

- 1 日時 令和4年11月18日(金) 13時30分から15時30分
- 2 場所 乙訓総合庁舎 第2会議室
- 3 主催 乙訓圏域障がい者自立支援協議会 人材確保・育成部会
- 4 参加者 19名 (申込み8名 部会員9名 事務局2名)
- 5 内容

(1) 圏域の3事業所での職員研修の紹介(概要)

①社会福祉法人 乙訓福祉会

○新任職員研修プログラム 期間：入職から5日間

内容：各部署(事業所)にて実地研修 実地研修後のそのの所長と振り返り

○プリセプター制度 期間：入職から3か月

内容：業務内容や介助方法を学ぶ 一人の指導職員との振り返りは、毎日実施から新任職員に確認しながら段階的に少なくしていく。

○法人の年間研修 各部署(事業所)が持ち回りでテーマを決めて毎月実施

- *一部紹介 ・職員の成長を促す”内省支援”のスキルを学ぶ
- ・対立する意見の落としどころを見つける問題解決技法
- ・問題解決方法を学ぶ

○研修実践紹介(介護技術研修)

ノーリフトケア(抱え上げない介護)。施設はリフト等の環境が整備されているが、外出先が必ずしもそうでない。そのせいで外出先の選択肢が狭まることがないように、介護技術を身に着けることは利用者の豊かな暮らし(望む生活)を実現させるツール(手段)と成り得る。

②向日市社会福祉協議会

○職員研修体制 新人研修の対象：正規職員 *嘱託職員、パート・アルバイト職員は事業所毎に実施
職員研修の対象：正規職員 嘱託職員 パート・アルバイト職員

○研修のポイント

ア事業所の理念をしっかりとつ…すべての考え方の基礎となり、職員が共有しやすいもの
イ「研修の目的」「どのようにして実施するか」を明文化して全員に周知する…マニュアル化
ウ研修担当者の選任…これが重要!

○研修の内容

新人研修：新人育成マニュアルと計画に従い実施

- ・研修目的
- ・研修内容…研修実施に向けた「役割」(計画機能、運営・指導機能、評価機能)

研修実施に向けた「働きかける対象(者)とその内容」

- ・評価、振り返り…評価は目標に対して、「取り組んだ内容」「取り組んだ結果」「取り組みの過程」の観点から総合的に行い、改善につなげる。

○現任研修：年間計画に従って実施

- *一部紹介 ・接遇とコミュニケーション・苦情解決・緊急時(ハリー)の対応

○まとめ 「職員研修を、法人任せにしない」

自分たちに必要な職員は、自分たちの手で育成する。そして、利用者の安全と顧客満足度の向上、職員満足は誰もつくってくれない。だから自分たちでつくるのだという意識を全員がもつこと。

③NPO 法人 てくてく

新人（若手）職員研修について

○1年ごとのテーマや目標の設定

- ①新人研修報告書（新人職員が記入）の活用：今日の業務の振り返り
- ②今年度の到達目標に対する毎月の振り返りシートの活用
- ③先輩職員や上司との面談シートの活用
- ④若手職員育成計画シートの活用。自分が定めた目標に対して、達成するための取り組み、振り返りでの自己評価、上司評価、今後の目標

○今後に向けて

- ・一人職場になりやすく職員のコミュニケーションも情報ツールで行うことが多いため、先輩職員が意識的に機会をつくり、その機会を活かすことが必要になる。
- ・目標を定めることで「できた」「できない」という結果に目がいき、できていない結果が目立がちになる。できていない点は分析して伝えていくことが大切であるが、働く「意欲」や「達成感」が得られるような評価も大切にしていきたい。

6 交流会 *個別ワークシートを事前（配布）課題とし、当日その内容について意見交換を行った。

「A グループ」

（研修の内容について）重要なキーワードは「ともに学び合う楽しさを知ってもらいたい」「社会人として成長していけるよう」「コミュニケーションの大切さについてよこ、たて、ななめの関係」

（実施している研修）中堅職員対象。コロナ対策。研修の企画チームがある。外部講師としてお坊さんの話を聞くことで世界を広げる（幅を広げる）。

「B グループ」

今回貴重な時間だった。事業所の現状や課題を出し合った。

事業所で研修をしているが「人材育成に係る研修」としては整理ができていない。

今後、日々の業務に追われながら研修を「やらないといけない」ではなく、まず研修計画をしっかり立てることが大切。自分たちが必要だと思う研修を実現したい。

基礎的な知識の習得は大切だが、この仕事への意欲やほこりを持つような研修も大切。

「C グループ」

研修の見える化が大切であるが、「それさえしたらいい」という捉え方になるかもしれないので、「見えない部分にも目を注ぐことが大切」であるが、目に見えないことを伝えてくことはコミュニケーション（面談だけでなく日々の些細な事）の大切さである。でも根底は「誉める」ことである。プラス言葉でのコミュニケーションが大切である。

7 事後アンケートのまとめ（アンケート回収 14名）

人材確保・育成部会として、初めての取組であった。圏域の3法人で実施されている研修を聞いた後交流会を開催したが、大変熱心に意見交流ができた。圏域でのこういった交流会は必要であるという意見が多く聞かれた。（以下アンケート結果）

設問1 プログラム1「事業所での研修紹介」は参考になりましたか

（大変参考になった12/14 参考になった2/14）

・他事業所の人材育成への取り組み内容について知れとてもよかった。

- ・引き続き、他事業所の取り組み発表が続くといいなと思う。
- ・福祉制度や介護技術だけでなく、コミュニケーションや社会人として基礎に関わる研修等が必要だと感じた。
- ・資料をいただけるとよかった。
- ・職員研修、新人研修がしっかりあり参考になった。

設問2 プログラム2「交流会」は参考になりましたか（大変参考になった9/14 参考になった5/14）

- ・お互い話し合うことでより詳しく各事業所の研修状況を知れてよかった。
- ・とても貴重な時間であったが時間が足りなかった。
- ・「豊かに生きるには」というテーマの研修をした話が聞け参考になった。
- ・交流はとても刺激になった。
- ・交流を通してコミュニケーションの大切さを再確認できた。
- ・話をすることが乙訓の事業所連携にも繋がり、より良い福祉、環境になると思う。他事業所の方と関わる時間をまた作ってください。
- ・各事業所の考えを聞く良い機会になった。他事業所とも交流（意見交換）をしたい。
- ・それぞれ日々考えていることを言葉にすることは、どのような内容であってもとてもいいことだと思う。一人で悩むのはよくない。
- ・個別ワークシートの④について、具体的に提案できる時間があればよかった。
- ・後輩への指導や研修担当者として大変参考になった。

設問3 今後、圏域で人材育成（定着）のために、事業所として参加してみたい取組はありますか

（圏域事業所合同での実践発表会 11/14 圏域事業所合同での施設見学会⑨ 圏域事業所合同での職員研修会 8/14）

- ・横のつながりのためにも圏域事業所合同での「実践発表」「施設見学」「職員研修」をしてほしい。自分の事業所しか知らない職員が多いので施設見学を企画してほしい。
- ・同じ職種の見学や交流できればうれしい。
- ・楽しい合宿のようなイベントも良い。幅広い人的交流が大切。
- ・アルバイトやパートの方への研修について、直接支援を担っている大切な人材でもあるので、その方たちへの研修も課題だと思う。

設問4 現在、1 圏域事業所同士の職員交流の機会がありますか

（交流の機会がない6/14 十分に機会がある2/14）

- ・勤務形態上、研修への参加は難しいが勤務の調整がつけばぜひ参加したい。
- ・公での交流はない。外にでていく機会が少ない職員はほとんど他事業所の人と関わることはない。
- ・会議で会う程度である。

設問5 圏域事業所同士の職員交流の機会が必要だと思いますか（交流の機会が必要だと思う9/14）

- ・絶対必要です。知り合いに支援者が一人でも多くいることが支援の幅を広げてくれます。

8 個人ワークシート（参考）

① 人材育成において必要だと感じる内容。できるだけたくさんあげてください。

例えば、福祉制度の理解。法人の理念・歴史について。圏域の社会資源を知る。など

② 現在、法人で実施している研修内容。

③ 人材育成において、法人で十分にできていないと思う研修内容とは。

④ ③の研修実施に向けた工夫やアイデア。

例えば、新任職員連続講座を活用する。その為に講座の内容を要望していく。研修内容を整理し研修内容ごとの担当者を決めて実施する。など