

令和5年度 人材育成に携わる圏域職員の交流会 報告

- 1 日時 令和5年11月21日(火) 13:00~15:00
- 2 場所 乙訓保健所 2階講堂
- 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 18名 (申し込み 10名 部会員 6名 事務局 2名)
- 5 内容

(1) 圏域の2事業所での人材育成紹介(概要)

① 乙訓若竹苑

- 研修担当職員の配置→様々な研修を集約して配分したり、研修の広報をしたりする。
- 内部研修→(外部から講師を呼んで実施する研修)
 - ・年1回
 - ・テーマは、日々の支援業務でもやもやしていることや日々の支援に近いこと(職員が職員に実施する研修)
 - ・日々の時間の中で、年3~5回
 - ・福祉に限らず、知っておいた方が良いこと(事務に係ることなど)も研修している
- 外部研修→資格の更新の研修等受け忘れがないようにということや現場支援に支障がないように、研修が重ならないように配慮している
- 人事評価→組織、施設での目標に基づき、個人の目標を年度初めに全員が立てている。上司との面談を実施するため、コミュニケーションツールとして活用
- 施設見学→・支援について学ぶ
 - ・相談支援専門員に同行して、見学に行くこともある
- まとめ→・日々の業務で高め合うことが大切
 - ・受けてきた研修をどうフィードバックするか、受けてきた研修を発表する場を設けるなどが今後の課題
 - ・研修が重ならないように、また、カバーできるような体制づくりも必要

② 大山崎町社会福祉協議会

- 大山崎町社会福祉協議会についての説明→中期計画 理念

「一人ひとりが尊厳と幸せを感じるおおやまざきをつくる」
人材 ・誰もが生き生きと自己実現できる職場
・お互いを認め合い一人ひとりを大切な独自の存在
として支えあえる職場風土づくり

- 育てたい人物像→自律的かつ主体的にリーダーや他メンバーに働きかけ支援する人
フォロワーシップは、チーム全員に求められる
- 階層別研修→マナーやセルフマネジメント、それぞれの専門性を磨く研修
- 内部への働きかけ→心理的安全性：チーム全員が話しやすさ、助け合い、挑戦、新しいことに関心を持っている
「自律的かつ主体的にリーダーや他メンバーに働きかけ支援する人」が多い職場は、話しかけやすい職場

○大山崎町社協での取り組み→毎週火曜の夕礼：発表内容は、趣味、家族のこと、うれしかったこと、あの職員さんの良いところなど

取り組みの狙い：人となりがわかることで話しかけやすい職場に

取り組みの成果：チーム作りがしやすくなっている、他部署との距離感が近くなる

○まとめ→居心地が悪ければ辞める人が増えるため、育成ができない。

できることから取り組んでいる。

6 交流会

2 圏域の2事業所での人材育成の紹介を踏まえ、参加者同士が、グループごとに、自事業所の人材育成についてや人材育成に関する日頃の悩みなどの意見交換を行った。

(交流会後の感想発表の際の抜粋)

- ・自事業所の話や悩みを交流でき、心が軽くなり、また、明日から頑張ろうという気持ちになった。せっかく入ってくれた人を、どう育成していくか共有できた。研修も大切だが、日々のコミュニケーションも大切だと感じた。
- ・職員に「研修を受けて、良かった。また頑張ろう。」と思ってもらえるように、頑張りたいと思った。
- ・悩むことが日々多いが、他の人の話を聞いて、自分も頑張ろうと思えた。
- ・同じような人ばかりいてもおかしいので、それぞれに合った人物像があったらいいなと思った。
- ・求める人物像を明確にすることが大切だと感じた。現場の意見をくみ取ったり、話しやすい雰囲気づくりが大切だと感じた。職員それぞれが主体的に動くことが、良い職場づくりにつながると感じた。
- ・理念を振り返る機会も大切だと感じた。
- ・日々、思っていることを整理できて良かった。
- ・研修に取り組むにも、人材確保が必要だと感じた。規模によっても悩みは異なると感じた。

7 事後アンケートのまとめ (アンケート回収 11名)

設問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 7/11名 参考になった 4/11名)

- ・みなさん忙しい中で人材育成や研修などに力を入れておられて大変参考になりました。
- ・本日研修紹介をして頂いた乙訓若竹苑様、大山崎町社協様、ありがとうございました。とてもわかりやすく、参考にさせていただきたいことが多くありました。
- ・人を育てるには「話しかけやすい職場作りが大切」とても共感しました。ただ、法人内でそういう考えをあまり持っていない人も感じるようで、今回お話しいただいた内容を全体に共有したいと思います。
- ・研修内容の工夫など、参考になることが数多くありました。人材評価についても新規職員が目標などをかけるように書き方も含めて丁寧に育てる観点で取り組まれておられることなど学びになりました。何よりも職員が話しやすい職場作り、そのためにコミュニケーションの機会を意図的に作っておられることなど、職場に戻ってやってみようと思えました。貴重な紹介をしていただき、ありがとうございました。

設問2 「交流会」は参考になりましたか？

(大変参考になった 7/11名 参考になった 4/11名)

- ・意見を聞いて、自分の悩みを話して、上になればなるほどそのような場がないので、とても良い機会でした。
- ・事前に各事業所の人材育成の内容(状況)を情報としてもらっていただければ、もっと議論に時間を使えたと思います。
- ・日頃お会いする機会のない事業所の皆様と交流する機会をいただき意義深い時間となりました。ありがとうございました。
- ・他の事業所の方と悩みを共有したり、自分の法人にはない取り組みを聞けたりすることができ、これからも頑張っていこうという気持ちを持つことができた。
- ・入所、相談、就労、通所と職場環境や利用者さんへの支援の内容などの違いにより、職員の研修ニーズが違っていましたので、研修をご一緒にするなどのご相談はできませんでした。しかし、普段、人材育成を進める上で大切なこと、人事評価の在り方など、事業所で行っていることや困っていることの交流ができ、アドバイスして頂けたことは良かったと思う。
- ・グループ内で現場で実践している研修内容を意見交換したり、担当者としての悩みを聞いたことがよかったです。人材育成という視点で話す機会は初めてだったのですが、自分の事業所で行なっている研修や人材育成について整理する機会になりました。

設問3 その他ご意見・ご感想があればお願いいたします。

- ・人材育成部会の研修ということで、福祉職場の方がほとんどのため、マスク着用の必要がありました(研修時のみでも)。コロナだけでなく、インフルエンザが流行している時期だからこそ必要だと思います。
 - ・事業所運営に関わって重要なこととして人材育成は欠かせないことだと感じています。
- 今回のような交流会を企画して頂くことは有難いです。グループ交流会は少人数でもあり、意見が出しやすくそれに対するアドバイスや意見も出会えたと思います。他のグループも同様であったのではないのでしょうか？
- 今回、全員が感想などを含めて発言するように変更になり、グループで深まった内容までは報告できなかったのが残念だった。他グループの深まった報告も聞きたいとも思いました。
- 全員発言での交流とグループの交流のまとめは発表される内容が違っているように見え、他グループのまとめを聞いてみたいと思いました。
- ・自立支援協議会の事務局の皆様、交流の機会を保障して頂き有難うございました。お疲れ様でした。
 - ・事業所で研修をしていくにも、時間やマンパワー不足なので、基幹相談や自立協の研修は受講しやすく交流にもなるので、これからも続けてほしいです。