

【実践報告】

グループワーク現任研修後の 高齢者デイサービスプログラムの変化と研修項目

水野良也¹⁾・中島慶行²⁾

和文抄録

高齢者デイサービス職員に対し、グループワークに特化した1年に及ぶ研修を実施した結果、場の盛り上がりや滞りのない日課を重視したプログラムから、利用者の参加目的や課題を意識し能力の違いや関心の差を考慮したプログラムへの改善事例が見られた。分析の結果、その変化をもたらしたものは、利用者同士の良好な関わりや交流を高めるメンバー間の「相互作用」、サービスの選択や進行を工夫する際に具体的なヒントを与えてくれる「プログラム活動」、そして利用者の相互援助やエンパワメント向上を目指す「グループワークの目的」の3点に集約された。高齢者デイサービス施設職員に対するグループワーク研修のあらためての重要性と教えるべき研修項目が仮説として提示された。この仮説を踏まえて、より効果的な研修内容の改善と仮説検証法および実践の積み上げが今後の課題である。

キーワード：デイサービス、グループワーク、研修項目、プログラム活動、相互作用

I. 高齢者デイサービス施設職員向けの 研修が求められる背景

介護・福祉人材の確保や資質の向上を目指した「社会福祉士及び介護福祉士法」の2007年改正は、新たに「相談援助又は介護等に関する知識及び技能の向上」(47条の2)の義務規程を置き、実施機関に対して「資質向上の責務」を付加した。

たとえば介護サービス従事者の研修のあり方に

関する研究会(全社協2006:13)は、「継続教育・現任研修システムの必要性」を法改正以前から説き、「OJT、外部研修などによる現任者の能力開発は、質・量ともに不十分」と指摘していた。他からも、「外部の研修に参加できる回数や人数は少なく、内部の研修体制も十分に整っていないとはいえない施設が多い」(正保2004:82)という問題点の指摘や、研修効果研究を理論的実証的な点から進めるべきであるという報告(原田2002)も既になされていた。

しかしこのような問題点の指摘に対して、目立った改善は近年の研究論文を含めても提起されおらず、研修の充実化は現場において未だ解決されていない課題といえる。

介護・福祉人材の確保や資質の向上が課題となる一因としては、介護保険サービスの多様化や量的増加がある。周知の通り同制度の下では3種

2018年6月30日受付/2018年11月26日受理

1) MIZUNO Yoshinari

琉球大学人文社会学部

2) NAKAJIMA Yoshiyuki

社会福祉法人京都福祉サービス協会

E-mail: mizuno@LL.u-ryukyu.ac.jp

類のサービス（「居宅（在宅）」「施設」「地域密着型」）が提供されている。その中でも「居宅（在宅）」サービス利用者の数は最も多く増加傾向が続いている¹⁾。そのうちの一つであるデイサービス（通所介護と介護予防通所介護）の年間利用者数は、この10年の間に約2倍の勢いで増え、2014年度で260万人を越えた（厚生労働省・介護給付費等実態調査2016）²⁾。

量的拡大を示すデイサービス利用者に対して、いかなるプログラムを提供すべきであるのかについての論議は、未だ結論を得ているとは言い難い。レクリエーションが幼稚であり抵抗を感じるといふ声は昔から多く聞かれる（井上・鈴木・笹田2002）。また近年では、利用者の機能回復に目的を絞った特化型や、雰囲気盛り上げを過剰に目指すもの、派手なサービス等で耳目を集める娯楽系の施設なども誕生し多様化している³⁾。

このような状況下においては、デイサービスの在り方をテーマにした研修が盛んになってもよいはずであるが、訪問介護や入所施設と比較して、通所介護事業所の研修体制はやや低調であり問題性が高く（丸山・尾台2008）、研修の充実化が望まれている。

II. グループワーク研修の必要性

介護老人福祉施設と介護老人保健施設の研修を調査した佐久間（2010）は、新任研修の指導内容を6項目（施設の理解・介護技術・介護の心構え・介護保険制度・ケアプラン・個人情報の保護）に、そして現任研修を5項目（施設の理解・管理職研修・介護技術・職業倫理・個人情報の保護）に分類している。だが、これらの研修項目からは、ソーシャルグループワーク（以下「GW」と略す）が研修内容に含まれていることを確認できない。研修報告書や研究論文等においても、GWが中心に扱われたものは皆無である。

それでは、GWを教える必要が介護現場にはないと判断されているのかといえ、反対にその必要性が幾つかの研究報告で強調されている。和久田（2006：70）は、介護福祉士養成課程の教

育内容の見直し案に関して、「集団を介した援助の学習がどのように取り入れられていくのか不明」として、「集団を介した援助の視点や活動・行事の計画・運営のための知識・技術の学習」を教えるべきだと訴えている。西川（2011：61）も、レクリエーション等を媒介としたGWを学ぶ意義を説きながら、「新カリキュラムの移行で無くなってしまった『社会福祉援助技術』『社会福祉援助技術演習』『レクリエーション活動援助法』には、介護福祉士を目指す学生に必要な技能の習得要因が多く含まれていた」と指摘した。同資格の誕生以前から浅野（1981）は、老人ホームにおけるGWの活用について書籍にまとめており、集団生活と生きがいの観点からGW実践が役に立つことを事例と共に解説している。

デイサービスは小集団活動が中心となるサービスであるためGWの知識や技術がとりわけ重用されるべきである。ところが2007年の「社会福祉士及び介護福祉士養成課程における教育内容等の見直し」以降、社会福祉士や介護福祉士の養成教育段階において、GWを学ぶことは従来よりも難しくなっている（水野2010）。このような専門職養成段階での教育機会の減少も、現任研修におけるGWの必要度を一層高めていると考える。

III. 研修実施の経緯

本報告の研修が行われた老人デイサービスセンター（以下「A施設」とする）は、K福祉法人が運営する一施設であり、利用定員は30名で、2014年度の1日あたりの平均利用者数は25.9名、平均要介護度は1.70であった。A施設のある地域は、人口流入の激しい新興住宅地帯で、高齢化率・要介護出現率・介護保険サービス利用率等が市内で最も低く比較的元気な高齢者が多いという特徴がある。

デイサービスの職員数は、生活相談員1.4名、介護職員8.6名、看護職員1.7名であり（常勤換算による）、生活相談員のうち1名は社会福祉士を、介護職員のうち6.6名は介護福祉士の資格

を、2名は介護支援専門員の資格を所持している。経験年数は最も長い者で10年、最も短い者で6ヶ月、平均経験年数4年6ヶ月、平均年齢41.5歳である(2014年度末時点)。

K福祉法人は経験別・役職別の研修体系を確立させ実施しているが、その内容は主に介護技術や周辺知識が中心でソーシャルワークに関連した教育はOJTに限られている。GWに関連した研修教育は、全くと言ってよいほどなされておらず、グループディスカッションと同義であると誤解している者も少なからずみられる。「とにかくデイサービスの時間を楽しく」「利用者と一緒に盛り上がるのが良いデイサービス」という意識を職員が持っていることに、A施設長はかねてより違和感を覚えていた。利用者同士が相互に影響し合う働きかけが十分にされておらず、団体の力を活用した効果的な支援になりえていないのではないかとも感じていた。そこでA施設長は、GWを指導する職場内OFF-JTを外部講師に要請した。その結果、GWに特化した約1年間の研修(ほぼ月1回で、2時間)が実現した。

依頼を受けた講師は、4年生大学の社会福祉士養成課程で教える男性教員である。大学院修士号(社会福祉学専攻)を取得後、介護福祉士養成校の教員職を数年経験した後に、大学勤務となった。教育の傍ら、司法関係や精神病院あるいは児童関連施設等で長くGWの実践経験があり研修も引き受けている。しかしこの講師にとっても、これまでのGWの研修経験は単発かせいぜい3回までということが多く、本事例は他に類例のない長期の研修であり試行的な挑戦であった。

IV. 研究目的と方法

1. 目的

GW研修後の受講職員によるデイサービスプログラムを、その研修内容との関連で分析を行い、高齢者デイサービス施設職員にとって効果的なGW研修項目を考察する。

2. 方法

(1) 分析方法

職員が記述した「事例報告用紙⁴⁾」を分析対象にして、研修中のどの研修項目の学びによって事例が考案されたと職員が認識していたかを分類した。

まず、同用紙の「1. 研修(現場で活用して見た専門的な技術や視点あるいは知識の内容)」の欄に自由記述で書かれた文章から、研修項目に該当する文言が含まれているか否かを調査した。文言が文章中に確認でき、内容的にも一致している研修項目を特定した。当該欄からだけでは確認が難しい事例は、他の欄「3. 実践(実際に新しく試してみた方法や働きかけ上の変更点)」も参考にして同様の方法で分類を補った。

(2) 研修期間と内容

現任研修は、2014年2月から12月までの期間、ほぼ月1回2時間の枠で合計10回に渡って実施された。

研修は、全体を通して、GW主要モデルの中の「相互援助モデル」と「エンパワーメントモデル」を念頭に体系的な説明がなされた⁵⁾。これらのモデルを基本に据えることで、デイサービス実践が、単なるグループ活動から相互援助の促進やエンパワーメントが可能となるGWを活用したサービス内容になることを講師は期待した。モデルを土台にした「研修項目」と、各回における「講師の狙い」及び具体的な「研修内容」を表1にまとめた。

(3) 倫理的配慮

本研究実施時点において、筆者の所属機関では当該分野に該当する研究倫理審査委員会が存在していなかった。しかし本調査の実施にあたっては、研究者倫理教育CITI Japan(「責任ある研究行為基盤編」受講済み)の規範を踏まえ、学会の倫理規程を遵守して調査を行った。研究調査の際には対象である職員に対して、研究の趣旨、匿名性の保持、研究目的以外の不使用について文書で説明した上で、学会発表や投稿論文の形で発表す

表1 研修項目、講師の狙い、(実際の)研修内容

研修項目	日付	講師の狙い	研修内容
【グループの種類】 グループには治療、教育、課題達成、自助やソーシャルアクションなども含め多様な種類があり、援助の可能性は大きい	1回目 2月1日	オリエンテーション1回目、講師との波長合わせ、現在の仕事意識の明確化、自己覚知、職員間コミュニケーションの活性化	講師自己紹介、仕事に関するアンケート記入、アンケート記述に関するグループディスカッション、仕事に対する自己評価と小グループづくり、グループごとでのディスカッション、フィードバックを受ける演習
【GWの目的】 個人の成長や問題解決、社会的機能力の回復・強化を目指し、GWにおいて相互援助やエンパワメント向上を目的とする	2回目 2月15日	オリエンテーション2回目、前回の体験を通じたグループで生まれる変化や成長についての理論的理解	「ジョハリの窓」の解説と演習、GWにおける自己開示とフィードバックの重要性に関する説明
【ワーカーとメンバーとの対面的関係】 ワーカーが一方的な責任を持つ援助関係であり、個々の参加者やグループ全体と信頼関係を構築する	3回目 3月15日	GWの全体像や目的の理解、ワーカーとメンバーの信頼関係の重要性の理解、社会資源が援助の道具であることとの意識付け	GWの定義と援助媒体の概略説明、ワーカーとメンバーの対面的関係と社会資源の詳説、信頼関係を築くためにワーカーが何をすべきかを検討する宿題を課す
【社会資源】 GWの目的のために役立つ人的・物的・経済的・制度的な資源であり、活動の選択の幅を広げたり、実施を支える上で重要である	4回目 4月19日	メンバー同士の相互作用を引き出す重畳性の認識、活性化の方法への気づきや検討を促す	前回の宿題結果をグループで討議、仲間関係の相互作用の重要性や関係促進の方法の解説、関連する紙上ロールプレイ演習、褒めあう演習。
【相互作用】 参加者同士の関わりを増やして良好な働きかけを促進するように、ワーカーは支援方法を工夫し自らのリーダーシップを調節していく	5回目 5月17日	デイサービス(プログラム活動)の計画や展開にあたっての留意点の理解	プログラムの計画や展開上の留意点についての講義、小グループで現状の活動の課題について討議し、意見交換
【プログラム活動】 プログラム活動の選択や進行において、援助効果を高めたり活動の活性化をさせるための具体的なポイント(プログラムの活動分析)がある	6回目 6月21日	現状のデイサービス活動の具体的な改善方法の学び、特にグループの観察力を高めるために、メンバー同士の関係性にも着目する見方の理解	活動を魅力的に改良するヒントを具体的に説明、現状の活動で工夫できる点について検討を促し、各人のアイディアについて小グループでの意見交換
【援助過程】 利用者の小集団をグループプロセスの観点から観察し把握し、準備・開始・作業・終結に至る過程でそれぞれに必要な支援をしていく	7回目 7月19日	GWの援助過程の作業と、グループの発達段階の理解	GWの援助過程に沿ってワーカーのやるべきことについての講義。ワーカーのリーダーシップの考え方やGWの原則を解説
【GWの原則】 参加・個別化・受容・自己決定・制限等の原則をいかなる場合でもGWの活動の指針として用いる	8回目 9月13日	理論の実践化、具体例の検討、実践上の理解を深める	事例検討、11人が15事例の提出、一事例ずつ、口頭での報告と質疑応答、講師の助言コメントという方法による検討
	9回目 11月15日	理論の実践化や具体例の検討をより多角的な視点で捉えられる視点を養う	事例検討、10人が11事例の提出、講師が前回担当した助言役を、参加者同士が小グループ内で挑戦、全体発表、最後に講師のコメント
	10回目 12月13日	研修の集大成として全体の振り返りや理解不足な点を補う。GWの原則を通じたまとめ	GWの定義の復習、アセスメント、記録についての講義、援助者の姿勢の大切さ、ストレッチング視点、社会関係やネットワーキングの活用

ることに関して、書面を用いて同意を得た。

V. 結 果

1. 分析対象となった職員

研修受講の職員数は、各回において多少のばらつきがあるものの平均して10人前後であった。他部署に所属する職員の積極的な参加もあって顔ぶれが毎回若干異なっていた。分析対象の職員は、中途退職者や他部署からの単発の出席者を除いた表2の通りである。

2. 職員による研修内容感想

職員が研修をどのように受け止めたのかについて紹介する。職員記述の「研修報告書(学んだ内容と感想)」の中から、後述する部分や内容的に重複するものを省いて、研修の様子が端的に分かりやすく書かれている箇所を抜粋して紹介する(表3)。

3. 職員による実践報告

講師の指示の下、研修成果を実践に反映させることを目的に職員が同年の7月下旬から11月上

旬にかけて新しい実践を試し、報告用紙の提出と共に口頭による報告も行った。その全26事例の中から個別援助対応ケースを除く集団援助実践である20事例を、本稿では取りあげて内容を整理した(表4)。

4. 報告事例を生み出した研修項目

報告された事例がどの研修研修項目の学びを活かした実践であるのかを分類した結果が表5である。研修項目の文言が職員の記述からそのまま確認できた番号事例が1・4・5・10・12・16・17・19・20。それ以外は、明らかに一致する文言はないものの内容から判断したり他の欄の記述から補って分類をした事例である。たとえば事例2では、一致する文言はないものの「仲の良いグループ同士が肯定的な雰囲気の中で作業」という記述が、「参加者同士の関わりを増やして良好な働きかけを促進する」ことを狙った援助だと判断できるので「相互作用」の項目に分類した。

分析の結果、複数項目に該当する事例を含め、「相互作用」の学びから生まれたと思われる事例が14事例、「プログラム活動」は4事例、「GWの目的」が4事例であった。以上の通り、全て

表2 対象職員属性

	年齢	性別	学歴	資格	職種	現職経験年数
A	30代	女性	専門学校卒(福祉以外)	介護福祉士 介護支援専門員	介護職員	3年8か月
B	20代	男性	短大卒(福祉系)	介護福祉士	介護職員	5年11か月
C	20代	女性	高卒	介護福祉士 介護支援専門員	介護職員	2年9か月
D	20代	女性	大卒(福祉以外)	無資格	介護職員	2年11か月
E	20代	女性	高卒	介護福祉士	介護職員	1年4か月
F	40代	女性	高卒	介護福祉士 介護支援専門員	介護支援専門員	13年
G	20代	女性	高卒	介護福祉士	介護職員 生活相談員	5年5か月
H	30代	女性	高卒	介護福祉士	介護職員	5年5か月
I	40代	女性	看護学校卒	看護師	看護職員	5年11か月
J	50代	女性	看護学校卒	看護師 介護支援専門員	看護職員	10年
K	20代	女性	大卒	社会福祉士 介護福祉士	生活相談員	6年11ヵ月

表3 職員の感想

	日付	職員の感想(抜粋)
1 回目	2月1日	「今回のGWは自分の主観や認識を意識するいい機会であった」「今までやった事ない方式で色々職員間で話が来て新鮮」「深い話ができ意外な発見もあり全体の雰囲気もすごく良かった。職場がいつもこうだと良いのと思った」「アンケートにより、仕事に対する思いや姿勢を振り返る事ができました」
2 回目	2月15日	「今回の研修で良い人間関係を作るには自己開示やフィードバックが大切だということを学びました」「ジョハリの窓というモデルを使い対人関係において人と人が関係を深めていく為には何が大事で必要か、関わり方や考え方を学ぶ事が出来た」
3 回目	3月15日	「今回の研修に参加して、グループワークの必要性を理解できたと思いました」「グループ活動は楽しく盛り上がりやすいが、GWは個人の発達と問題解決、有用感を高める」「何となく」でやってきている部分に対し、再度目的等を意識し、普段の場でも考えのもとに結びつけていければと思う」
4 回目	4月19日	「仲間関係を上手に形成するために今回習った方法をもっと自分の中に落とし込んでやっていけるようにしたい」「普段色々な方と接する中で、そういう事がしっかりと出来ているか考え直した時に出来ている部分とそうでない部分があり、コミュニケーションのとり方を深く考え直せるいい機会になった」「研修を通して、目的を明確にしてメンバー分けや交流中の言葉かけなどにたくさんのヒントを貰えた」
5 回目	5月17日	「職員がGWで学んだスタンスを意識して、トークや交流をしてみたいと考えている」「今回の研修を受けて、今後もご利用者に主体となって頂くために、利用者の思いを引き出し、それに応えて行けたらと思いました」「これからは利用者様の意見を聞きながら、利用者様に選んでいただき、ご自分から意見の言いやすい環境を作っていかなければいけないと感じました」
6 回目	6月21日	「少しの工夫で様々な効果が得られると感じたので少しずつ取り入れていきたい」「実際に使える内容のお話がふえてきている」「プログラム活動の改良ポイントいい工夫をすることで変化する、魅力が出る」
7 回目	7月19日	「実際の実例をあげてGWの動きを解説してくれたので、まとめと合わせてGWの準備、開始、作業の流れがとともわかりやすかった」「特に準備期が欠けているように思いますので、準備をしっかりと行うため、何か新しいことを開始する時は、会議で話し合いを行いたい」「もっとグループワークの視点を活用できるよう、自分の考えを深めていきたいと思っている」
8 回目	9月13日	〈事例報告書を課したため研修報告書なし〉
9 回目	11月15日	〈事例報告書を課したため研修報告書なし〉
10 回目	12月13日	〈最終回のため研修報告書なし〉

表4 職員による実践報告

番号	場面	支援対象や理由・背景	新しく試してみた方法や支援上の変更点	利用者の反応や変化
1	紐ロープ	進行状況によって関われない一部の人から不満が出る	ゲームの進行状況に関わらず全員が最後まで関わる事ができるようなルールの変更	利用者がそれぞれのレベルに応じて今までよりも楽しむことができるようになった
2	貼り絵	レクに対して普段から積極的・主体的でない利用者	仲が良い人同士のグループ分けによる肯定的な雰囲気作りとグループごとの作業を提案した	作業の細かい所まで自分達で話し合っ て決めていく活動になった
3	体操	座席の位置関係で手本の見えない利用者やサポートが困難な利用者	全員が見渡せる車座の形で並んだ上で、職員が手本を示さず、利用者自身が順番に見本になるような進行法への変更	職員の予想以上に、利用者が主体的・意欲的に体操をするようになった

グループワーク現任研修後の高齢者デイサービスプログラムの変化と研修項目

4	入浴支援	職員からの入浴の声かけに拒否的な利用者	個人ではなくグループ単位に声かけをして、参加者同士が促し合って入浴するように促す	いつも拒否的な人が逆に今回は渋った人を誘いかけて共に入浴が出来た
5	食事入浴体操等	職員からの声かけがないと動作が止まってしまう利用者	個人の発達と問題解決に焦点を当て、世話好きな利用者とのペアリングをした上で、消極的な人に優しく声かけをして貰うことを依頼	世話好きな利用者は自分の役割が出来て喜びが増し、消極的な利用者も共に動けるように変化
6	話し合い	「特にする事がない」というデイ活動に消極的で手持ち無沙汰な利用者	自分からしたいことを見つけてほしいため、共通性の高い人を集めて「デイサービスでの楽しみを見つける」と題した話し合いの場の設定	一部の人が沢山話す偏りはあったが、それぞれが活動に対する思いを開示。だが共感を得る場になったかは疑問
7	カラオケ	事例6で話し合いに参加した利用者	利用者のニーズ(カラオケをした)に基づいたプログラムの選択	要望通りの活動(カラオケ)を試してみるが、特別楽しむという様子は見えなかった
8	話し合い	自宅で家事を行う利用者	共感しホッと安心できる場があるといいと職員が判断し、話し合いの場を設定して進行をする	利用者の中で話題を展開する人が現われるもの共感よりもバラバラな状態になる
9	話し合い	目の見えにくい利用者	共感を目的に、話し合いの場を設定して進行をする	目の見え方の違いが話題の先に来て、共感が生まれたとは言にくい結果となった
10	話し合い	体を動かすレクに参加しているものの、あまり交流のない4人の利用者	支援者のみが利用者に関わりかける形から、職員は話題を提供する程度で利用者中心に話し合せて貰う	レクに対する色々な意見を引き出せ、支援者が介入せずとも利用者同士で話し合いが無理なく成立した
11	話し合い	家族交流会は共通性が高いので効果的と判断	茶話会の方式で自由に話し合いが進むように雰囲気づくりにも配慮した進行	明るく楽しい雰囲気になって、体験談の積極的な分かち合いも行われ、参加者の表情にも変化が出た
12	入浴介助	利用者の残存能力を最大限に引き出し活かすための適度な関わり方を職員が模索していた	利用者本人ができることに職員が目をつけつつ、適度な声かけと見守りを行い、すぐに介助せず待つように心がけた	意欲が上がり自分でやろうとする利用者が出てきた。他方、無理してでもやろうとする利用者もいた
13	ボランティアの話し合い	意見があっても発言せず指示を聞かざるばかりに見える行事をサポートするボランティアへの新たな働きかけ	意見を促す質問を多用しボランティア参加者が何でも話してほしいことを強調しつつ、職員はあまり口を出さないように見守った	ボランティア参加者から積極的な話し合いが生まれた。いずれはボランティアの力を借りて運営を任せられる思いになった
14	食事の配膳	自ら動けるが、配膳時に何もせず待たされる利用者(自宅家事のきつかけを願う職員の判断)	職員のみが配膳をするのではなく利用者によって欲しいことや注意点を丁寧に説明してきちんと依頼した。	多くの利用者が自分のできる範囲で積極的に動き、配膳準備だけでなく後片付けもやろうとする利用者も現われる
15	コロリンゲーム	利用者が一人ずつ行うゲームのためか他の人の番では興味を示さず手持ち無沙汰	ゲームにおいて個別の得点を競い合う形から、2チームに分かれてチームの総得点で競い合うルールへと変更	個別競争時と比べて、チーム対抗方式では他の利用者に関心を向けてチームごとに応援なども生まれた
16	カラオケ	歌う人が一部に偏り、遠慮や恥ずかしさからまったく歌わない利用者もいた	一人ずつ歌うという形から、2チームに分けて、チームごとに歌い、その都度得点で勝負を競う進め方に変更	これまで歌わなかった人が仲間引っ張られ唄いだしたり、声量が増えた。全員が歌や応援の楽器を使うなど積極的になる
17	話し合い	顔見知り同士の座席配置のため介入せずとも自発的に話し合いが進むグループと判断	数人のグループに紙と鉛筆をセットにして配布しお題(「秋と言えば…」)を提供しての話し合い	上手に話が進むグループと、話題が途切れ黙り込み支援者の介入が必要なグループが半々で生まれた

18	おやつ作り	消極的な利用者にも挑戦してもらい、私生活改善を狙い自宅で料理をするきっかけとして	利用者同士が向き合う座席へ変更、自分のおやつは自分で作る意義を説明、お菓子里に自分の名前を記すことのできる紙の準備	不得手な利用者の「難しい」という声もあったが、互いに助けあったり職員の手を借りながら、自分で作る雰囲気作りに成功した
19	家族交流 話し合い	デイサービスでの様子を知りたいという以前からの家族の要望に応える	「デイサービスの一日」と題したパワーポイントを作成し家族に見せる新しいプログラム	参加者から「良かった」「安心した」という感想が出た。家族同士の会話もいつもより弾んだ
20	風船 バレー	職員が同じ目的を持って、活動を実施する意識が希薄だった	企画書の作成段階から職員間で目的の共有を意識。チーム同士の対戦の雰囲気のためのルール変更	新ルールは利用者から複雑でわかりにくいという声。風船に触れる利用者に差が出て盛り上がりには欠けた

表5 事例に応用したと職員が認識していた研修項目

事例	職員記述箇所	該当研修項目
1	プログラムの改良 難易度の調節	プログラム活動
2	仲の良いグループ同士が肯定的な雰囲気の中で作業して頂くことを意識して雰囲気づくりに取り組む	相互作用
3	体操のレクをアレンジ。円形になることでどの利用者も見本になるご利用者が見えるようになった	相互作用
4	相互作用や仲間意識、同調圧力等を活用	相互作用
5	個人の発達や問題解決に焦点をあて相互作用を活用しながらグループワークを行う	GWの目的 相互作用
6	共通性を見つけてお互いに自己開示を促す雰囲気	相互作用
7	近い問題を持つご利用者様同士で話し合っただけで頂くことで共通性を意識し意見を言いやすい雰囲気をつくる	相互作用
8	共感して話し合っただけだと思いたい	相互作用
9	共感をし合っただけ	相互作用
10	相互作用を引き出せるようにワーカーとしての関わりを意識しながら	相互作用
11	コンテンツとプロセスを意識して会を進めて反省してまとめてみた	相互作用
12	相互作用の技術・視点から	相互作用
13	意見を言いやすい雰囲気をつくる	相互作用
14	自立支援を意識する中で、今までは職員が配膳していたが、ご利用者様に食事の用意をして頂いて	GWの目的
15	チーム化することでお互いに声かけをして頂き、互いに他の人がどのように参加しているかを観察して頂く	プログラム活動
16	相互作用を意識し実施した	相互作用
17	相互作用を利用しながらメンバー同士の助け合いや協力する機会を作る	相互作用
18	自分のおやつは自分で作るというレクリエーション	GWの目的
19	報酬性を加えて	プログラム活動
20	報酬性、運動性、難易度、相互交流性、自由性、目的を意識したレクリエーションの改良	プログラム活動 GWの目的

の事例が上記3つの研修項目に集中する結果になった。職員の記述資料を調査する限りは、他の研修内容との関連性が伺える項目は無いと判断できた。

5. 職員の学び（研修項目）と事例の詳細

(1) 相互作用

対象職員の感想の中で相互作用に関連した記述を抜粋する⁶⁾。

「仲間関係を形成する面でプラスの雰囲気を作る事は大切なんだと思った。」(E)

「グループで協働する為のコミュニケーション作りのコツや主体をどこに持たすかを考えての働き方を教えてもらった」(F)

「ご利用者同士色々な悩みや不安をかかえておられる方が沢山おられるが、お互いに悩みを打ち明けられている事が少ないと感じる。私たち職員がご利用者の間に入り、話しやすい雰囲気を作り自己開示を促し『自分だけじゃない、みんなで頑張ろう』と意欲を出していただける様な支援を行っていかねばいけないと感じた」(H).

「『自分を受け入れてくれている、認めてくれている』これを互いに感じれる場をつくる事が重要だと感じた。」(K)

上記の感想から、相互作用をもたらす仲間関係作りの重要性を認識し、利用者の適度な自己開示を促すコミュニケーションの必要性を学んだことがことが伺える。GWの最大の強みがメンバー間の相互作用であり、相互作用を活かさないとには集団でやる意義は皆無に等しいことが研修で解説されて、その重要性が強調されたことが職員の認識に大きな影響を与えたと思われる。そのことで、これまでは利用者に直接働きかけることに力を入れがちだった職員の関わりが見直され、利用者同士が互いに影響し合うようなプログラムや利用者間の関わりを高められるアプローチを活動の中で検討できるようになっていった。

具体例としてたとえば事例3では、一人の指導職員の方を利用者全員が向く教室形式で行われてきた体操を、利用者が大きな円になってお互いを見渡せる車座の配置に改めた。それによって他の利用者の姿が視界に多く入り互いに関心に向けての変化が生まれた。加えて、これまでは職員が進行していた方法を利用者が順番にリーダー役を務める形にした。体操自体も利用者が自分なりの動きを示して参加者が真似るやり方に変更した。それらの結果、自分の体調や気分に合わせて体操の選択が可能になった満足感や、どのような指示が

なされるかという関心や刺激から、明るい笑顔や元気な声が増えて雰囲気が一変した。動きについていけない認知症の方には他の利用者がフォローする関わりも生まれ、相互援助が自発的に行われるようにもなった。従来は職員が誘っても体操にあまり興味を示さなかった消極的な利用者も、この方式では他の利用者と一緒に活動をしようという参加意識や動機づけが上がり、相互作用の大きさと強みを職員は実感した。

(2) プログラム活動

「プログラム活動を行う上で、5つのポイントを知ることでプログラム活動の内容を変えることも出来るし、新しくプログラム活動を考えるときに考えやすいと思う」(A)

「今回の研修のなかで今まで自分で企画、進行したプログラムで改良できるところはないかを考えた。報酬性や運動性などの5つの改良ポイントにわけて一つひとつ考えると目的などが明確になり、レクリエーションなど企画する際は、学んだことを踏まえて企画書などを作成していきたい」(C)

「レクリエーションの時もあくまですることを決め、そこにどうやって参加してもらうかを考えていたが、そのグループの課題を考えて、プログラムを決めていく事は今まで出来ていなかった」(D)

「自分が今までに立てた計画を振り返る事で改善点が明確になり、それを他の職員と共有することができたので良かった」(G)

これらの感想からもわかる通り、プログラム活動の計画や進行に関わる留意点や実際上のヒント⁷⁾が具体的に指導された。そのことで、自らの実践の場を思い浮かべてどのようなプログラム活動ができるのか、いかに改良できるかについて考え易くなり、従来は思いつかなかったプログラムの改善につながったと思われる。

たとえば事例1は、ゲームに難しさを感じていた利用者がルールの変更によって参加が可能に

なった。改善できた理由は、プログラム活動の分析項目の中で難易性というポイントがあることを教えられ、それを調整する改善があると具体的に教えられたことに因る。伝授された専門用語で経験則を置き換えられ丁寧な説明と十分な検討時間を設けられたことで、自らの関わりを俯瞰してみる姿勢や余裕を持った例ともいえる。それによって、うまくいかない進行や低調な活動のままで原因を見つけれず漠然と続けてしまう状況を脱して、新たな改善や工夫を職員が思いつくに至った。このように理論化された実践的な知識の活用によって、各種のプログラム活動の特性をより活かしたり、参加者の現状に柔軟に合わせた実践が実現した。

(3) GW の目的

「定義の対象・方法・方法の原理はなんとなくでもクリアしているが、目的に関してはまだまだだと思った。どうしても、レクはグループ活動となり個人を意識されず、楽しんで元気するのがメインになってしまっているように思う。個人に焦点をあてるために、しっかりアセスメントしてからグループを作り、レク中に個人をしっかり見れるようにしたい」(A)

「現在のデイでは、目的の部分が意識されていないように感じるので、職員全員が意識していけるように取り組んでいきたいと思えます」(B)

「まず自分がレクリエーションを考える時に無意識に『何をしようか』と先に WHAT を考えていることがやはり多くあり意識を変えていかないといけないと思いました。今後はまず何をするかではなく目的をしっかり意識し何をするか考えていきたいと思う。その為にも、ご利用者がどうありたいかどうしていきたいか目標を確認し、それに向けて少しずつでも目標に近づけるように支援していけたらと思えます」(C)

「(これまでは) グループ活動とグループワー

クと一緒に区別されていなかったと思う。実際グループ活動で満足していた様だ」(J)

普段のレクリエーションや日課のプログラムを立てる際に職員は、往々にして何をしようかという課題が意識の中心に来ることが多く、何故それをするのかという点は後回しにされてしまいがちである。研修では、デイサービスで行われること全てを GW のプログラムとして捉えて、それらの目的を意識する必要性が説かれた。その結果、その場が盛り上がることをのみを目指すレクリエーションや、流れ作業のように滞りなく進められるべき日課という認識を改めて、利用者の参加目的や課題を意識して、GW の目的に沿った新しい工夫が模索された。それによって、利用者の能力の違いや関心の差を考慮した新しい役割や活動機会の提供や、多様性を集団活動で包摂していくような改善も創出された。

顕著にわかる例として食事の時間を GW 活動として捉えた事例 14 を紹介する。研修前までは、昼食時の配膳を職員が専ら行って、動ける利用者であっても客人のように座り、届く食事を待つだけだった。残存能力は活かされず、同席する利用者同士の関わりも乏しいという課題が浮かび上がった。GW の強みであり目的としても掲げられるエンパワメントはこの場面で十分になされておらず、デイサービスへの参加目的がもっと果たされる可能性がある場面であった。そこで利用者に対して変更理由を説明した上で配膳環境を見直す提案をした。ご飯とお汁は利用者自身に装って貰うなどして能力に応じた仕事を能動的にできる方法をサポートした。その結果、利用者個々の動きに変化が生まれ、利用者同士で、「私、取りにいくわ」「(お汁) 入れてあげようか」「どれだけ入れたらいい？」などの助け合いや関わりが生まれ、それまでの静かで動きのない食事風景とは異なり、当事者意識を持つ主体的な動きと活気のある雰囲気が生まれたと職員は報告している。

VI. 考 察

1. 3つに絞られた研修項目の含意

本研修において実践に特に影響を与えたとみなされる研修項目は既に記したように「相互作用」「プログラム活動」「GWの目的」に集約された。別言すれば、これらの項目こそが他項目と比べて、職員の抱く援助の認識が研修以前と最も大きく変わった点であると言える。デイサービス施設の現任研修においてはこれらの項目の指導が優先されるべきであるという仮説設定の可能性も浮かぶ。3つの研修項目に集中した意味について考察する。

- (1) 「相互作用」の学びは、いかに利用者に働きかけるべきかという職員の援助観を大きく変えた。職員が利用者に直接及ぼすリーダーシップを意図的にあえて弱めて、利用者同士の関わりを促そうとする改善事例が幾つも見られることがその証左である。相互作用の重要性はかねてより専門書で指摘されてきた理論ではあるものの、現場において実践化されていない現状があるのではないだろうか。少なくとも当該施設においてはこれまでデイサービスを集団で行う強みが十分に活かされてなかったと言わざるを得ない。本事例は、専門的な知識や技術が現場へ定着する難しさを物語ると同時に、GWの研修がデイサービス内容を実際に変化させる可能性をあらためて示したともいえる。
- (2) 「プログラム活動」に関する研修項目が職員にとってサービス改善を検討するヒントとして役立つのは、何よりも具体的で実践的なポイントが指導されて、分析的な理解を職員が獲得したことに尽きよう。研修では検討すべき項目について一つずつ丁寧に現状を分析しながら改善のアイデアを探る時間が設けられた。それまでは理論的に詳細に学んだ経験が乏しかった職員も理

解し易く活用し易い学びになったはずである。

- (3) 「GWの目的」については、それをデイサービスの日課の中に具体的に落とし込み、デイサービスのメニュー全体を洗い出すことにつながられたことが改善を促したと思われる。もちろん研修以前も職員側にデイサービスの目的に関する一定の認識はあったはずであるが、それが正しく十分に理解され実践に活かされていたかどうか問われる。浅野(1981)は、グループ活動とグループワークの違いは活動目的にあり「単なる余暇時間の楽しみ」にするのか「グループの仲間関係から得られる他の目的も含んでいるか」の違いにあると指摘している。職員の感想や施設長の懸念からわかるように、従来は楽しく盛り上がることを中心に考えてしまうところがあった。しかし研修後は相互援助やエンパワーメントを促進させながら利用者の目標を意識することを中心に据えるようになった。職員にとって一つのパラダイム転換になったようである。

なお、それ以外の研修項目である「グループの種類」・「ワーカーとメンバーとの対面的関係」・「社会資源」・「援助過程」・「GWの原則」が不要という訳ではもちろんない。特に「ワーカーとメンバーとの対面的関係」や「社会資源」はGWの4つの援助媒体の残り2つに挙げられるほどに不可欠な援助手段である。しかし言うまでもないが、この2つは個別の援助においても求められる援助媒体である。つまり職員はグループに限らず日々の個別実践の中でも利用者との信頼関係を築く手法や社会資源の把握を必要としていることが予想され、まったく白紙状態の学生に教授する際の重要度とは異なり、「相互作用」や「プログラム活動」程には実践報告に結びつく指導項目とはなり得なかったのかもしれない。その他の項目である「グループの種類」や「援助過程」についても、実務経験から既にそれなりに習得してい

たか、感覚的に知り得ていたことが多かったのではないだろうか。

2. 長期的職場内 O FF-JT の影響

職員を刺激して沢山のサービスの变化を生んだ理由としては、何よりも宿題という形で新しいサービスを試行する研修成果の実践化が職員に求められたことを挙げるべきであろう。通常の単発な研修においては、講師と職員との問柄においてそのような要請をすることは稀であろう。しかし本研修では課題を課す信頼関係の醸成が可能な時間的な余裕や、実践への応用と振り返りもできる研修回数を確保できた。つまり GW に特化した長期に及ぶ研修だった点は成果を生み出す上で当たり前ながら非常に大きかった。加えて、職場内 O FF-JT であったために、施設内の共通認識を作り易かったり、改善を生む意欲を職員間で共有しやすかったことも研修成果を生み出した要因の一つに挙げられよう。

3. 今後の研修における課題

報告事例の中の利用者の反応や変化は表4の通り、職員の期待した成果が得られた事例があった反面で、そうでない事例やどちらとも言い難い事例も見られた。事例報告の説明と職員による再現ロールプレイから推察できた理由としては、グループでの話し合いを促進するスキルを職員が十分に身につけていない課題が挙げられる。高齢者と日々向き合ってきた職員にとってコミュニケーションの演習は現任研修で不要であろうという講師の判断で割愛された。しかし個別の関わりとは異なる GW 特有のコミュニケーション技術に不慣れな様子も観察された。職員のスキルレベルを踏まえた練習の必要性の判断が求められる。

VII. おわりに

介護職員の専門性向上のためには、研修機関の自主的な取り組みと好事例の積み重ねが重要であると、複数の論者より指摘されている（介護サービス従事者の研修のあり方に関する研究会 2006；

福田 2010）。本事例は、その中でも特に GW の研修報告がない状況を踏まえ、GW に特化した体系的な研修を長期に渡り実施できた希少性や、研修の効果を受講生評価で済ませずに実践変化を含めて確認できた点から、報告の意義があるものと判断した。

ただし調査対象は、職員の観察（報告）によるサービス改善と利用者のその場の反応に限られていることや、あくまで一施設の研修報告に過ぎず結論も仮説にとどまるために、より沢山の詳細なデータを基に研究を進める必要があり、他施設における検証実践を重ねていくことが今後の課題である。

注

- 1) 厚生労働省の介護保険事業状況報告によると、2006年度から2015年度の10年間で、居宅サービスが257万人から389万人、施設サービスが81万人から91万人、制度改正によって新たに創設された地域密着型サービスは16万人から41万人に増加している。
- 2) 厚労省の介護給付費実態調査によれば2015年度の利用者数は約268万人（「通所介護」利用者数1918.9千人、「介護予防通所介護」利用者数760.3千人）。それに対して2005年度の利用者数は約148万人（この年度は、「介護予防通所介護」という枠組みはまだ設けられておらず、「通所介護」利用者数として1478.2千人が報告されている）。
- 3) 稲葉・川名・見野・ほか（2014）によれば、「アジアンリゾート風の店内」「サロンテイストの新感覚デイサービス」「クラシックやジャズの流れる空間」などの、喫茶店やカラオケ・バーと見間違ふような売り文句を並べている所などがある。その他にもスポーツ型やスパなどの娯楽施設のような形態も現われている。
- 4) 「事例報告用紙」には、次の項目欄の記入を自由記述形式で求めた。
 1. 研修（現場で活用してみた専門的な技術や視点あるいは知識の内容）
 2. 問題意識や背景（その専門技術等に着目した理由や現場で認識していた課題）
 3. 実践（実際に新しく試してみた方法や働きかけ上の変更点）

4. 結果（実践上の変更で生まれた利用者の反応や変化或いは成長を認められる点）
 5. 考察や評価（今回の試み全体のプロセスから学んだ事やわかった事、成果や課題等）
- 5) “Encyclopedia of Social Work with Groups” (2009) では GW の主要モデルとして、「認知行動、エンパワメント、相互援助、精神力動、課題中心」の5つが挙げられているが、日本の高齢者デイサービス実践のための GW 研修のモデルとして指導されるべきは、当該サービスの目的から「エンパワメント」と「相互援助」の二つが適当と判断した。
- 6) 職員感想の末尾のアルファベットは表2に対応している。
- 7) 黒木・横山・岩間・ほか (2001) の『グループワークの専門技術』の中で、プログラム活動の改善のポイントが5つ（報酬性・難易性・相互交流性・運動性・自由性）挙げられており、活動の魅力度の向上や効果的な援助につながる事が説明されている。

参考文献

- 浅野仁編 (1981) 『老人のためのグループワーク』全国社会福祉協議会。
- 福田明 (2010) 特別養護老人ホームにおける介護職員への研修の取り組み『介護福祉学』17(1), 85-93.
- 福田垂穂・前田ケイ・秋山智久編 (1979) 『グループワーク教室』有斐閣選書。
- Gitterman, A. & Salmon, R. eds (2009) *Encyclopedia of Social Work with Groups*, Routledge.
- 原田奈津子 (2002) 「高齢者福祉施設職員の研修のあり方について (第40回社会福祉研究大会報告)」『社会事業研究 (日本社会福祉事業大学)』41, 91-94.
- 稲葉好晴・川名佐貴子・見野孝子・ほか (2014) 「座談会 デイサービスの課題と将来像」『介護サービス事業の経営実務』追録第83~86号別冊, 第一法規, 1-20
- 井上薫・鈴木圭介・笹田哲 (2002) 「リハビリテーションサービスを中心とした高齢者デイサービスにおけるアプローチの方向性」『東京保健科学学会誌』5(2), 97-103.
- 介護サービス従事者の研修のあり方に関する研究会 (2006) 「介護サービス従事者の研修体系のあり方について」 (http://www.shakyo.or.jp/research/05_pdf/final_all.pdf, 2017. 7. 2) 全国社会福祉協議会。
- 黒木保博・横山譲・岩間伸之・ほか (2001) 『グループワークの専門技術』中央法規出版。
- 厚生労働省 (2016) 「平成27年度介護保険事業状況報告」 (http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyoyo/15/dl/h27_gaiyou.pdf, 2017. 12. 19)
- 厚生労働省 (2016) 「平成27年度介護給付費等実態調査」 (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/45-1.html>, 2017. 12. 19)
- 丸山順子・尾台安子 (2008) 「実務経験者の職場研修の実態と介護技術講習会が受講生の意識変化に果たす役割」『松本短期大学紀要』17, 119-128.
- 正保里恵子・堀田かおり・小林聖恵 (2004) 「介護老人福祉施設における職員の研修体制の現状」『帯広大谷短期大学紀要』41, 75-83.
- 水野良也 (2010) 「日本のソーシャルワーク教育改革とグループワーク教育」『ソーシャルワーク研究』36(1), 34-41.
- 西川ハンナ (2011) 「介護福祉士養成における地域福祉教育の効果と課題」『共栄学園短期大学研究紀要』27, 51-62.
- 佐久間志保子 (2010) 「施設介護職員の研修に関する取り組み -施設アンケートより-」『和泉短期大学研究紀要』31, 83-89.
- 武田建・大利一雄 (1980) 『新しいグループワーク』日本YMCA 同盟出版部。
- 和久田佳代 (2006) 「介護福祉士養成課程における『レクリエーション』の役割と課題」『聖隷クリストファー大学紀要』5, 61-72.