

みんなの ひろば



※上のイラストは、題字と同じ内容を指文字と手話で表したものです。

主な 内容

- [特集] 人材育成の取組み ～学び続ける組織～
 - 教育研修制度による人材育成…………… 2
 - 施設の人材育成 ～和光学園、りんどう～…………… 3
 - 職制別研修で学ぶ…………… 4、5
- シリーズ わたしたちの自慢⑤…………… 6
～やまゆり、たばしね学園～
- 平成25年度職員提案制度結果報告…………… 7
- 夏の思い出…………… 8

119号

平成26年12月1日
発行



みたけ学園

児童デイサービスセンター「とれいん」

～きもちいいね～

わたしが大好きな新聞紙
広告欄を見たり、丸めたり、ちぎったり…
最後はびりびりにした新聞紙の中に寝転がってリラックス
これが、きもちいいんだなあ～

人材育成の取組み

～学び続ける組織～

当事業団では、複雑化する福祉ニーズに対応できる職員を育成し、経営理念の実現を図るため、「教育研修制度」に力を入れて取り組んでいます。今号では、この教育研修制度に焦点を絞り、当事業団の人材育成についてお伝えします。

教育研修制度による人材育成

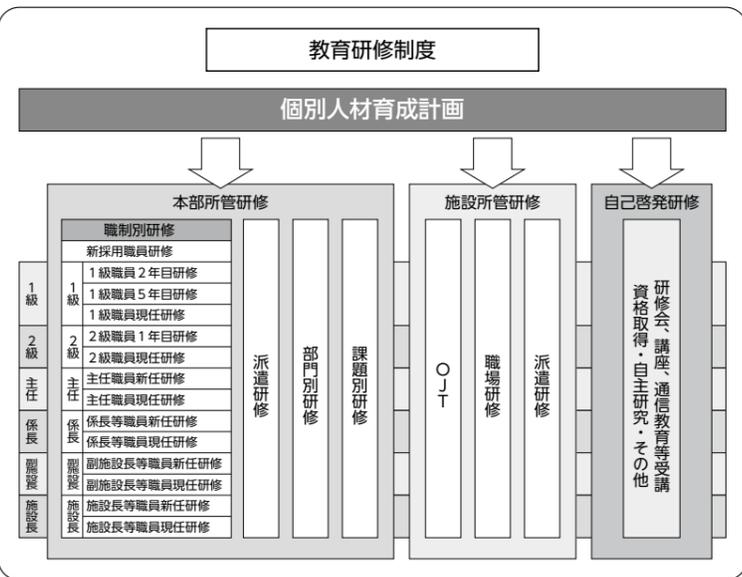
当事業団において、「目標管理制度」「人事考課制度」「教育研修制度」を有機的に連動させながら人材育成を行っていることは、これまで紹介してきました。3つの制度を整え、さらに人材育成室を設置することにより、「学び続ける組織」を具現化すべく、取組みを進めているところです。「人材育成」というキーワードは、福祉の現場において人材確保と併せて必要なこととして多用されています。当事業団においては、多くのベテラン職員の定年退職により、年齢構成の若年化が進んでいくため、人材育成を支援力の低下を防ぐための重要な取組みと位置づけられました。

特に、3つの制度のうち最後に施行した教育研修制度は、今年3年目を迎え、本格的に動き出したと言えるでしょう。この制度において、研修は本部所管、施設所管、自己啓発に区分して行っています。本部所管研修の中でも大きな割合を占めるのが職制別研修(*4、5ページで紹介)であり、新任職員から管理者まで、それぞれの職制に応じて求められる役割を自覚し、能力を向上させるための内容を取り入れています。そこでは、受講するだけでなく、下位の職制に対する

講師となることもあり、それは、本部所管のもう一つの柱である中央研修へ派遣された者が、受講した内容を伝達する場としても設定しています。当然それは、講師自身の育成にもつながることを期待して行うものです。

このような研修を計画的に組合わせて職員一人ひとりの個別人材育成計画を策定しますが、その目指すところは、法人が「期待する職員像」であり「ありたい自分の姿」です。もちろん、理想は求めながらも現実はその単純ではありません。研修を受けただけで人材育成が叶うわけではなく、日々のOJTや自己啓発の積み重ねが不可欠です。その道しるべとして作成した「サービス提供の手びきり」にして「未来」や、今年度4月に配置した業務アドバイザーもまた、当事業団の人材育成の取組みの大きな柱となっています。

当事業団の人材育成基本方針は、現場職員を交えたワーキンググループの数年越しの検討の末に作られました。りんどうでは、利用者の平均障害支援区分が5・07と高く、また、65歳以上の方が28%と高齢化が進んでいます。介護度も高くなっており、職員一人ひとりの支援技術の向上が求められていることから、OJT研修に力を入れて取り組んでいます。



た。また、前述した職制別研修は、法人内とはいえ50人規模の研修を企画することになります。さらに、他法人の皆様にも開放している課題別研修においては、当事業団の職員が講師を務めさせていただくこともあります。このように、職員一人ひとりが能動的に自らの役割を果たし、経験を積み重ねていくことで、人材は人財となり、地域に貢献できる職員集団でいられるのだと思えば、取組みが続いています。(事務局 主幹兼人材育成室長 鈴木美津子)



「手にして未来」を活用しながら指導中です

個別指導による新任職員の育成
児童養護施設和光学園(盛岡市)
和光学園は今年度4月の定期人事異動や地域職専門員の採用により、全体の支援職員の3分の1が新任職員となりました。各種業務手順の習得、児童相談所・学校等との連絡・調整、児童からの相談など、次々に対応を迫られ、新任職員にも早期に業務対応スキルの向上が求められます。そのため和光学園では、児童養護施設の一般的な事項の確認を行うための集団研修に加え、職員個人の業務レベルに応じた個別研修を実施しております。この個別研修は、新人職員には中堅職員が、業務係長には副園長がというように、新任職員を直接指導する立場にある上位級の職員からマンツーマンで指

日々の成長から

施設の人材育成

導を受ける体制をとっております。新人職員へ中堅職員が行う個別指導では、日常の支援・業務でわからないことや、指導者から見ると必要と思われることをピックアップし、月2回の指導者との面談を通して、職員指導計画やサービス提供の手引き「手にして未来」を活用して指導を行います。

例えば、社会的養護の原理である家庭的養護と個別化について、実際の支援場面を振り返りながら、重要性とアプローチの方法などを指導していきます。現状では月2回の個別指導時間を設定することは難しく、順調に進んでいるとは言えない状況ですが、業務の合間を見ながら指導を行っています。

児童養護施設の子どもたちが安心して自分を委ねられる養育者を育成するため、指導者はコミュニケーションの場を通して、各職員の自信を育てることを目標として丁寧に取り組んでおります。

和光学園は、今後、建物のユニット化を図り、少人数で家庭的な雰囲気なかで子どもを育ちを支援していく予定としており、これに対応していくためにも経験豊かな職員の確保のため、人材育成、人材定着の意識を高く持ち、個別研修を充実してまいります。(副園長 佐々木明美)

OSのキャリアアップとスキルアップ

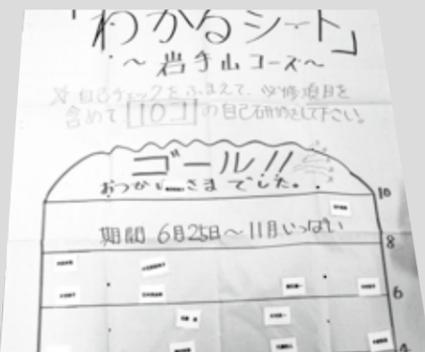
障害者支援施設りんどう(二戸町)

りんどうでは、利用者の平均障害支援区分が5・07と高く、また、65歳以上の方が28%と高齢化が進んでいます。介護度も高くなっており、職員一人ひとりの支援技術の向上が求められていることから、OJT研修に力を入れて取り組んでいます。

研修は、職員がペアを組み、各ペアが2つのカリキュラムを決められた期間内で学習し、その内容を報告するという方法で取り組みました。カリキュラム1は、介護技術の基本を学ぶために、車いすでの移動やオムツの当て方など、実際の体験を通して学べるように科目を設定しました。カリキュラム2は、写真の「職員OJTわかるシート」により自身の日常業務の理解度を振り返り、理解度が低かった項目を中心に、ペアごとに学習するというものです。学習を終えた後

The screenshot shows a table with columns for '項目' (Item), '自己評価' (Self-evaluation), and '理解度' (Understanding). It lists various tasks related to OJT, such as '利用者からの申し送り' and '書類の整理', with checkboxes for '理解' (Understood) and '不明' (Unclear).

71項目からなる「職員OJTわかるシート」で自己評価を行い、自身の日常業務に関する理解度を確認します。



学習したことを振り返り表でまとめ、上司に報告するたびに一段ずつ上にあがります。

は再びシートを使い、理解度を確認します。また、各ペアの取組み状況をグラフにし掲示することで、到達度が一目でわかるようにしました。

自分の努力がグラフでわかり、周りの職員からも認められることが励みになり、ペアでの取組みに留まらず、他のペアを巻き込んだり、個人でも自発的に勉強する職員が増えていき、意欲的に取り組むことができました。わかるシートの集計結果からも、理解度の向上が見られ、非常に有意義な研修となりました。

今年度は新たに、カリキュラム1を拡大し、ロールプレイ形式の研修のほか、危険予知訓練などの職員全員でじっくり考える研修も加え、毎月実施していきます。職員個々のさらなるスキルアップを目指し、「さあ、みんなで考えよう！」で取り組んでいきます。(寮棟主任 中村淳子)

副施設長等職員研修

この研修は、各事業所において主に労務管理や人材育成を担う職員を対象に実施しました。

今回は、(株)エイフィールから岡本直子先生をお迎えし、「組織感情」という視点を学びました。これは、組織という活動体にも感情があるという考え方から、自らの組織が今どのような状態にあるかを確認・分析し、これからの職場環境改善に役立てようというものでした。

いきいきとした職場、冷え冷えした職場、ギスギスした職場、あたたかい職場等：グループでどのような姿を目指したいのかを話し合い、各自の目標を設定しました。



自然と熱が入ったグループワーク
テーマは「いきいき職場づくり」

施設長等職員研修

この研修は、人事管理及び人材育成の担当である施設長、次にその立場を担う副施設長等職員を対象に実施しました。

また、福祉職員のキャリアパスイメージを構築し、長く働き続けられる仕組み作りの重要性を学び人材の定着に少しでもつながるようという思いも込めて、県内社会福祉法人の管理者の皆様にも案内をし、一緒に学ぶ機会にしました。

今回は、(株)ナレッジマネジメントケア研究所の宮崎民雄先生をお迎えし、福祉分野における人材育成のあり方や管理者としてのマネジメントスキルについて講義していただきました。



県内の社会福祉法人からも17名の方が出席しました。

職制別研修で学ぶ

～受講者の声・講師の声～



社会福祉法人の目的と管理者の果たす役割について、管理者は単一組織の管理運営に関し、結果責任と説明責任があること、そして組織のあるべき姿、進むべき方向を明示し、各種事業を推進する責任者であるとの講義を、身が引き締まる思いで拝聴させていただきました。現職1年目の自分にとって、この重責を果たすためには何をしなければならぬかを自問すると、利用している子どもたちや保護者、支援する職員にきちんと向き合い、一つひとつ丁寧に対応する基本的なことの積み上げと、さらに事業運営においては、PDCA管理を意識しながら進めていくことが大変重要であると、改めて認識した次第です。

また、人材育成については、職員個々の職業人生に対し、いち早く意識化を図り、目標に向かって主体的に取り組めるよう、積極的に管理者が関与（育成）していくことが必要であること、物的資産がほとんどない我が法人にとって、今後どのような未来を描くかは、正に人材（財）をどのように育てていくにかかっており、組織の管理運営と併せて、非常に重要な部分であると深く心に刻んだ研修でした。

現任主任職員研修

この研修は、制度上にありませんが、数年間実施できずにいたため、ここで再度重要性を認識し、実施に至りました。

それぞれの組織における後輩職員の育成が期待され、また、フォロワーシップを発揮し、職場を活性化させる力が求められる立場の職員です。

今回は、今、事業団に起こっていることや求められていることを再確認し、それぞれが感じていることを話し合う時間を設けました。

普段、自身の所属事業所以外に目を向けることが少ない職員にとって気持ちを新たにすることがありました。



現場リーダーとしての苦労や思いを共有する良い機会となりました。

今もがいていますが、さらによりよい支援、活きた職場を目指し、もっともがこうと思えます。

研修から、私たちの仕事もお客様に対して当たり前に行うサービス業であり、サービス業であれば当たり前以上に、法的根拠だけでなく、社会的常識、道義的配慮が必須であることを再認識できました。

お客様にはもちろんですが、現場の職員へも「YTD(昨日・今日・明日)＝経過→今の状況→展望」を常に意識して説明し、同じライン上で物事を進めていく努力をしたいと思えます。そのためにも職場は感情で動くものという言葉を意識し、不機嫌な職場のチェック項目や職員提案等の活用で、多くの声を引き出す努力を継続し、個々の職員のがきを共有し、一歩でも前進する手立てを導き出したいと考えます。

お客様のすべてを理解しているなど横柄な態度ではなく、隣に寄り添ってほしいです。か、いっしょに空を見上げていていいですかと問いかげながら、時間を共有できる職員であることを常とし、業務に当たっていきなさいと思います。



松風園 副園長
中道 三七江



たばしね学園 園長
佐々木 昌志



県立療育センター
障がい者支援部 主任生活支援員
小原 淳

7月23日に行われた現任主任研修に参加させていただきました。

午前は事業団の現在の課題と現場リーダーとして求められる役割について、午後は業務リーダーとして求められるコミュニケーションを中心に、貴重なお話をいただきました。どちらの講義も、グループワークを交えた分かりやすいもので、とても有意義な研修となりました。

事業団における主任は、寮棟主任、事務職、相談支援専門員など、その役割は様々です。今回のグループ討議では、異なる役割を担うもの同士が意見を交わすことができ、大きな刺激を受けるとともに、自分の役割を見つめ直すことができました。

私は現在、部内の地域職専門員の方たちの職場研修を担当しています。事業団の主任として、一定のキャリアを認められた職員一人として、自信を持って業務にあたったり、自分の役割を果たしていきたいと思えます。

考え、実践する職員を作る

新任主任職員研修

「均で良いサービスを提供したい。」
「職員皆が、気持ちを一つにして働きたい。」

「強い職員集団をつくりたい。」
…どの現場でも同じように考えているでしょう。変則勤務でも、違う職種でも、キャリアが違っても、力を合わせて困難を乗り越え、喜びを分かち合いたいですよね。

スーパービジョンがその助になる手法だと、研修を受けてきました。3日間に及ぶ研修は、日々の業務に煮詰まっていた私の両目から、ぼろっと涙が落ちるような有意義なものでした。

「スーパービジョンとは、指示することではありません。考え、実践する職員を作る、人材育成です。」

これを、伝達研修として、主任の皆さんと演習をし、学び合いました。このような時、事業団の職員は地力があるなあと感じます。皆さん、短時間で手法の根幹を理解していました。そして今、各現場で、実践していますかあ〜?!
…今度聞いてみましょう。当人だけでなく、周りの人に。



共同生活事業所「じゃんぶ」
副所長
與羽 州子



事務局 主任
菅原 寿美子

「帰るまでが研修」

「帰るまでが研修」

新任現任係長等職員合同研修

「昨年度受講した、全国社会福祉法人経営者協議会主催の初級リスクマネジメント養成講座(全5日間)の研修成果を發揮せよ」という法人指令により、4月に研修講師を引き受けました。初めてのことでの緊張に加え、対象が自分より上位の係長級職員と聞きプレッシャーは増すばかり。経験も知識も豊富なベテランの方々へどのように話せばいいのか非常に悩みましたが、研修当日は、受講者である先輩方に温かく見守っていただき、なんとか新人講師の任務を終えました。これまでに、研修受講後の「これから頑張ろう」という決意だけで終わってしまったのですが、講師の機会を与えていただいた今回は、何度もテキストを読み返したり勉強したりと、これまで受けたどの研修よりもずっと自身の学びを深めることができ、研修を受けた後の振り返りの継続がいかに大切か実感しました。研修受講機会が増えた方は多いと思いますが、振り返りの機会は増えているでしょうか?

シリーズ わたしたちの自慢 vol.5

各事業所の「ここが自慢」ということを取り上げ、紹介するシリーズ。第5回は、やまゆり、たばしね学園の自慢を紹介します。

ボランティア育成事業の取組み

障害者支援施設 やまゆり (一戸町)



実際に車いすによる移動のお手伝いなども体験します。

やまゆりでは、障がいのある方々への正しい理解を深め、福祉の人材を育成することなどを目的として、地元の奥中山中学校の「ボランティア教育」と連携し、長年に渡ってボランティア育成事業に取り組んできました。

具体的には、授業の総合学習の時間に、1年生は施設見学、2年生は介護体



利用者の皆さんも中学生との交流を楽しみにしています。

験、3年生ではボランティア体験、と3年間の段階を踏んで、やまゆりの利用者との関わりを通して学ぶ取組みを行っています。生徒の体験をより効果的なものにするために、職員が中学校に向き、事前・事後学習も行っています。

はじめは「怖い」「怖い」などマイナスのイメージを抱いていた生徒たちも、一緒に散歩するなどの体験を重ねていくうちに、利用者との距離が縮まっています。利用者に喜んでもらえるようにと生徒たちがさまざまな工夫を凝らして企画した交流会は、利用者の拍手と歓声に包まれ、生徒たちの笑顔で溢れています。

重い障がいのある方が多く利用しているやまゆりで行う体験であるからこそ、生徒たちはさまざまなことを感じ、考え、学ぶことができます。この貴重な体験が授業の枠を超えた自発的な行動へと結びつくこと、福祉の仕事に就きたいと思う生徒が増えることを期待して、自慢のボランティア育成事業に取り組んでいます。

(生活支援員 塩倉タイ子)

平成25年度 職員提案制度結果報告

平成25年度の職員提案制度は、各職員の積極的な提案により、目標提案数の400件を大きく上回る617件(うち採用提案数365件)の提案がありました。各施設から優れた提案として推薦されたものを審査し、優秀提案を選定しました。7月11日に表彰式を行い、入賞者及び入賞施設に対して、水野理事長から表彰状と賞金が授与されました。

毎年、着実に提案数が増加しており、職員の「日常の業務の中にある課題を改善しよう」という意識が高まってきているといえます。優れた提案内容を波及させ、法人全体のサービスの向上、経営改善につなげていきたいと思えます。



理事長(写真中央左)から金賞の表彰を受ける田中茂樹さん(写真中央右)

入賞提案

(※所属は平成25年度)

●金賞 田中 茂樹 (中山の園管理センター 地域支援部) 「薬箱ポスターの作成」



実際に各ホームに掲示したポスター

●銀賞 千葉 美恵子 (いわて子どもの森) 「電話での道案内をスムーズにしよう」

●銅賞 南館 眞理 (やまゆり) 「家族へ郵便物を効率よく送る」

○齋藤 智子ほか聴覚部門スタッフ (岩手県立視聴覚障がい者情報センター) 「手話通訳者要約筆記者派遣コーディネーター業務の初期対応(受付)の定型化」

●特別賞(提案提出数最多施設) 好地荘 職員一人あたりの提出数 192件

わーおーいーぞー!感動の食卓

福祉型障害児入所施設 たばしね学園(奥州市)

たばしね学園では、「感動の食卓」として、毎日、心のこもった家庭的な食事を提供しており、子どもたちに大好評です。この「感動の食卓」がたばしね学園の自慢です。

感動の食卓の仕込みは、月2回配達される料理雑誌の下調べから始まります。レシピの構想の基本は、子どもたちが好きで食へやすいようにいかにアレンジするかです。具体的なアレンジメニューはというと、エビのてんぷらをおにぎりにした天むすでは、いりこまとシソの葉が入り、ゴマが栄養価豊富で食欲を増すこ



ライスコロッケ 天むす 夏野菜のナンピザ

とがポイント。ライスコロッケでは、ご飯にケチャップを混ぜ、玉ねぎ、人参、ピーマン、干しいたげが入った具だくさんがポイントという感じです。

感動の食卓は、「やはり心がこもっていることだね」「自分たちの家庭のような食卓だね」という栄養士、厨房職員の思いから、家庭的な雰囲気で作られた食事を提供できなかったか、試行錯誤を繰り返してたどり着きました。子どもたちの「おいしかった」の一言、喜ぶ笑顔思いながら、毎日心をこめて準備しています。

たばしね学園では、様々な課題を抱えた社会的養護を必要とする児童が年々増えており、日常生活能力向上の支援はもろろんのこと、心のケアが特に重要になっていきます。感動の食卓は、子どもたちの成長に欠かせないものとなっています。

(副園長 小野寺亮夫)



子どもたちの笑顔が最高のご馳走です。

職員採用試験説明会

今年も当事業団の職員採用試験を実施し、たくさんの方に受験していただきました。当事業団では、受験する方に、より事業団を知ってもらうため、毎年、採用試験前に職員採用試験説明会や施設見学を行っています。説明会では、試験の概要や勤務条件の説明だけでなく、法人の設立から現在の状況、求める人材についての説明のほか、施設の業務内容をより詳しく知ってもらうために、実際に施設で働く職員から、現在の仕事の内容や現場で感じていること



説明会では現場職員の体験談を伝えています。

警察署長感謝状贈呈

6月某日、二戸町奥中山地区の鉄道路踏切で、遮断機が下りた踏切内に残り残された女性を、地域生活支援センター「ひこうせん」の米田哲也生活支援員が間髪を容れず救出しました。



二戸警察署長(写真左)から感謝状を授与された米田生活支援員(写真中央)

を伝えていきます。また、施設見学では、希望する施設を見学することができます。実際の施設の雰囲気を感じ、来春から事業団の職員として働くイメージを具体化して、試験に臨んでもらえるようにしていきます。

たくさんの方に事業団を知ってもらい、事業団の一員として働きたいと思ってもらえるよう、今後も取り組んでいきたいと思えます。

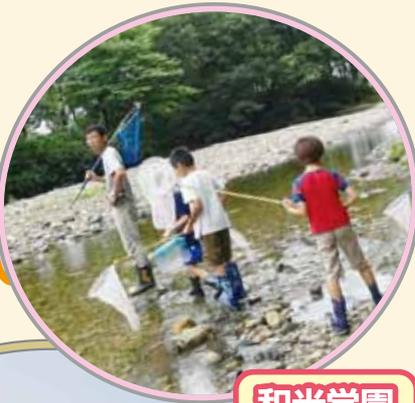
米田生活支援員に、当時の状況を振り返っていただきました。

遮断機が下りた踏切内に女性が立ち尽くす姿を発見した際、運転席から電車が迫っているのがわかり、とっさに車を降り、無我夢中で女性のもとに走りまわりました。女性を線路と線路の間に抱えて退避した間隙、列車は急ブレーキをかけながら通過し、気づくと最後尾の車両が通り過ぎ停止していました。「怪我なく助けられてよかった」と安堵した瞬間、足がガクガクと震え、力が抜けるようでした。

このことで二戸警察署長から感謝状をいただきましたが、一人の尊い命を救うことができたことを再度喜ぶ機会となりました。

夏の思い出

西和賀ファミリーホーム(小グループによる宿泊体験)西和賀の自然の中で1泊2日を過ごした子どもたち



和光学園

みたけの園



暑い夏はやっぱりかき氷!おいしかったよね~



小学生海水浴 秋田の海で海水浴! 天気にも恵まれてたくさん泳ぎました!

大きなスイカをよ〜くねらって...それっ!



割れたかな?

やさわの園

どろの感触、キモチいい!!



いわて 子どもの森

サマーフェスティバル 恒例の冒険あそび場

8月2日、今年もさんさ踊りに参加しました!



ボクたち、ワタシたちもがんばったよ!

岩手県立療育センター

上からの景色は最高!



ワークショップ「はじめてのキャンプ」ツリークライミング