成28年には支援者が102名、法人全体の職員数では146名である。

職員構成としては、福祉系の学校卒業者、非福祉系の学校卒業者や、他職種からの中途採用者など、経歴はさまざまである。育休明け職員の時短勤務、定年者再雇用、高齢者のパート雇用など、雇用形態の多様化も最近の傾向である。働き方の多様性ということがあって、質の維持には気を遣っているところである。

## ～経営理念～

人間尊重と自己実現

社会参加と自立した生活

なごみの里づくり

地域社会との共生

平成25年より法人内共有理念として、周知を図り、ホームページにも掲載している。折に触れ、施設内研修で、経営理念をテーマにした研修・施設長訓示が行なわれている。毎日の朝礼で、唱和、全職員に周知するため、輪番で唱和している。また、施設内各所に掲示している。

### 3. 専門性の向上

サービスの質の向上のために、資格取得は欠かせない。平成23年1月に、職員の自己啓発や職務上必要な資格取得等の研修で、経費がかかって職務に役立つものに旅費等の助成をするという事で、「職員能力開発研修費助成要綱案」が法人理事会にて検討された。それに伴い、「職員能力開発研修費助成要綱」として、平成23年4月1日より施行された。

福祉サービスの質の向上を目指して、「職員能力開発研修助成」を行っている。

(目的) 職員の職務遂行上必要な資格等の取得又は自主的な能力の開発に関する研修等に係る経費に対し助成することにより、職員の能力開発及び研鑽意欲の高揚を図り、もって職員の質の向上に資することを目的としている。

(対象) 助成の対象となる研修等は以下のとおりである。

- ① 職務遂行上必要な資格等の取得に関するもの。
- ② 職員の能力開発に関する研修で必要と認めたもの。
- ③ その他、特に必要と認めたもの。

#### (助成の内容)

法人は予算の範囲内において旅費等の全部または一部を助成するものとする。

職員能力開発研修費助成を行った内容としては、以下のもの等がある。

- ・ 日本知的障害者福祉協会の知的障害援助専門員養成通信教育のスクーリング時・・・旅費・宿泊費助成（8名）
- ・ 知的障害者を理解するための基礎講座の受講料の一部負担（21名）
- ・ 日本音楽療法学会認定音楽療法士（面接試験）・・・旅費・宿泊費助成
- ・ 福祉施設士スクーリング時・・・旅費・宿泊費助成等を行っている。

この各種助成を受けての学びをきっかけとして、次のステップとして、より専門的に学ぶということに繋がっていると思われる。

この他に、福祉サービスの質の向上を目指して、キャリアパス、キャリアアップの為にも、資格取得の奨励や助成を行っていく。例えば、就業しながら、社会福祉士、介護福祉士資格

取得等には法人より報奨金を出している。

また、法人が認めた国家取得者には資格手当を支給している。

福祉・介護職員処遇改善一時金においても、直接処遇職員以外の職員に対しても、法人より同等額の支給を行っている。

## 資格取得状況

資格取得状況として、平成15年4月1日では、社会福祉士3名(9.09%)、介護福祉士4名(12.12%)、(重複取得あり)であった。

平成28年4月1日には、社会福祉士14名(13.73%)、介護福祉士32名(31.37%)  
(重複取得あり)という状況になった。

一方で、職員の全体的基本レベルを維持するために、OJT、OFF-JTの研修も欠かせない。  
当法人では、OJTとして以下のような項目で年間研修を実施している。

### (1) グループ別研修

平成28年度は、年度始め各事業、および職員数の多い生活介護については、日中活動グループごとに、年間取り組み目標をそれぞれで設定を行ってもらい、年度末に取り組み状況及び経過報告を発表した。

個別ケースについての実践や、活動グループでの口腔体操をより利用者に分かりやすく伝えるために工夫をしたケースなど、結果だけを求めるのではなく取り組みをすることを目的とし、職員間で課題を共有して意見を出し合って、より良い支援方法を探る事、実践をしてみ、振り返ること、次の課題へ繋ぐことを行ってみた。

相談系の事業担当者は、年間の利用状況、ニーズなどについての発表を行なってもらった。

目標を達成できそうな安易な課題に設定するグループや、強度行動障害の方の日々のコミュニケーション支援に戸惑いながらも連携してケース事例に向き合っているグループなど様々であった。

取り組むことで、活動グループ全体で取り組もうとする姿勢が見え、個々人が意見を出すことや行動に移すことができ、一人の利用者のケースであったのが、他の利用者にも応用できるのではないかと考えたり、もっと利用者に理解しやすい方法はないかと考えたり、視野が広がった。

発表をするために、経過をまとめ、分かりやすく説明するための工夫等、意見交換が見られた。発表者だけが考えるのではなく、これを機にグループ内で情報の共有ができ、発表するための資料作りを皆で行い、それをまとめた発表者が、発表の練習をし、より発表内容が分かりやすいものになるよう皆で検討し改善したグループもあった。

この取り組みを行うことにより、職員間でより良くコミュニケーションや連携が取れるようになるなどの成果があり、次年度に繋がるものであったと思う。

## (2) 全体研修

	研修名	内容
①	個別支援計画について	サービス管理責任者研修の受講者を講師として、個別支援計画に必要な視点等についての講義を実施
②	救急救命講座について	消防署の救急救命士に依頼し、AEDの使用方法和緊急時の対応等について、講義と実習を実施
③	メンタルヘルスについて	外部講師を招き、職場環境の把握と改善・職員の精神衛生について講義を実施
④	健康について	看護師より、健康状態の確認の仕方などについて講義を実施
⑤	接遇・言葉遣いなどについて	ロールプレイ・グループワーク・チェックシート等を用い、日々の業務の振り返りを実施
⑥	介護実習について	車椅子・トイレ・ベットの移乗方法についてロールプレイ・グループワークを実施
⑦	服薬方法の確認について	ロールプレイ・グループワークとヒヤリハットの状況把握と改善を実施
⑧	発達障害について	強度行動障害についての理解を深める（外部研修報告含む）ことを実施
⑨	高齢化について	高齢化について身体面、健康面、生活面について学ぶ
⑩	認知症について	認知症の理解を深め、対処法などについて学ぶ
⑪	事務処理について	起案の書き方、物品購入伺いの書き方、利用契約書、重要事項説明書、文書の書き方、記録の取り方、自己申告について説明を実施
⑫	接遇・虐待防止について	虐待防止マネージャーより、適切な支援のあり方・言葉遣いについてロールプレイ、グループワークを実施し、自分自身の振り返りを行う
⑬	事業説明について	法人各部署の事業内容の説明および活動状況紹介 法人内の事業を職員間で情報共有を行う

※これらの研修について年間計画をたて、実施している。



介護講習（移乗）



嘔吐物処理研修



救急救命講習

また、虐待防止の取り組みとして、研修に加えて、虐待防止チェックリスト年2回、言葉遣い月間を5月と11月で、全事業所全職員対象で実施している。個々人が声をかけあえるよう、個々人の振り返りが出来るよう、取り組んでいる。

自主的に、活動グループのメンバー間で、気付きや、適切でない言葉かけや、よかった言葉かけ等のチェック表を作成し、お互いに記入しあい、掲示板に貼り、日々顧みる動きも出て来た。

例えば、呼称の「さん」付けも言葉を意識することで改善されてきた。チェック表の変化を活動グループ以外の職員も見て、改善されてきたことを共有でき、認め合ったり、コミュニケーションのきっかけになった。

また、相手の立場に立ってみる、同じ目線で感じるということで、支援員の利用者体験を実施している。1泊2日で勤務者と別に、利用者の方と同じ状況で過ごす。その中で、支援員の言葉の掛け方や支援方法を客観的に見ることや、設備面の改善点や、カリキュラムの見直しなどの生活の質の改善に役立てている。

次に、OFF-JTとして、職種別、経験年数別によるもの、課題別研修に対して、積極的に参加するようにしている。参加した職員が持ち帰ったものを、OJTの中で施設内に還元している。

その他として、H23年より、なごみの里主催で講演会を行なっている。海峡メッセ下関国際会議場を会場として、広く、一般市民、関係機関、保護者の方々、職員等を対象に開催し、いつも110名程度の参加をいただいている。

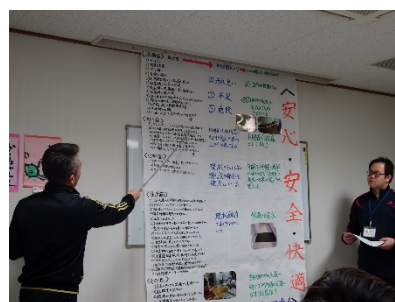
講演テーマとして、「知的障害者福祉の今後」、「親亡き後でも安心できるサービスについて考える」、「今こそ、終の棲家を」、「権利擁護が支援を変える～エンパワーメントの視点から～」等である。



平成25年福祉セミナー



グループワーク



利用者体験発表

職員間の連携も大切であり、互いに顔の見える、情報共有の場があること、多職種間の連携が常にとれることが必要である。その一つに、朝礼時は、本部に配置されている事業（ワークセンター、グループホーム以外）は、全体で集まっている。ワークセンター、グループホームには、朝礼内容をFAX送信により、互いにして情報共有する。

グループでのケース会議等はサービス管理責任者・支援員と管理栄養士・看護師も参

加している。

また、職員数の増加により、メンタル不調を防止し、いきいきとした職場環境実現のため、今年度ストレスチェックを実施した。メンタルヘルス研修(ラインケア・セルフケア)を年2回(山口産業保健総合支援センター、全国健康保険協会(協会けんぽ)へ講師派遣依頼)行い、職員の健康に関する研修も毎年実施している。

障害のある方の受け入れ支援施設として、支援する側が、専門性を習得し、その支援力を高めていかなければならない。自分だけの経験値だけで対応せず、専門的な知識や理論、支援方法などをきちんと学び、学習し、次に支援方法について具体的に実践を行う必要がある。

その実践を積み重ねていく事で、支援の幅が広がり、支援力アップにつながると思われる。障害のある方をエンパワーメントするために、支援技術を獲得する必要がある。実践を行なって自信につながると、モチベーションアップにもなると思われる。一方で支援の質を担保する上でも、経験を積み重ねることは必要であるが、支援力が支援員個人に足りず負荷がかかり過ぎると、支援者が精神的にイライラし、職員主体の言動・行動をとってしまうと、利用者主体の権利が守られない事になりかねない。支援する側自身が心身ともに健康であることが大切である。

私事ではあるが、利用者の方の話をきちんと受け止めたいと思い産業カウンセラーの資格とキャリアコンサルタントの資格を取得した。結果として学んだ手法や理論は職員間のコミュニケーションにも役立っている。

今後も職員一人一人が仕事への向き合い方を振り返り3年後、5年後のなりたい自分に向かって仕事に取り組んでもらえるよう職員の定着支援の一助になればと考えている。

#### 4. まとめ

50年という時間の中で、当法人がどのように歩んできたか、「専門性の確保の取り組み」という視点で、不十分ながら述べてみた。

職員一人一人の質の向上は当然必要であるが、組織として運用するためには、職員間の連携やモチベーションの維持は欠かせない。言葉で書くと簡単ではあるが、実践し効果を出すとなると、なかなかうまくいかないこともある。

しかし、利用者の権利や尊厳を守り、思いやニーズを丁寧に聴き、理解すること、真意を受け止め、支援につなげていくことは、この50年という歴史の中で変わっているわけではない。

福祉サービスの質の向上を目指して、職員一人一人が専門職として自己研鑽と能力開発に努める事が大切である。これからも、法人としても取り組めるものは積極的に行っていきたい。この取り組みが連綿と受け継いでいってもらえるように伝達していき、次の100年を迎える事が出来たらと願っている。