

養育の質を確保する専門性と人材育成

児童養護施設 いわき育英舎

〒979-3124 福島県いわき市小川町上小川字大坂 5 番地

助成事業の概要

平成 28 年度に施設の改築により大舎制から小舎制、小規模グループケアに移行した。この変化に伴い解決すべき課題が明確になった。大舎制の時にはワンフローで子どもと職員が一同に会し生活していたため、子どもたちのプライバシー確保や子ども一人ひとりに向き合ったケアが難しかった反面業務効率は良く、職員同士の連携も取りやすかった。小舎制に移行した事で子ども一人ひとりが居室をもちグループ（6～8 人）毎の共用の設備（リビング、風呂等）で生活するため、プライバシーの確保といった面では向上した。

しかし、子ども一人ひとりに向き合ったケアをするためには、ハード面での改善だけでなく職員の業務内容、求められるスキル、職員同士の連携を図るための組織のあり方を変えていかなければならない。そこで先駆けて小舎制、小規模グループケアを実施している施設に職員を派遣し住み込みで実習形式の研修を実施し、業務遂行ためのノウハウ等を習得する。研修先などは以下の通りです。

- ・ 研修先 児童養護施設 美光園
- ・ 研修期間 H29.8.3～8.7
- ・ 派遣職員数 1 名
- ・ 研修先 児童養護施設 福島愛育園
- ・ 研修期間 H30.1.26～29
- ・ 派遣職員数 1 名

事業の成果

(1) 情報共有・効率化について

①会議の価値上昇

これまでは、会議の場で問題を提起し、解決策などを話し合っていたが、議題を職員で周知させることにした。その際、研修先の会議の記録書式を使用することにした。事前に職員全員が解決策などを持ち寄り議論することでこれまでよりも高い成果があがっている。職員が自分の所属するグループだけでなく他のグループの問題点を深く考え課題解決に取り組むことで施設に一体感が生まれ、問題を抱えている職員が施設全体からサポートを受けているようになり心理的な孤立感も生まれにくい状況になった。

②PC ソフトウェアの活用

派遣先の施設ではグループウェア導入し、タブレットを活用して業務の効率化を進め職員が情報を共有しやすいような環境作りをしていた。当施設では平成 28 年度、大改築完了後に管理業務ソフトを導入し記録を紙ベースから PC へ移行したばかりで、効率的な情報共有システムを作り上げることについての視点は欠いていた。現時点では、使用中の管理業務ソフト付属の簡易的な情報共有機能を使用している。今後はより効率的な運用を目指す。

(2) 個別の職員のスキルアップ

①知識・技術の定着

派遣先の施設ではケアの知識・技術につい

でのフィードバックの際、ロールプレイを実施していた。知識・技術の定着の手段として効果があり、フィードバックする側も伝えたい点が確実に伝わったか否か確認できていた。当施設ではこれまでは外部内部研修を数多く実施し、知識・技術の幅を広げてきたが、知識・技術の定着・習得という観点から派遣先施設にならない研修・教育の見直しをする。

②行動分析

派遣先の施設では「人間がなぜ、どうして、その行動をするのか」について応用行動分析が導入され職員教育・ケアの実践において有効に活用されていた。児童の行動と職員の対応について先行条件、行動、結果の反応行動に分けたうえで一連の事象としてとらえ、職員の行動と児童の反応行動の関係を分析して、職員が実際にとった行動とは別の選択をしたときを考えながらベターな選択を考え実践する仕組みができていた。また実際に一連の行動を記載することで対人スキルの可視化もなされていた。だれが見てもわかりやすくなっていた。当施設でも、児童と職員の行動をより丁寧に観察、評価するようにしケアの向上を図っている。

いては、事例を積み重ね整理・体系化し、新たなマニュアル作成につなげていき、今後増加するとされる発達障害の児童の対応、児童の学習意欲を高めるにはどうしたら良いのかなど広範な課題にも役立てていきたい。

業務の効率化やスキルアップを図っても小規模グループケアの実施によって職員にとって「やりがい」も増えるが同時に「負担」も増加するため、ストレス解消、バーンアウト防止の策としてリフレッシュ対策も実施しながらいわき育英舎にあった仕組み作りを継続的に進めていきたい。

成果の広報、公表

事業所のホームページ上で研修の内容、写真を掲載。当法人の機関紙「れいめい」にも掲載予定。

今後の展開

先に成果の欄で述べた情報共有・効率化、個別の職員のスキルアップをすすめていく。

PCソフトウェアの活用については派遣先施設のような運用を見据えながらいわき育英舎の職員にあった運用方法を再検討したい。行動分析につ