

[演題8]

障害者支援施設における職員実践指針の作成支援 ～職員のグループワーク作業を通して～

相澤 譲治
社会リハビリテーション学科

1. 目的

目的は、A社会福祉法人における職員実践指針を職員自身のグループワークによって、検討し、文章化することを支援することである。

2. A社会福祉法人の概要

A社会福祉法人は、1977年に無認可の障害者共同作業所の設立にはじまる。現在、障害者支援施設（入所支援、生活介護等）をはじめとする6事業所を運営し、職員数は約60名である。

開設時の設立趣意書はあるが、法人全体の理念や職員実践指針はなかった。

3. 研修実施の契機

2012年秋、A社会福祉法人より2013年度の職員研修の依頼があった。法人からの要望で年間テーマを「チームワーク」とする。本テーマ決定の要因は、法人内の事業所の増加や職員の増員、職員の異動等があり、日々の業務においてチームワークに支障をもたらすことが散見されるようになったことが背景にある。

もちろん各事業所での定例の会議や個々の研修はあるが、法人全体の職員を対象にした研修の必要性が生じたことが契機である。

4. 研修方法

まず、2013年6月にチームワーク自体の研修をグループワークを主体とした演習形式で実施した。

研修後、9月の研修内容について、研修担当の職員や施設長等と話し合っている中で、法人の職員実践指針が作成されていないことが分かった。そこで、「みんなで協力して職員実践指針をつくらう」のテーマで研修をしましょうと提案する。理事長の承認を得て、実施されることとなった。

1) 研修までの事前の準備

- ① 神戸、明石地区の障害者支援施設の職員実践指針に関する情報収集とヒアリング
- ② 各文献（雑誌「サポート」等）から公表されている職員実践指針の収集と分析
- ③ 当日の研修方法について研修担当職員と相談
- ④ A法人理事長による法人理念の文章化
- ⑤ 日本知的障害者福祉協会の職員行動規範や見本となる職員実践指針を研修委員に送付

2) 当日の研修方法

理事長による法人理念の説明を実施した後、相澤から研修の意義や方法を説明する。

- ① 法人理念と職員実践指針の関係を説明した後、職員実践指針作成の目的と意義を説明する。そして、職員実践指針を②人権の尊

重、⑥利用者への支援、⑦職員の自己研鑽、
⑧保護者への情報提供、⑨地域との関係性、
⑩職場環境の6項目に分けて検討する。

- ② 5～6人のグループを12形成する。
- ③ 2グループが一つの項目を配布資料を見ながら検討する。(KJ法を用いながら)
- ④ 文章化したものを模造紙に記入し、各グループが発表する。
- ⑤ 2グループがひとつのグループとなり、改めて検討する。
- ⑥ 6グループが発表する。

*相澤は、グループワークの最中ファシリテーター役となり、各グループをフォローしたり、キーワードに関してコメントしたりする。

⑦ 職場全体の職員同士の相互扶助体制

なお、本発表に際しA社会福祉法人の了承を得ています。

5. 成果と課題

1) 成果

成果は3つあげられる。

- ① 全職員が参加し、自分たちの職員実践指針を作成したこと
- ② 生活支援員のみでなく、調理師、栄養士、看護師が参加することで、栄養面、看護面についても職員実践指針に反映されたこと
- ③ グループワークの最中にあらためて「自己決定」や「自立支援」等の基本的な事柄を論議できたこと

2) 課題

課題は4点あげられる。

- ④ 各項目間の調整等の検討
研修委員会を中心とするプロジェクト委員が検討する予定である。また、相澤がフォローすることになっている。
- ⑤ 継続的な改訂作業の実施
- ⑥ 日々のチェック体制の整備(自己評価シートの作成)
相澤がシートの見本を提案している。