

福祉施設における人材育成 (1)

—「仕事チェック表」による日常業務のセルフマネジメント—

Effects of self-management on staff behaviors in a resident for adults with disabilities

○濃添 晋矢¹⁾・桂木 三恵²⁾・樋口 雄亮²⁾

ライフステージ・悠トピア¹⁾ 愛知県心身障害者コロニー²⁾

Shinya NOZOE, Mie KATURAGI, Yusuke TOIGUTI

(Lifestage-Utopia) (AICHI PREFECTURAL COLONY)

keywords: staff training, check list, self-management, QOL

1. はじめに

近年、障害者自立支援法の施行などにより福祉施設における労働環境が変化し、非正規雇用の増加等の問題が生じている。中でも人材育成については重要であるにもかかわらず、具体的な実践が報告された例は少ない。そこで本実践では、福祉施設において「仕事チェック表」を用い、スタッフが効率的、自発的に業務を進めるための方法を検討した。また、スタッフが業務を効率的に進めることで、利用者のQOL向上につながったかどうかを合わせて検討した。

2. 方法

1)参加者:知的障害者更生入所施設のスタッフ3名(支援員2名、主任1名)が本実践に参加した。「仕事チェック表」の導入時(201X年4月)、支援員2名の勤続年数はそれぞれ2年、4年で、主任は8年であった。3名は利用者12名からなる1ユニットの担当であり、食事などの生活支援を早番・遅番の交代で勤務にあたっていた。平日は2名の交代勤務だが、土曜日と日曜日は3名が勤務にあたり、外出など休日の過ぎしの支援にあたっていた。3名とも「仕事チェック表」導入の前年度(201X-1年)から同じユニットの担当であった。

2)課題と目標の設定:ユニットの課題としては、特に事務的な業務を中心に主任に仕事が集中しがちで、結果として利用者へのサービスの質が落ちているように思われた。そこで、当面の目標を「3人で協力して事務仕事を計画的に進めること」と設定した。効率的に事務仕事を進めることで、計画的に進める必要がある外出などの休日の過ぎしが充実していくと考えられた。

3)「仕事チェック表」の導入:計画的に仕事を進めるため「仕事チェック表」を導入した。具体的業務を縦軸に列挙し、横軸に日付をとった。スタッフの勤務や行事、会議などの日程もあらかじめ記入しておいた。また、あらかじめ決められていた業務の欄の下に、突発的に必要となった業務を自発的に書き込める空欄も設けた。

4)手続き:活用方法は概ね以下のとおりであった。①日曜日に3人で話し合い、誰がいつ何の仕事をするかを決め、チェック表の欄内に名前を書き込む、②仕事をする、③仕事をしたら名前を蛍光ペンでマークする、④次の日曜日に1週間の仕事についてフィードバックを行い、次の週の計画をたてる。①~⑤を毎週繰り返した。実践開始時は主任が話し合いの司会をつとめていたが、201X年7月からは支援員2名が交代で司会をつとめ、仕事の計画を立てた。

5)従属変数:(1)スタッフの業務:①3名で相談して計画した仕事を支援員が行った回数、②3名で相談して計画した仕事を主任が行った回数、③支援員が自発的に計画して仕事を行った回数、の3点について集計した。(2)利用者のQOL:利用者のQOL向上について調べるため、①週末に行っていた「コンビニ買い物」の回数の変化、②休日の昼食に店屋物などの食事を提供する「休日プログラム」の内容の変化、の2つについて集計した。①、②とも「仕事チェック表」導入前の201X-1年と、導入後の201X年で比較した。

3. 結果

1)スタッフ業務(図1):①支援員仕事回数:4月21回から6月55回と増加した。②主任仕事回数:4月9回から6月22回と増加した。③自発的な支援員の仕事回数:4、5月は見られず、6月の2回のみであった。2)利用者のQOL:①コンビニ買い物の回数の変化(図2):201X-1年度は年間計7回で、1店舗のみでの実施だったが、201X年度は5~7月で計6回、2店舗での実施に拡大した。②「昼食プログラム」の内容の変化:201X-1年9月までは月1、2回の実施であったが、10月からは月3、4回の実施に回数が増大した。プログラムの種類については、

顕著な変化は見られなかったが、201X-1年12月からはより準備が大変な「調理」を開始し、その後も継続した。

4. 考察

今回の結果から、「仕事チェック表」を使用してスタッフが効率的に業務を進められるようになったと考えられた。ただ、チェック表の空欄にスタッフが業務を書き込んだのは1回だけだったことから、スタッフの自発性を導くことはできなかったと言えよう。原因として、業務を行ったあとの強化刺激の不足が考えられた。今後はスタッフの業務パフォーマンスを可視化する方法を工夫するなどの検討が必要である。

「コンビニ買い物」の回数の増加は「仕事チェック表」の導入と時期が同じであった。お金の準備など事務仕事を計画的に進められるようになったことが、回数の増加につながったと考えられた。一方、「昼食プログラム」の回数は「仕事チェック表」導入と関係なく増加し、導入後もその内容に大きな変化はなかったことから、「仕事チェック表」以外の随伴性が影響していたことが示唆された。

人材育成という観点からみると、「仕事チェック表」という比較的単純な手続きにより、利用者のQOLの向上にまでつなげられたということは意義深い。一方で、業務の遂行には様々な随伴性が存在しており、今後も人材育成の具体的手続きを蓄積し、より包括的なプログラムを検討していくことが重要であると考えられる。

