

なぜ今、介護職員に

”職場外活動“が

必要なのか？

教育・研修には、業務の場を離れて行う「OFF・JT」、業務の場で行う「OJT」、自分磨きを支援する「SDS」の3パターンがある。介護業界の教育・研修は、資格取得に偏重し、やらされ感も漂いかねない。そんな研修の壁の問題点と突破の方法である職場外活動のあり方を考える。



職場外に目を向けさせる活動を促そう

介護職員に対する研修は、どこかの事業所でも行っていることだろう。新人研修にはじまり、中堅・ベテランになっても介護に必要な知識と技術を得るための研修は必要だ。無資格者は初任者研修などの勉強も必要だ。

その方法には3つのタイプがある(図表)。普段の職場の外へ出かけて外部の講師に学ぶOFF・JT(職場外教育)、上長や先輩などにより、職場内で業務に直結したテーマで学ぶOJT(職場内教育)、職員が自発的に学習することを法人が応援するSDS(自己研鑽支援制度)である。

管理職やリーダーの大きな悩みは、職員に学ぶ意欲を継続的に持たせることである。株式会社ミライバ取締役で人事系のコンサルタントや研修講師として経験の深い江畑直樹さんは、教える側の視点からこう指摘する。

「OJTは職場内の気楽な濃い人間関係のなかで行えますが、新しい知識や刺激が得られるとは限ら

ない。OFF・JTは外に出ていくために刺激があります。しかし、座学が中心となり、知識や技術が効果的に身につくとは限らないし、日頃の業務とうまく結びつかないこともあります」

特に、介護事業所での研修は現場でのスキルアップしがちなことから、OJTに偏重しがちだ。

OFF・JTをやるにしても、資格取得の必要に応じて職場外の研修に出せば事足りると考える事業者もいる。一方で、自己研鑽は一部の職員しか活用していないとお悩みの事業者も少なくない。

そこで大いに注目したいのが、職員が自発的に学ぶ意欲を持って外へと出かけていく、職場外活動である。

発想や行動の変化を職員に起させたい

今、介護職員に求められているのは、「今までとは異なる発想」「新しい外とつながる人脈」、それらが結びついて「行動を変える」ことではないだろうか。

埼玉県の和が家グループ代表の直井誠さんは自らの学びの経験か

図表 一般的な研修の仕組みと課題

	OFF-JT（職場外教育）	OJT（職場内教育）	SDS（自己研鑽支援制度）
内容	職場の外に出ていくスタイルの教育。セミナー、講演、講義のような座学が中心となるが、具体的な方法の実践的実習、参加者によるグループワークなどを行う場合もある	職場の中で行われる教育。問題が発生した際やヒヤリハットが生じた際の事例、日常的に反復される事項などについて、随時に業務と平行して指導する	職員が自発的に職場外で学習したいメニューを探してきて、それらに参加する際に時間などの便宜や参加費などの支援を実施する
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・日常とは異なる場で刺激を受けやすい ・落ち着いた学べる環境が多い ・新しい知識・情報と出会う 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務時間内で即時に行える ・日常と同じ関係のなかで行える ・業務実態に合った技術を得やすい 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員自らの学習意欲に基づいている ・職員が自主的にメニューを選べる ・自分の課題と近づけて学べる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・研修に行く／行かせる時間が取りにくい ・実践にすぐに結びつかない ・講師やほかの出席者との関係が深まりにくい 	<ul style="list-style-type: none"> ・教える側の知識や技術にバラつきがある ・業務と重なり、指導時間が不十分 ・業務外のことに目を向けにくい 	<ul style="list-style-type: none"> ・上司がコントロールしにくい ・費用負担を行うだけになりがち ・意欲的な職員だけとは限らない

不満や問題

- ・やりたい学習ができないという失望感がやられさ感を生む
- ・職員の発想や行動の変化を促しにくい。
- ・職場外の活動はコントロールできず、OJTに偏重

どうすればよいか？

- ・資格取得以外の目的意識を職員に持たせられないか？
- ・外部の発想や行動にふれ、職員に変化を起せないか？
- ・職員の意欲に委ね、意欲を喚起できないか？

ら、次のように述べる。

「研修で学んだことと実践が結びつかず、成果が出ないことから、職員がやらされ感を持ってしまうことがあります。考え方や行動が変わるといふ実感に結びつけなければいけません」

OFF・JTにしても、OJTにしてもただ「教える↓教わる」の一方通行になりがちだ。そこに研修の限界があるのではないか。関心のないことに対して一方通行でインプットが続けば、職員はやらされ感を募らせる。そこで、職場外活動^①をうまく活用すれば、職員の自主性を引き出し、考え・行動の変化をもたらしやすくなる。

千葉市の社会福祉法人煌徳会「とどろき一倫荘」の施設長・平野幸一さんも、自分で進んで職場外活動を行い、外部との交流を持つことの効用をこう話す。

「外部の研修にも、私的な交流も積極的に顔を出していますが、施設の開設に向けて専門的な情報を得ることに大変に役立ちましたし、さまざまな経営者、管理職との交流につながりました」

たとえば、IT技術や経営手法は、介護事業者の業務やOJTのみで学べるのではなく、専門家の情報や知恵が必要だ。平野さんはそうした情報や知恵を、外部との交流から上手に得ている。

そうした交流を促進する場もある。介護職の集うカフェというオンラインで学習と交流の場となっているNPO法人未来をつくるkaijokafeがその良い例だ。代表の高瀬比左子さんは語る。

「資格取得の研修以外で職員が職場の外に出ていく機会は少なく、悩みを誰かと共有することは難しい。職場の関係のなかだけでは息をつく暇がありません。それでは人間的な成長はままなりません」

人と交流することにより、共感を得る場が大きな力を持つことに、経営者・管理職は目を向けるべきだ。研修に「行かせる」ことをやめよう。職員が自分の意志と意欲があつてこそ、初めて学ぶこと・知ることの意味ができる。発想や行動を変化させるきっかけにもなる。職場外活動に自ら「行く」という気持ちをもたせることこそが大切なのだ。