

こんにちは！！

岩手県社会福祉事業団支援検討会です。

残暑御見舞い
申し上げます



「暦の上ではもう秋とはいえ、暑い日が続いておりますが、いかに過ごしていきましょうか。」なんていう、お約束の紙文例を引いて張る頃には、「肌寒くて仕方ないわよ、何言ってるの？」となるのではいかと、ひやひやしなから作成中の支援検討会だよりです。

前回の第2号では、昨年度から検討部会に参加いただいた若手(若め?)委員の皆さんに、想いや感想などを報告いただきました。

今回は、我々の大先輩で大ベテランの事業団業務アドバイザーの皆様へ、本支援検討会や職員に期待することや叱咤激励のコメントをお願いしました。

ためになる言葉、お話しをたくさんいただきまして、今後の業務に活かしていきたいでしょう。

「業務アドバイザーの皆様、後輩職員にご指導・ご助言をお願いいたします！！」

※勝手なイメージです。
(少々悪ふざけ...)
本当のアドバイザーは皆さんとっても優しいですよ。



「業務アドバイザーってな～に？」

これまで培った知識や経験を活かし、事業団内の施設・事業所を巡回指導する職のことで、現在は、定年退職した方3名に、その役割を担っていただいています。



那須 秀逸 業務アドバイザー / 岩手県地域生活定着支援センター 所長

コロニー(中山の園)創設時採用の職員が退職年齢を迎え、急激な職員の若返りが進んでいます。そのような状況の中で、支援力の維持・向上の一助として、「サービス提供の手引き～手にして未来～」を作成し、更には昨年度から若手職員の育成を目的とする4つの支援検討会(発達障がい支援、行動障がい支援、高齢障がい者支援、触法障がい者支援)を立ち上げ、月1回のペースで研鑽を積んでいます。

わたしも都合のつく限り出席させていただいておりますが、この検討会をともし所属する事業所全体如くは法人全体の支援力向上につながらなければ意味がないと思っています。

「研鑽を積んでいる若手職員が、研鑽の結果を同僚に伝え試行・実践するシステムはあるのか?」、是非ライン職には、チェック確認し必要な改善に努めていただきたいと思えます。座長等からの事例をとおした成果を、若手職員には伝講しようとしてもうまく伝えられなかったり、応用しなければ使えないものもあります。そのようなことにも適切に助言し導くのもライン職の務めです。

また、支援上の課題は事業所の課題として、職場研修に反映させ、職員会議、寮棟会議等でポイントを絞ったミニ研修会も必要と思えます。

福祉制度が変わり、サービス提供管理責任者、児童発達支援管理責任者が支援の要と位置づけられておりますが、支援職員一人ひとりにはサービス提供責任者であることを再確認し、自ら学ぶ姿勢の自己点検が求められます。

以前、「職人さんは、道具のメンテナンスにお金をかける。あなた方は、福祉のプロとしてどれだけ投資していますか?」と投げかけていたある法人の理事長がいました。「業務に追われる!ゆとりがない!教えてくれない!聞いていない!」ではダメなのです。どうすれば「できるのか考える」「自ら知ろうとする」「自ら聴く」という前向きな取組みが、職場風土としてより醸成されなければ、検討委員会の研鑽成果は表れないと思えます。

改めて、「手にして未来」62ページの期待する職員像を読み返していただきたい。

佐々木 富雄 業務アドバイザー / 地域生活支援センター「かんばす」 所長

事業団が進めている4つの支援検討部会（行動障がい・発達障がい・高齢障がい者・触法障がい者）については、昨年度の検討会を継続し、今年度においても毎月の検討会開催により、支援が困難な利用者への支援方法等の検討が、昨年以上に活発に行われているものと期待しています。

今般、事業団は自律（自立）経営というスタンスで法人経営を進めており、サービスの質の更なる向上と併せ、法人として安定した経営基盤を確立していかなければならない状況下にあります。

今、まさに事業団に求められているのは、岩手県における先駆的な事業展開であり、事業団の将来を見据えるとき、若い世代の豊かな発想は欠かせないものだと考えられるとともに、利用者支援における職員の共通認識ということも重要なことです。

ぜひ、考える力を養い、創意工夫し、共通認識を持って、利用者支援、各種事業を展開していったほしいと思います。

今まで事業団が取り組んできたQCサークル活動や業務改善活動等は、そういう力を培ってほしいことから導入された経緯があると思っています。

時代の流れの中で、人権尊重、虐待、苦情等については今まで以上に配慮しなければならないと考えられますが、利用者支援や各種事業展開において職員間の共通認識が確保されていることが重要と考えられます。

法人として取り組んでいる支援検討部会が、事業団職員全体に有意義な波及効果をもたらすような支援検討部会であってほしいと思います。

千葉 寛 業務アドバイザー / 東日本大震災いわて子ども支援センター 所長

皆さんは、支援検討会がどんな組織で誰が委員で、どんなことをしているか知っていますか。改めて説明すると、この検討会は「行動障がい」「高齢障がい者」「発達障がい」「触法障がい者」の4支援検討部会に分かれています。検討会は委員長1名、副委員長1名、委員13名、事務局4名、計19名、各部会は座長1名、副座長1名、委員7～8名、アドバイザー3名、事務局2名の計57名で構成されています。

検討会と部会をあわせると、76名の職員が関わっています。現在、事業団の職員は734名おりますが、委員等は職員数の10%を超える規模です。いかに事業団が力を入れている事業であるか、数字からもうかがえます。各部会では、検討課題が精査され、対応すべきか課題が明確化されつつあります。どのような成果物が出てくるか、期待してください。

さて、事業団の経営基本方針として4本の柱が示されています。方針、3に「常に学習する態勢をとり、情報と衆知を集め、良い仕事をする『学習する組織』を目指します」と行動指針が示されています。支援検討会は、まさにこの方針の具体化でもあります。私たちは、所属事業所の職員ですが、その前に事業団の職員です。事業団の経営理念・経営基本方針を意識して職務にあたらなければなりません。柱毎にどのような取組みをしているのか、情報の共有化をはかっていかなければなりません。「情報が無い」「そんなこと聞いていない」との意見もあるかもしれませんが、情報は自分で取りに行く、聞こうとすることで入ってきます。今、支援検討会で扱っている各部会の課題は、今後各現場で想定されるものです。各部会委員は、対応に向けて課題の精査は当然のこと、加えて所属事業所・職員との情報・課題の共有化を図り、職場が委員と一体となるよう尽力いただきたい。また、支える職員も、委員は自分たちの代表者であることを認識し、共に考えていくことが大切です。

一歩前にお互いが進むこと、共働していく職場風土を共に作っていきましょう。

～7/14(木)第2回支援検討会～



次々意見が飛び出した会議でしたが、写真でその様子が伝わらないのが残念(涙)。

各部会座長、副座長、アドバイザーが集まり、話し合いを行った際の様子です。

検討経過の確認や、検討のまとめ・振り返りとして行う発表会(仮)について、どのようにすべきか、様々議論が重ねられました。

昨年度と同様に、1月には発表会と学びを深める講演会を実施する方向で、この日の会議は終了。

次回は、10月に開催予定です。



【今後の予定】

- ☆8/23(火) 触法障がい者支援検討部会
- ☆8/31(水) 発達障がい支援検討部会
- ☆9/2(金) 高齢障がい者支援検討部会
- ☆9/16(金) 行動障がい支援検討部会
- ★10月上旬 支援検討会(座長等会議)

編集後記



第3号、いかがでしたか？

今回、失礼にも、“大先輩”のアドバイザーに、短期間で原稿作成を依頼してしまいましたが、多忙な業務の中、締切よりも早く提出いただき、感謝・感激でした。それと同時に、締切ギリギリまたは遅れが当たり前となっている自身を振り返り、反省しきり……。

みなさんはどうでしょう??ちゃ～んとできていますか！