

「研修企画委員会より」

研修企画委員会 副委員長 (ふりーすぺーす
SUN 管理者) 坂本 倫太郎

人手不足だ、時間がない、仕事がどんどん増えていく、そんな状況でも継続して研鑽を積み、力を蓄えることが強い組織づくりにつながります。令和 6 年 6 月 5 日付で任命いただきました研修企画委員会 (織田洋一・坂本倫太郎・中川登士紀・甲斐将希) です。

当委員会における研修の目指すところは、法人理念「障がいのある人が安心して心豊かにすごせるように」を体現できる人材育成であり、法人目標「お互いに育てあい、支えあい、尊重しあえる組織づくり」の達成です。それは正規・非正規問わず、障がい福祉を学んだ・学んでないも問わず、育成会職員全員が目指すところです。

現在 170 名ほどの職員を抱える育成会ですが、全員が平等で均質な学びを得るために必要なものとして、今般 e ラーニング (障がい福祉サービス施設で働く支援員のためのオンライン研修サービス) を取り入れさせていただきました。オンライン研修が広まったのは新型コロナウイルスの功罪の功の部分でしょうか。一つの転換点になったと感じています。

研修企画委員会では e ラーニングを「学びの日常化」をコンセプトに運用していきます。職員として最低限抑えておくべきことは全職員で学ぶ機会を作り、知識の定着を図ります。各事業所の特徴に合わせた研修は、時間を捻出して業務の中にミニ研修を盛り込んで、個人で学びたい職員はどんどんと自学自習を進めて行く、そんな構想をしています。

育成会では皆様が安心してサービスを利用できるよう、組織力の底上げに取り組んでいきます。

組織において働く人々、その仕事への意識の持ち方として「静かな退職」という言葉が広がっているようです。退職はしていないもののモチベーションが 0、最低限の仕事しかしない職員、というイメージのようです。静かに退職してる場合じゃないよ、と研修を通してメッセージを送る、モチベーションが生まれる切っ掛け作りとして研修を上手く機能させたいものです。3 年後、5 年後、10 年後、成果が出るまでには時間がかかるでしょう。ただ、積み上げたものが血となり肉となり、育成会に活力を与えるものとなるよう努めていきます。

福祉現場はマンパワー不足が叫ばれます。引き算のように力が削られていきます。ただ、削られた分は、

今いる人間が力を掛け合わせて乗り切るしかありません。今年度は「協働」をテーマに研修を重ね、個の力を高めることと、それを合わせるだけでなく、掛け合わせる術を磨き、未来の育成会につながるものとしていきます。

◆◆◆ 「初任者研修」を受講して ◆◆◆

令和 6 年 8 月に初任者研修を開催し、法人職員 7 名が参加しました。「初任者研修」を受講された皆さんから感想をいただきましたので掲載します。(順不同)

ワークスいけじま 支援担当 河田 規利

初任者研修を数回受講しました。8 月の初任者研修で「長谷川理事長の親の思い」を聞きとても感銘を受けました。「理事長」としてではなく「保護者」という立場で話をしていただき、今後、利用者の皆さんや保護者の皆さんの対応に活かしていこうと思いました。特に「子どもが 3 歳の時には私はこういう心情だった」「周囲からこういう事を言われていた」や「夫や兄弟はこういう心情だったと思う」また、「幼稚園の先生の対応が素晴らしかった」「サッカー部を 6 年間続けた」など年齢を重ねるごとに直面する課題や成長を具体的に聞いたことが印象に残りました。

他には研修に参加した職員全員でのプレゼン (お題①小さな幸せ②何歳に戻りたいか?) で相手に伝わる話し方はどういう話し方なのかということと、声の大きさ、目線 (アイコンタクト) が大切ということを学びました。今後は利用者の方々とのコミュニケーションをとる場面で活かしたいと思います。保護者の方々の気持ち、コンプライアンス、ほうれんそう、チームワーク、福祉従事者としての倫理観など学んだことのすべてを活かして、虐待とすべてのハラスメント (パワハラ、セクハラ、モラハラなど) が全くない平和な育成会を守り続けます。

福島育成園 (入所) 支援担当 大西 胡心

研修前半の長谷川理事長の『息子との歩みを振り返って』では、知的な障がいのある子を持つ親としての様々な経験や葛藤、悩みやその当時の気持ちなど、スライドを用いてお話していただきました。研修の後半の上宮統括の『職員として心掛けてほしいこと』では、支援員としての基礎的な知識や、社会人としての立ち振る舞い等をお話していただきました。お話を聞いた後で、共通して心に残ったこと・・・それは『人と人との繋がり』でした。人は一人で は生きられないと言う言葉はよく聞きますが、今回のお話の中でも多く