

## PG04 人材育成とその方法（シンポジウム）

人材育成はサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の役割のひとつであるが、具体的にどうふるまえばよいかについては、とまどいの声を聞くことも少なくないという。

このプログラムではシンポジウム形式で「サビ児管」の役割のうち、人材育成について、その内容を深める。実践報告を含む形とすることで人材育成に関する役割イメージを形成してもらえらうことがねらいである。

### 【パネリスト】

社会福祉法人蒼溪会

理事長 有野 哲章

社会福祉法人柏学園柏学園相談支援事業所

相談支援専門員 金丸 博一

社会福祉法人本庄ひまわり福祉会

総合施設長 本名 靖

（東洋大学人間科学総合研究所研究員）

### 【コーディネーター】

社会福祉法人鶴ヶ島市社会福祉協議会

事務局次長 菊本 圭一

# 人材育成とその方法

社会福祉法人 蒼溪会

理事長 有野哲章

## はじめに

- 4つの「じんざい」～専門職と非専門職の融合～  
人材 人在 人財 人罪
- 法人価値の統一  
「私たちのサービスは、  
そもそも誰のためにあるのか？」
- 信頼関係づくり  
コミュニケーションの仕組みを作る

## 現場で起きていること①

- サビ児管の気持ちとして…
  - 人材育成だけで良いならできるけれど、実務も担っている現状では、とてもじゃないが時間も余裕もない。
  - 仕事も技術も、教えられるものではなく、見て学ぶもの。自分も教えてもらわなかったのだから、自分も教えない。



## 現場で起きていること②

- 職員側からすると…
  - 教えるのは、施設長やサビ児管の役割。
  - 指導が下手だから、仕事ができるようにならないだけ。
  - 教えてくれないなら、他の法人へ行こうかな



# それぞれの葛藤

管理者

経営

VS

良い支援

サビ児管

管理者

VS

サービス提供  
職員

サービス  
提供職員

実践

VS

自分の  
理想・価値



# 組織としての連動

法人

ビジョン

経営理念  
行動規範  
サービスコンセプト

事業所

ビジョン

職員個々

ビジョン



# 人材育成のポイント

- 自分の役割（現在地）
- 事業所の役割（ゴール）
- 日々の業務



## 全ての仕事を「作業」と「スキル」に分ける

- 「作業」とは、  
指示して、やり方を教えればすぐにできる仕事
- 「スキル」とは、  
言葉で指示するだけではできない仕事  
できるようになるには、経験や訓練が必要
- 具体例  
「作業」自転車の鍵の開け方 ➡マニュアル  
「スキル」自転車に乗る ➡OJT



# 課題や悩みは「3つ」に分類できる

- (1) 信頼関係不足
- (2) モチベーション不足
- (3) スキル不足



## コミュニケーションの仕組み

- 各事業所ごとのミーティングの時間
- コアタイム（朝のミーティング）
- 個別支援会議・個別支援計画
- OJT



人材育成の魅力

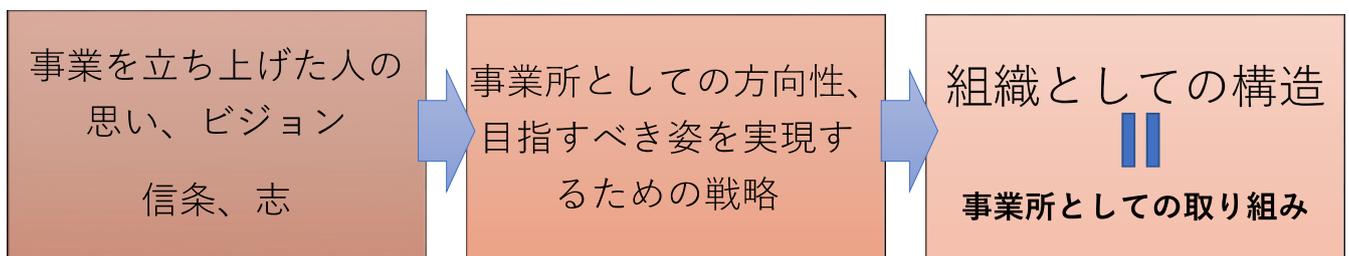


教えることで学べる

# 人材育成と その方法

柏学園相談支援事業所  
金丸博一

## 事業所という組織とは？



何をして、何を行  
なわないのか。

事業所のルール

誰の指示の下で仕  
事を行なうのか。

どんな人を雇おう  
としているのか。

事業所の人事

# 事業所の目標



事業所の  
取り組み

個人の  
取り組み

## 事業所での 取り組み

---

そもそも事業所マニュアルはあるのか？（日々の勤務内容が示されているのか？）

---

事業所マニュアルを振り返り、業務の合理化を図っているのか？

---

やらなくても良い仕事は何かを話し合っているのか？

---

やらなくてはならない仕事の理由は、職員に明確に示されているのか？

---

学んでほしいことと、その学びを実行するためのプランや選択肢が示されているのか？

## 何を学ぶのか、何を学びたいのか？

- 事業所としての取り組みを学ぶのか？それとも学ばせるのか？
- 事業所としての取り組みを学びたいのか？
- 個人としての取り組みを学ぶのか？それとも学ばせるのか？
- 個人の取り組みとして学びたいのか？



### 提案 1

上記の四点はきちんと分けて考えた上で、研修プランをスタッフに示していく。

## 事例を読み取る力

- 常識にとらわれすぎて、相手を知ろうとしない、興味を持とうとしない。
- 障害の特性を知らずに関わるのは論外だが、障害の特性にこだわりすぎて、そのひとりらしさが見えない。
- 気持ちの揺れ、気持ちのぶれ、その時間の体調等を考慮できずに、評価、アドバイスを急いでしまう。
- 情報全体から読み取るのではなく、部分的な特徴、特にできていないところに着目してしまう。

### 提案 2

サビ児管が、スタッフの視野を広げる事例検討会を実施できるように、サビ児管自身が学ぶ場を見つけていく。

## 振り返ってみましょう！

- あなたは、誰かがあんまりせきたてるので、いらいらしたことはありませんか？
- あなたは、あれこれと指図をされて腹が立ったことはありませんか？
- あなたは、大好きな人に心を傷つけられたとき、どんな風に感じたか覚えていますか？
- あなたは、本を読んだり、人がしているのを見たり、だれかに教えてもらっただけで、テニスができるようになると思いますか？

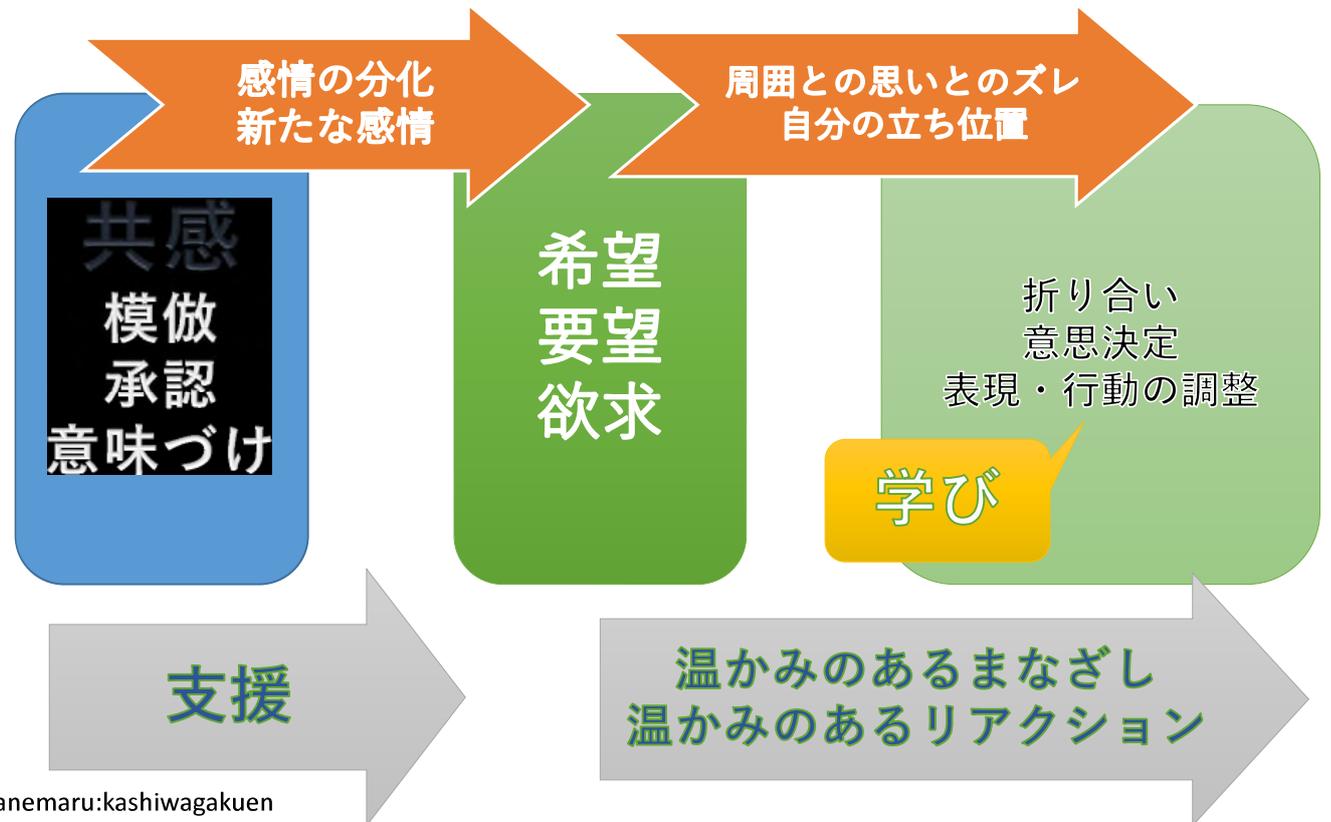
「モンテッソーリと子どもたち 両親への手引き」より

## 振り返ってみましょう！

- ある人にあこがれて、その人のようになろうとしたことはありませんか？
- 何か新しいことを学ぶ嬉しさのあまり、それを幾度も幾度も繰り返したことを思い出しませんか？
- あなたは、本当に熱中して、あることをしているときこそ、それが最もよく、そして早く身につき、おまけに楽しんでいたという事実気がついたことはありませんか？
- 何かを作るのがあまりに楽しくて、作り終えたときにはかえって少しがっかりしたことはありませんか？

「モンテッソーリと子どもたち 両親への手引き」より

# 育ちとは



## 提案3

「気づきを促す」  
ために支援者は...

- 準備に時間をかける
- 環境設定を常に重視する
- 学びたいと思うまでに必要なストーリーを描く
- 適切な時間と回数の振り返りを行なう  
(形式的になってはだめ)
- 誘導しない
- 温かみのあるまなざし
- 必要に応じて、ゴールについて確認する

# 人材育成とその方法

本庄ひまわり福祉会  
総合施設長 本名 靖

## 簡単な法人の紹介

障害者サービス事業所 ひまわり (生活介護)

〒367-0015  
埼玉県本庄市牧西 1258  
TEL 0495-25-6600  
FAX 0495-25-6601



障害者支援施設 ひまわり自立支援センター  
(施設入所支援・生活介護・短期入所)

〒367-0036  
埼玉県本庄市今井 1037-1  
TEL 0495-22-0207  
FAX 0495-22-1425



障害者地域活動支援センター デイケアひまわり  
(本庄市委託事業)

〒367-0018  
埼玉県本庄市いまい台 2-  
TEL 0495-21-6568  
FAX 0495-21-8013



グループホーム ひまわりいえ ことぶ (共同生活援助)

〒367-0023  
埼玉県本庄市寿 2-6-28  
TEL 0495-27-6144  
FAX 0495-27-6145



グループホーム ひまわりいえ ふじた (共同生活援助)

〒367-0023  
埼玉県本庄市牧西1126-6  
TEL 0495-71-7544  
FAX 0495-71-7545



# 人材育成は事業所の最重要課題

施設の目標は  
「利用者の豊かな生活の実現」  
「楽しく働きやすい職場の実現」



施設環境の充実

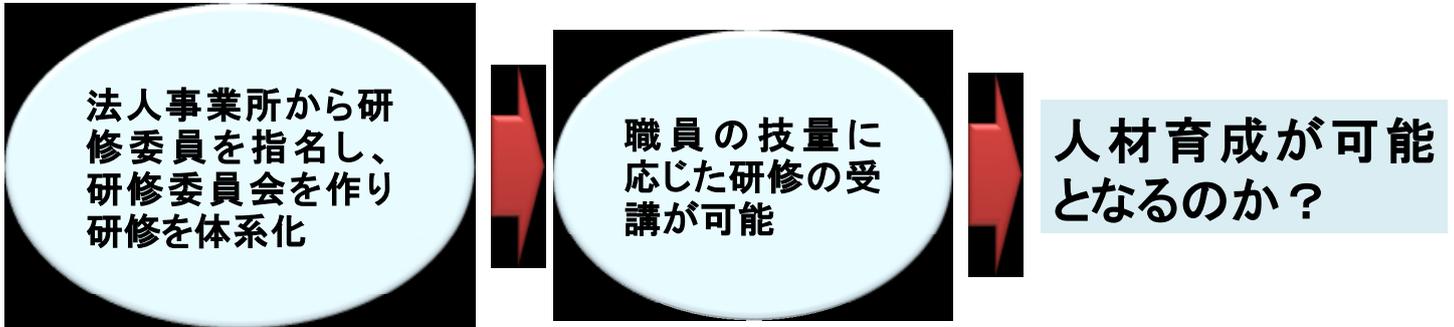
施設人材の充実

## 人材育成をどのようにしているの？

- ① 研修で実施している
- ② 業務の中で実施している
- ③ 他の法人と人事交流
- ④ 優秀な人材をスカウトする

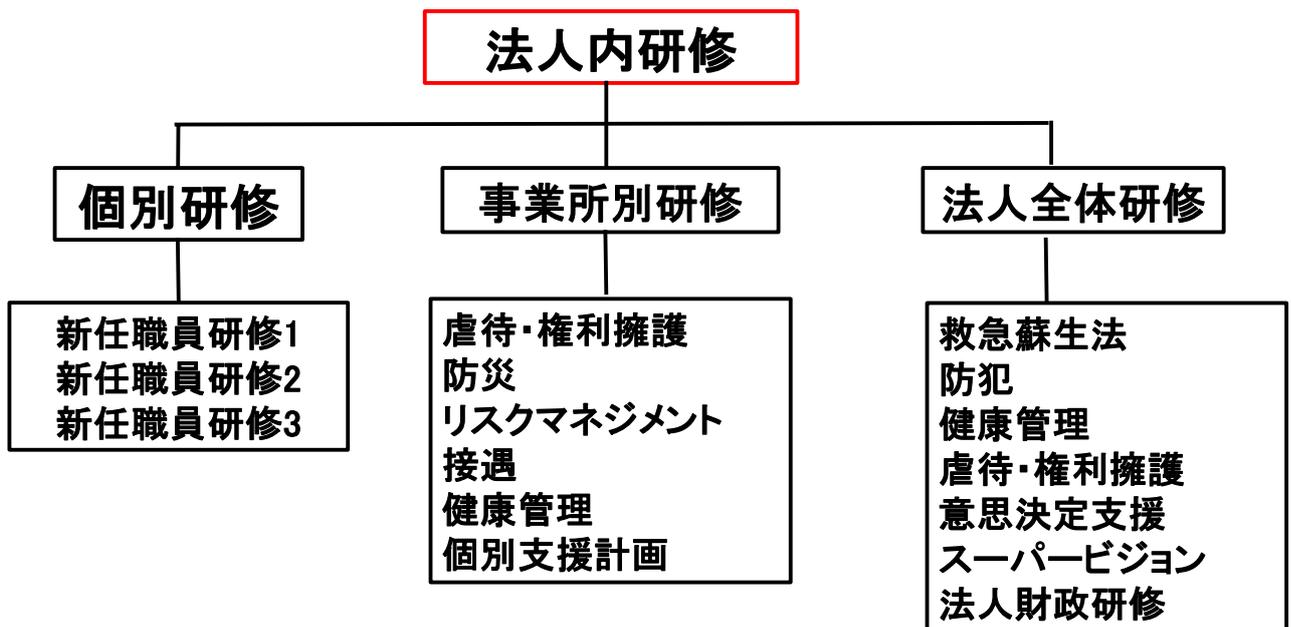
# 研修で実施している

当法人の場合は以下のようにして、研修を体系化し、適材適所で研修を受けることの出来る制度を確立



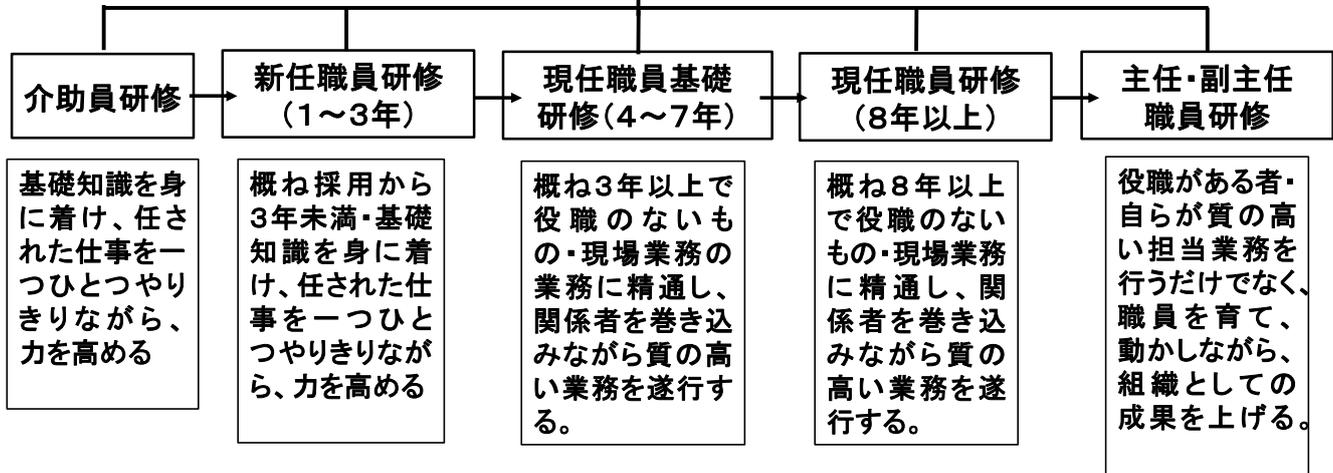
このような研修体系を確立し、研修に適宜出しても人材育成が出来ると思えない

## 当法人の研修体系①



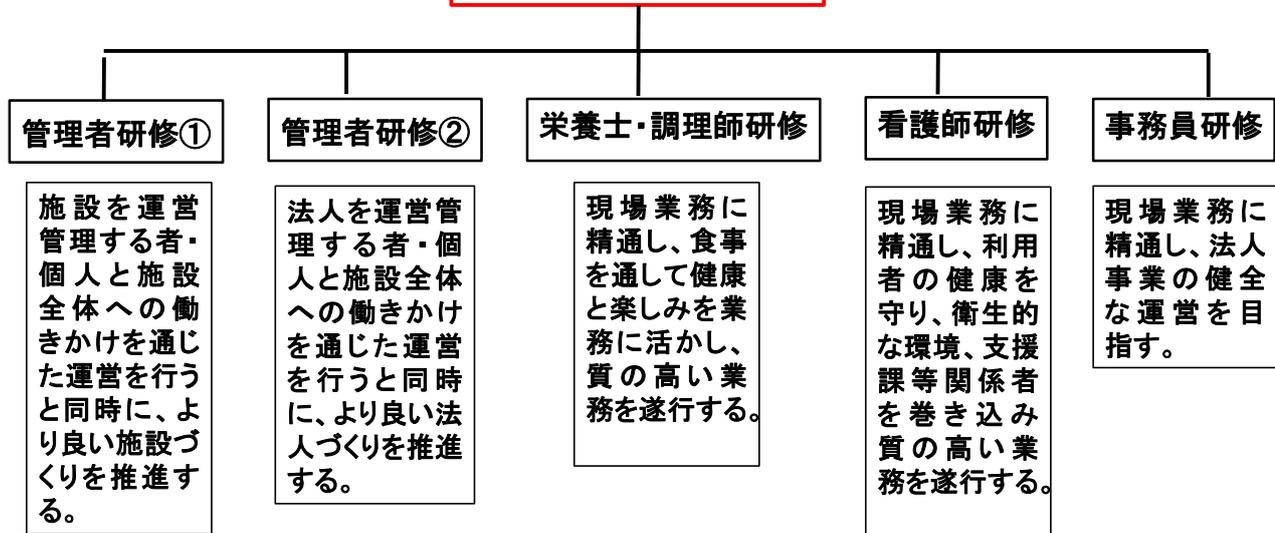
## 当法人の研修体系②

### 法人外研修

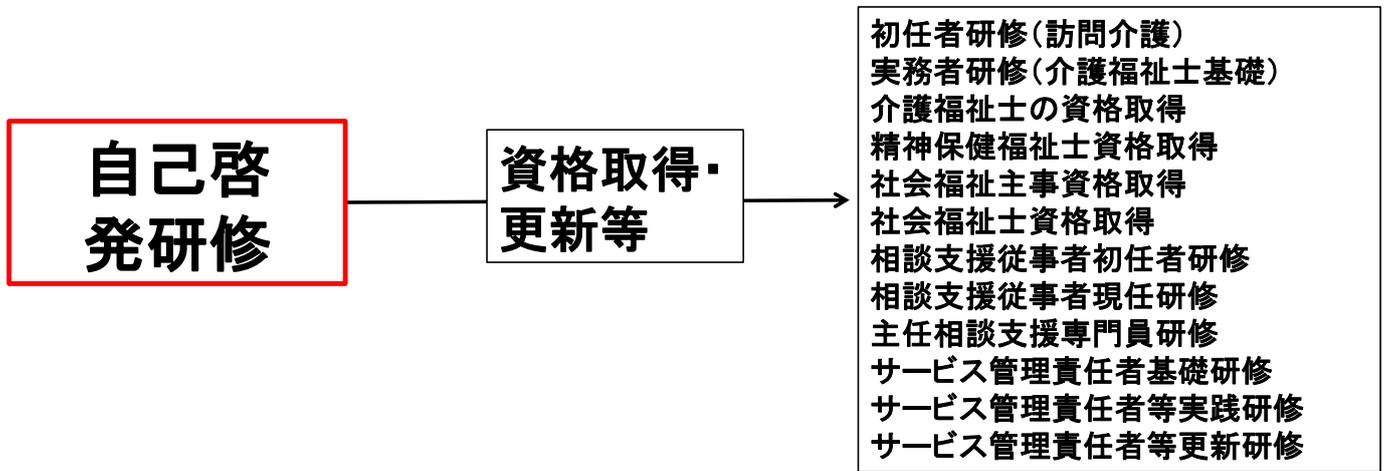


## 当法人の研修体系③

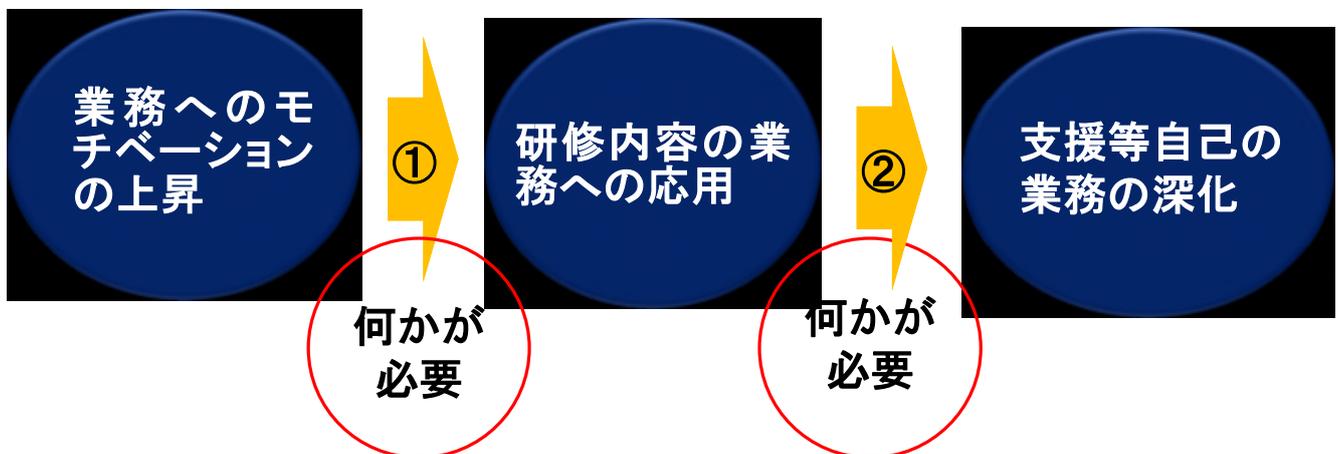
### 法人外研修



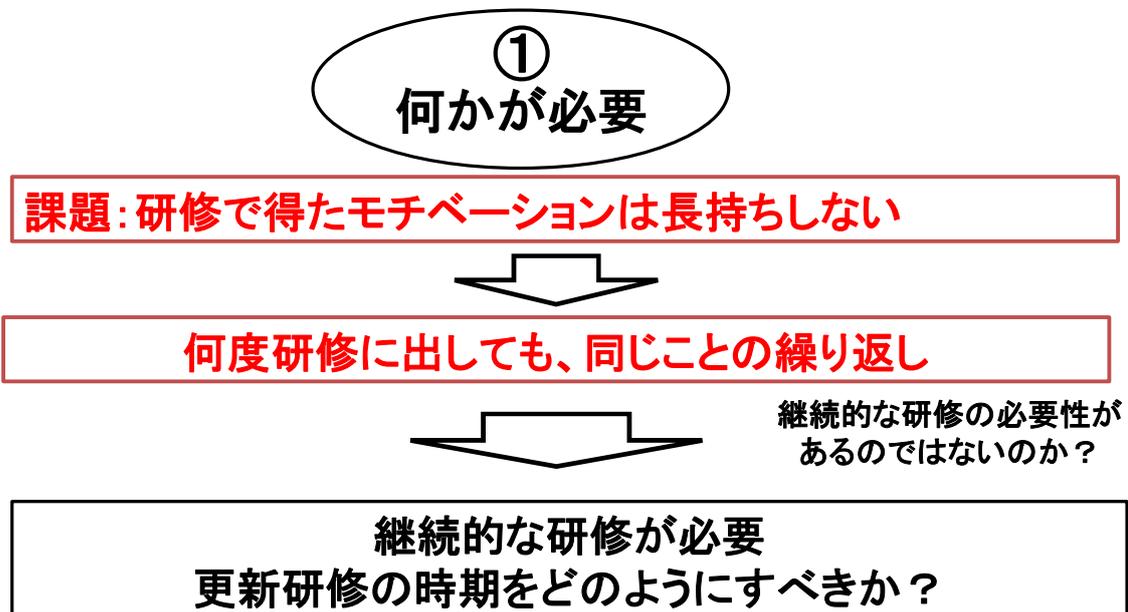
## 当法人の研修体系④



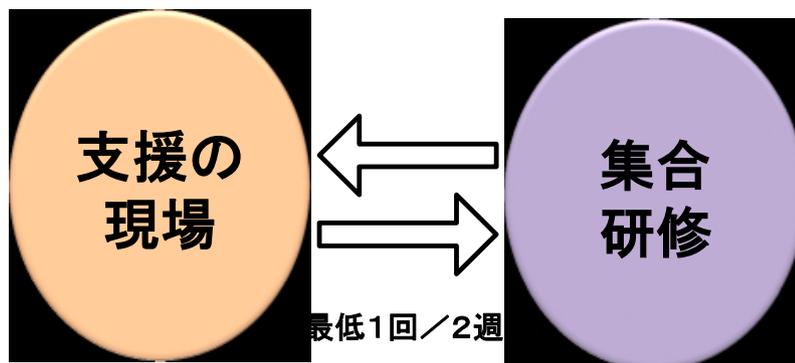
## 研修の効果を人材の育成に



# 研修内容の業務への応用



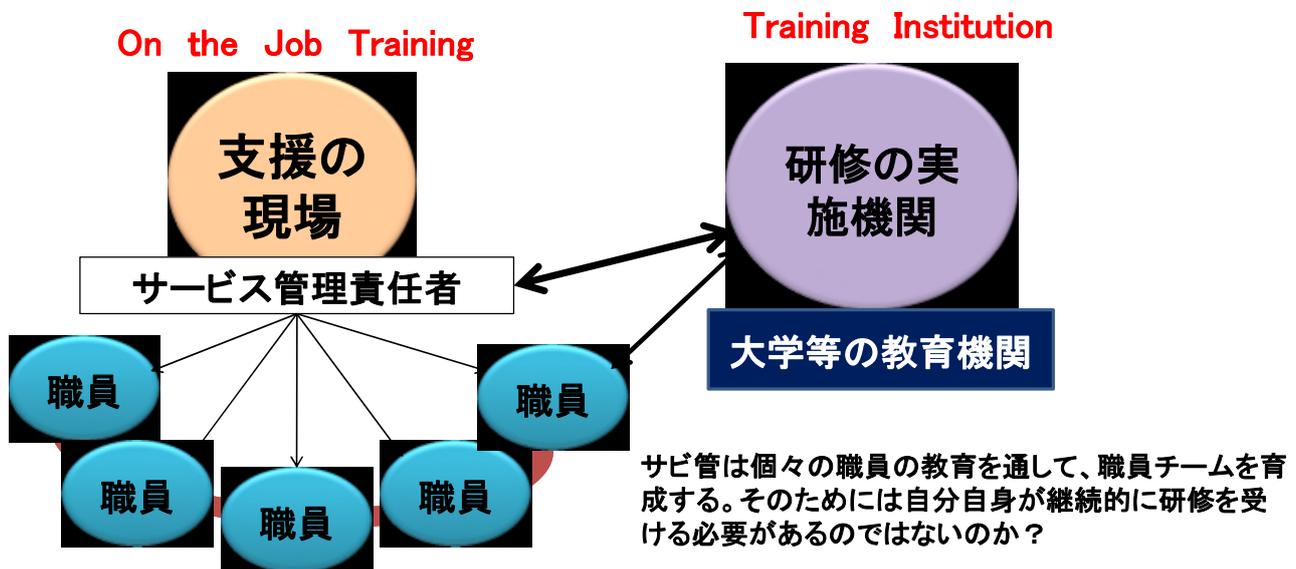
## 継続的な教育研修



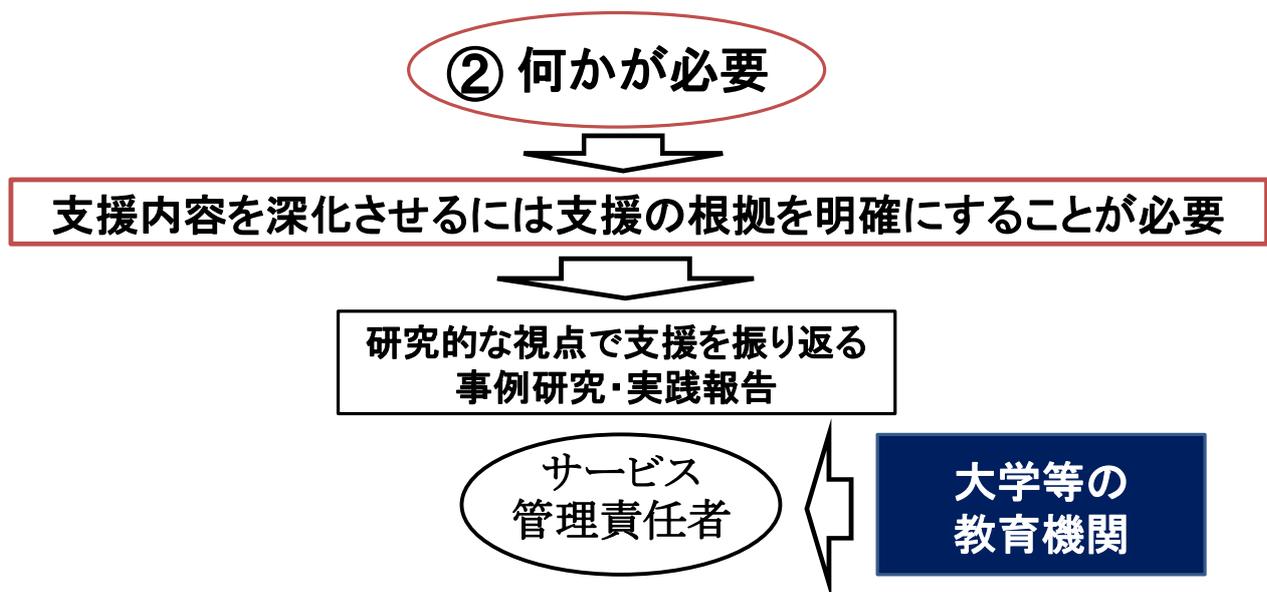
現場の課題を集合研修で検討し、ある程度の方針を作り、現場に戻って実践し、その内容をさらに研修で検討するなど、現場と研修の相互的なかわりが必要ではないのか？

このような関係が作れないと基幹となる職員は育たないのではないのか？

# 継続的な研修を実施する環境



## 支援など自己の業務の深化



# 業務の中で実施している

## On the Job Training



## 困った指導者・職員への対応

① 指導者に力量がない



どうしていますか？

② 職員に受け入れる力量がない



指導者に力量があれば、段階的で丁寧な指導が可能となる

\* 指導者に力量がないとわかったら、職員の育成は出来ないで、配置転換をし、若手の指導者を起用することになっています。

# 優秀な人材の確保

社会福祉職員の育成で、障害全般を中心とした学びをした専門知識を持つ学生が存在しない。

社会福祉士 (相談)  
精神保健福祉士 (精神)  
介護福祉士 (高齢)

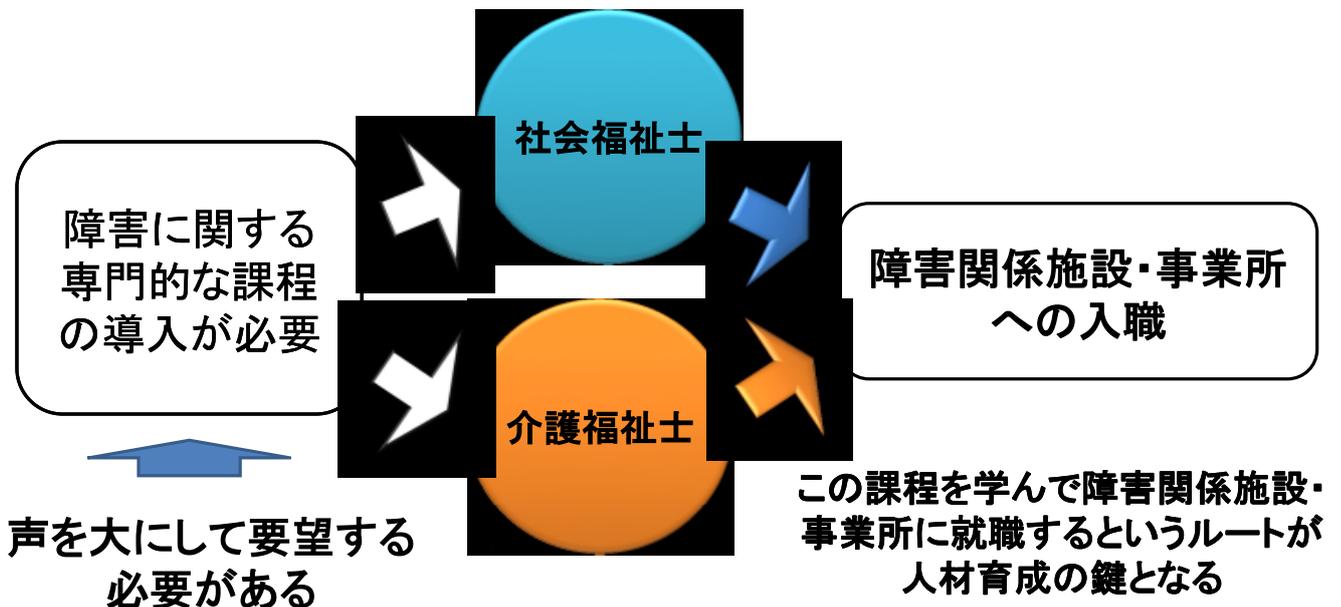


可能性としては介護福祉士の養成課程に障害分野のケアと知識を増やし、高齢だけではなく、児童、障害、高齢と働く分野が広がるような課程に変更をお願いする。

知的障害者福祉協会では、知的障害に特化した教育プログラムを提供している。しかし、一般化されていない。

出来れば、社会福祉を学んだ学生を確保し、育てることが出来れば良いかなと考えている！！

## 障害福祉全体の課題



ご静聴ありがとうございました