

神奈川の仲間と ともに学び、成長する

令和元年度

新任福祉・介護施設等職員合同交流・研修会報告



神奈川県
社会福祉法人
神奈川県社会福祉協議会



目 次

0 1 神奈川県あいさつ

本事業の目的

0 2 新任福祉・介護施設等職員合同交流・研修会【春】プログラム

0 3 【春】先輩職員からの応援メッセージと新任職員からの初心の志メッセージ

0 4 【春】記念講演

0 7 新任福祉・介護施設等職員合同交流・研修会【秋】プログラム

0 8 【秋】グループワーク・先輩職員からの体験レポート

1 0 【秋】講義 支援とはなにかー福祉サービスの特徴と専門職の役割ー

1 1 職員育成の推進に向けて

新任職員の皆様へ

県では、県内の福祉施設等に入職された新任職員の皆様を歓迎するため、

県社会福祉協議会のご協力のもと、交流・研修会を実施しています。

春には、阿部志郎先生による講演から先達者の視点を学び、

先輩職員からの応援メッセージをいただく交流会を開催しました。

秋には、岸川学先生による講義やグループワーク、先輩職員の体験発表を通じて、

これまでの振り返りと今後のキャリアデザインを描くきっかけづくりを行いました。

新任職員の皆様は、同じ分野で働く仲間とのつながりをつくりながら、

福祉・介護の仕事に誇りをもって臨んでいただきたいと考えています。

今後の皆様のご活躍を心からお祈り申し上げます。

神奈川県福祉子どもみらい局福祉部長 柏崎 克夫

□ 本事業の1年間の全体(春期・秋期)の目的 □

春の交流・研修会 4月

新任職員が学び始めの心構えを整え、同期の仲間と共に、自らの仕事に自信と誇りをもって働き続けることができるように、本県で仕事を始める歓迎の意を表すことを目的に開催する。

秋の交流・研修会 11月～12月

新任職員が仕事のやりがいや次年度に向けた目標づくりを行い、仲間同士の交流を通じて、自身のキャリアデザインを再確認する場とすることを目的に開催する。

法人・事業所の職場研修と連携し、年間を通じた研修機会を提供し、分野・種別を越えて、

「福祉に携わる職業人」

としての育成を促進する。

新任福祉・介護施設等職員 合同交流・研修会

春

日程

平成31年
4月17日(水)

会場：横浜市開港記念会館

新任職員が学び始めの心構えを整え、同期の仲間と共に、自らの仕事に自信と誇りをもって働き続けることができるように、本県で仕事を始める歓迎の意を表すことを目的に開催しました

1 開会式典

【挨拶】神奈川県
神奈川県社会福祉協議会
かながわ福祉人材研修センター

2 記念講演

阿部 志郎氏 (社会福祉法人横須賀基督教社会館)

3 先輩職員からの応援メッセージ

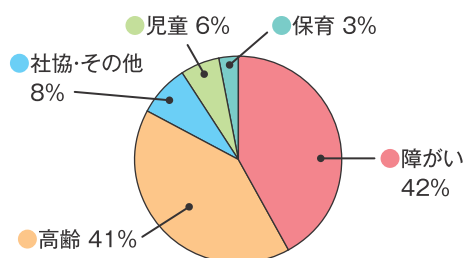
【高 齢】社会福祉法人泉正会
スプリングガーデン瀬谷 佐藤 愛莉紗さん
【障がい】社会福祉法人なごみ福祉会
多摩川あゆ工房 長谷川 麻希さん
【子ども】社会福祉法人白十字会林間学校
児童養護施設白十字会林間学校
飯島 あゆみさん、川島 知英さん

4 新任職員から初心の志メッセージ

社会福祉法人泉正会 スプリングガーデン瀬谷
社会福祉法人愛慈会 岡田保育園

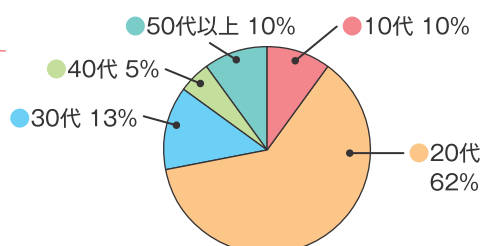
受講者

143名(種別内訳)



受講者

143名(年齢内訳)



先輩職員からの応援メッセージと新任職員からの初心の志メッセージ

「先輩職員からの応援メッセージ」では、4名の先輩から新任職員に向けたメッセージをもらいました。1年目の経験から気づいたことや仕事をしていくうえで大事にしてほしいことを福祉の仕事をする仲間としてエールを送りました。

「新任職員からの初心の志メッセージ」では、2名の新任職員の方から、記念講演や先輩職員からのメッセージを受けて、これから福祉の仕事をしていく上でのご自身の志を伝えていただきました。

先輩職員からのメッセージ

間違えてもいい。先輩にアドバイスをもらって。

入職1年目は利用者の方とのコミュニケーションの取り方や介護・支援の方法に自信が持てず、悩みや不安を抱えるものです。でも、入職して間もないころは、先輩職員から仕事を教えてもらえる時期。今のうちに先輩の動きを見て、疑問があれば聞いて、たくさん間違えてアドバイスをもらってほしい。そのアドバイスや経験は必ず自分の糧になります。

支援はチームで行うもの。相談してほしい。

自分の介護・支援に自信が持てなかったとき、些細なことも相談をしていました。具体的な対応を教えてくれるし、自分の心にも余裕ができます。先輩に相談することは気が引けてしまうこともありますが、先輩も新任職員が何に悩み、困っているかを知り力になりたいと思っています。また、相談することで職場にコミュニケーションが生まれます。福祉の仕事はひとりではなくチームで行うものです。一人の力ではどうしようもないこともチームで行うことで違った角度からの視点が持てます。

新しい発想や提案をしてほしい。

福祉の業界では福祉に染まるということばを聞いたことがあります。これは当たり前と思わず、新しい発想や提案をしてほしいです。先輩も気付かないことがあります。疑問に思ったことは先輩に言ってください。そうすると、利用者の方の新しい顔を発見したり気付いたり、もっと良い支援につながると思います。皆さんにはたくさんの意見を言ってほしいです。



新任職員からの初心の志メッセージ

大学時代に介護・福祉の仕事に出会い、人の相談や生活支援をしたいという志をもって入職しました。仕事への期待や不安がありますが、利用者を第一に考え、寄り添い、思いやりのある介護のスペシャリストになれるよう、責任をもってがんばります。

昔からの夢だった保育士になることができました。実際の仕事は、自分が思っていたように子どもと関わらず、仕事を覚えることに苦戦したり、いまはまだ、頼りない保育士だと実感しています。分からないことを分からないままにせず、自分から先輩方に相談し、指導を受けて、理想とする保育士に近づき、子どもに愛され、夢を与えられるような保育士になりたいです。



Voice — 受講者の声 —

記念講演を聞いて

- 福祉の仕事は人と人のつながりを無くしては出来ない仕事であることを改めて理解しました。相手を見ること、寄り添うこと、が大切でありそこには愛がある(愛なしではできない)ことが、時代を超えてもなくなる福祉の魅力であると考えました。
- 人を支える、大切にすることは言葉では簡単なことだが、いざ実践すると自分にとって良かれと思ってやっていることが相手にとっては、不快に感じていることもあり、相手に寄り添うことはとても難しく客観的に見るのがいかに難しく大変なことなのか改めて知ることができました。利用者の方に寄り添えるようにしたい。

先輩からのメッセージを聞いて

- 利用者さんとのコミュニケーションの取り方、職場での先輩に対して意見をして新しい風を入れて欲しいと言うことや長く働いているといういろいろなことが分かるようになり喜びに変わるという話が聞け、良い時間になりました。
- 知識をきちんと得ること、当たり前と思わずチームでより良い支援が出来るよう意見を出し合うことは特に実践したい。

記念講演

社会福祉法人横須賀基督教社会館 会長 阿部志郎氏

Fear not to sow
because of birds.

—たとえ鳥がついばんでも、種をまくことを恐れるな—

阿部 志郎

1926年生まれ。明治学院大学助教授を経て、1957(昭和32)年より横須賀基督教社会館館長に就任、2007(平成19)年より会長。
神奈川県立保健福祉大学名誉学長。



大局をみる目と知性・感性を養う

まず、社会福祉に携わる者は、「大局」を見ることが大切です。そして、知性や感性を培っていくことが求められます。

日本の福祉の先達者の中に石井十次がいます。明治39年に東北が大凶作になって、2万人と推定される子どもが捨てられた。その中から825人の子どもを岡山へ連れて帰った岡山孤児院というのは、石井が創設し、1200人の子どもを養育し、世界で4番に大きな“孤児院”になりました。石井は東北の孤児の話聞いて、理事会を開き、借金をする許可を得て、新しい保母を雇いました。また、鉄道会社に行き、子どもを運ぶための運賃を無料にしろと。825人の子どもを3班に分け汽車に乗せました。岡山まで止まる駅ごとに、各方面に協力をあおぎ、仏教やキリスト教の関係者、その他さまざまな人たちが差し入れをしています。さらに、その子どもたちのために賛助会費を募り、1万人からの賛助会費を集めました。ただ神に祈るのではなく、実に合理的、経済的、知性にあふれた人と分かりました。

当時、孤児が出てきた源は、自然災害、凶作、戦争と考えられていましたが、石井は、社会を考え、大都市のスラムに源があると考えていました。そのため大阪のスラムに事業を興すことをした人でもありました。それは、大局を見る目を失わずに知性をつかうということです。

大局を見るためにはどうするかというと、能の役者が「舞台上で一生懸命踊るとき、心は観衆の距離に置きなさい」と、世阿弥が言いました。つまり、自分のことを客観的に見なさいと、離れろという意味です。

一方、アイデンティティというのは、「自分に近寄りなさい」ということです。離れろと矛盾します。

アイデンティティとして相手の立場に近づきながら、なお客観的に相手を見る目をどうやって併せて持つか。この矛盾を、自分の中で内的に統合していく。

それが福祉に携わる者の生涯かけての課題です。

海軍の軍医総監の高木兼寛は東京慈恵医科大学をつくり、看護教育を最初に始めた人です。高木は「病気を診ずして病人を診よ」と言いました。症状だけを捉えず、それで苦しみ、悩んでいる患者を診なさいと。

その人には、家族、職業、社会関係がある。人間全体を捉えなさい、という教えです。

アジアで初のノーベル文学賞を受けたインドのタゴールという詩人がいます。タゴールは、「全ての子どもは神が人間に失望していないことを伝える使者だ」と言いました。人格の尊厳を子どもに認める意味です。子どもたちに、氷が解けたらどうなるかと聞くと、子どもの中には「春が来る」と答えます。正解ではないが、夢がある。これが感性です。こういう知性や感性はこれから生涯かけて自分の中に培っていかねばなりません。

Commemorative lecture

価値観の変化の中で仕事をする

第2次世界大戦が終わって約10年間は、日本はとても貧しい生活でした。食べるものにも不自由しました。こういう時代を過ぎて経済が成長を始めました。人間が生きていくために、人より物、お金が大事だという価値観に変化してきました。

そしていつの間にかそれが豊かさ故に享楽化し、生活が段々と崩れてきました。その時代の問題を暗喩する出来事がありました。中学生が学校に弁当を持ってきたとき箸を忘れたため教師が「箸を持ってきなさい」というと、生徒は箸を使わずに弁当にかぶりつき犬のように食べるという現象が、いくつかの中学校で広がりました。パンというのは生きる手段ですが、その手段だけのパンが目的化してしまいました。食べることが目的化するということは、生きる意味を失うということです。

経済が豊かになるにつれて失ったものがあります。その表れの一つとして「鎮守の森」があります。神奈川県には鎮守の森が2850ありました。40年前の調査では、鎮守の森の規格に合うのは41しか見当たりませんでした。今はいくつあるのか分かりません。鎮守の森、それは無駄な空間です。何の収益も生まない。そこで鎮守の森を無くし、工場を建て、住宅に変え、収益を得るようにした。しかし、私は何か失っているものがあるのではないかという気持ちを持っています。時代は変化しています。皆さんはこういう時代の変化の流れの中で、仕事をするようになります。

愛するからケアをする～ともに心を豊かに

時代の流れとともに、福祉の世界でも、機械化が進むでしょう。しかし福祉にとって機械というのは、あくまでも補助手段です。機械の導入で、人間がしなければならないことに集中することだと覚えてほしいのです。

なぜかという、「ケア」をすることが、仕事だからです。ケアという言葉の意味は、愛ということです。なぜケアをするか、福祉に携わるのか。答えは、愛するからです。愛というのは、人と人の間に生ずるのです。その愛をいかに育てていくか。

ホスピスを最初に始めたシシリー・ソンドースという人がいます。患者が苦しみ死んでいくのをどうすることもできない中で、「ホスピスでできることはただ一つ、寄り添うこと。患者と共にいることである」と、愛というのは寄り添いであります。

アメリカの病院に行くと、PCUと書いてあります。英語でパリアティブ・ケア・ユニット。パリアティブというのは、がんの痛み、内臓の痛みを緩和する、和らげるという意味です。パリアティブの原理は、着ている上着を脱いで、病んで苦しんでいる病人に掛ける。病人はそれで寒さをしのぐ。上着を脱いだ自分が寒くなる。それを承知の上で、あえて上着をかける。それは上着をかけられた人と、上着を脱いだ自分が共に心を豊かにされるからです。これがケアであり、自分と相手が共に成長するのです。

困難に耐える、一人ひとりに光をみる

時代が急速に変わることで、システムが大きく揺らいでいます。そのシステム、法律、規則、制度、政策は時代と共に動きつづけます。そうすると、私たちはそれに巻き込まれるのです。波の上をあちこちに流される。それはつらいことです。

「上司に叱られる」「同僚と歩調が合わない」「利用者から暴言を吐かれる」「こんな苦しいのはもう辞めたい」、恐らくそう思うことがこれからも多くあるでしょう。苦しくて続けていられない。それを耐える力を、ネガティブ・ケイパビリティといいます。ネガティブは否定的、消極的です。苦しく、つらいですが、その否定的なものにしっかりと耐える。福祉の仕事をする者にとって必須の条件です。

これをいかに耐えるか。一つは目的意識を持つこと。何のために自分は働くのか。相手に対して何をしたらいいのか。自分の目標は一体何か。それを自分に問い続けるのです。

もう一つ。私には30歳代後半になる障がいのある友人がいます。友人が4歳のときからの付き合いになります。

Commemorative lecture

この友人が、成人式に呼ばれました。当時1200人の青年が市民会館に集まり、会場内は荒れていました。式ではオーケストラの演奏があり、1分間だけ指揮をする人が抽選で当たる。その友人が当たりました。オーケストラのいる演台まで、身体が不自由ですから、その歩いていく様子を見て、みんな“あざ笑い”ました。しかし、友人は家にいるとき、毎日一人でクラシックを聞き、誰よりもクラシックに詳しい。音楽家のお母さんでもかなわないほどです。指揮台に立ち、1分間、見事に指揮をしました。1200人の嘲笑した青年たちは、彼が指揮台に立ったとき静まり、降りてきたら拍手喝采。荒れた青年たちに話を聞かせる力を誰も持っていませんでしたが、その友人は、青年たちの目を一斉に向けさせたのです。彼は、彼でなければできないこと、彼でなければ発せない光を発しています。その光を、私たちは見るができるのです。

障がいがあるうと、誰であろうと、内なる光を持っています。その光を見いださなければいけません。その光に照らされることによって、自分自身も光を発することができるのです。これは、まさに人格の尊厳です。

福祉の文化をつくる一人になる

“ボランティア”は、幸いにしてだんだん増えてきました。阪神・淡路大震災では137万人、どこからともなく全国から人が集まりボランティア活動をしました。この年はボランティア元年と言われています。現実はどうでしょう。市民、地域の人々への調査によると、成人の7割がボランティアに関心があり、機会があればやりたいと答えています。しかし、実際にボランティアをしている人は10人に1人もいない。関心がありながらボランティア活動に参加しない。理由は、誘われれば、頼まれれば、義理があればとなっている。市民が待ちの姿勢、受け身となっており、これを能動的な姿勢に変えていく、これが市民文化の課題です。

福祉が大きく変わりましたのは、社会福祉基礎構造

改革によって、社会福祉事業を生み出したことです。

その法律には、七つのアジェンダがあります。その中に、「福祉の文化」の形成と書いてあります。ここにあるのは福祉文化ではなく、「福祉の文化」。文化の根底に福祉を置かなければならない。福祉を基盤にした文化をつくることを意味します。これからの福祉は、新しい市民文化をつくるのです。

市民参加によって、福祉施設も支えられています。私どもはどうしても守りの姿勢でした。守るということは、地域と疎遠になることです。でもこれからは、地域に出て、皆さんも一緒にその地域づくりに参加をして市民文化をつくっていく、そういう姿勢がこれから望まれるのだと思います。

ヘレン・ケラーという女性がいました。目が見えず、耳が聞こえず、口がきけませんでした。ヘレン・ケラーは「月を見て未来の夢を描けぬ人は、惨めで不幸だ」と言いました。ヘレン・ケラーは月を見たことがない。でも心の中で月を見て、未来の夢を見た。私どもに必要なのは下を向くのではなしに、上を仰ぐ。月を見る。そしてそこから夢を、ビジョンを描く。まさに必要なのはビジョンです。そのビジョンを追っていく。これからそういう生活を、ぜひ送ってほしいと思います。

Fear not to sow because of birds. という標語があります。Fear not、恐れるな。to sow、種をまけ。because of birds、たとえ鳥がついばんでも。種をまいて、鳥がついばむかもしれない。でも種をまき、まき続けなさい。種をまくことを恐れるな、と。

これから皆さん、日々、時には無駄な努力に見えても種をまき続けられれば、まき続けるだけのビジョンを描いてほしいと思います。

私は現場で50年働きました。嫌なこと、つらいこと、泣きたいこと、うれしいこと、いろいろ経験をしました。しかし、つらいことは忘れました。

**50年の現場生活を一言で言うならば、
「楽しかった」。**



新任福祉・ 介護施設等職員 合同交流・研修会 秋

横浜会場
日程

令和元年
11月8日(金)

会場：神奈川県社会福祉会館

海老名会場
日程

令和元年
12月6日(金)

会場：海老名市文化会館

新任職員が仕事のやりがいや次年度に向けた目標づくりを行い、仲間同士の交流を通じて、自身のキャリアデザインを再確認する場とすることを目的に開催しました。

Program

1 開会挨拶

神奈川県社会福祉協議会 かながわ福祉人材研修センター

2 グループワーク①

テーマ1「現場の体験で嬉しかったこと、楽しかったこと」、テーマ2「困ったこと、嫌だったこと」

3 先輩職員による体験レポート

■横浜会場

- 【子ども】社会福祉法人白百合会
第二白百合乳児保育園 杉本 沙矢香さん
- 【障がい】社会福祉法人同愛会
リエゾン笠間 西沢 杏奈さん
- 【高 齢】社会福祉法人セイワ
介護老人福祉施設すみよし 高橋 遼さん

■海老名会場

- 【子ども】社会福祉法人大原福祉会
大原保育園 萩原 美貴さん
- 【障がい】社会福祉法人ひばり
ハートピア湘南 小林 竜也さん
- 【高 齢】社会福祉法人蒼生会
特別養護老人ホームモモ 碓谷 篤志さん

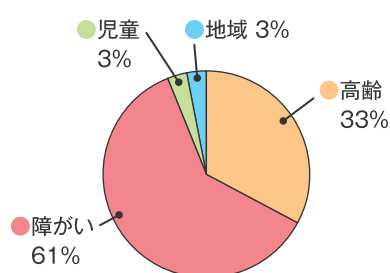
4 講義 支援とはなにかー福祉サービスの特徴と専門職の役割

講師：神奈川県立保健福祉大学講師 岸川 学氏

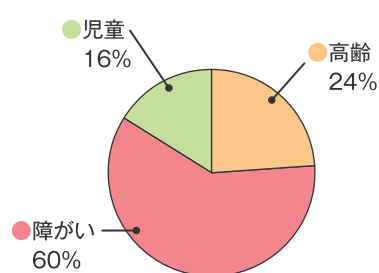
5 グループワーク②

「明日の実践に生かす小さな目標づくり」

横浜会場：36名(分野別内訳)



海老名会場：45名(分野別内訳)



グループワーク① 「現場体験の嬉しかったこと、困ったこと」

仕事を始める前の福祉の仕事や利用者支援のイメージは、それぞれ違いがあり、実際に働いてみてのギャップに悩みながら、自分らしい支援を模索しています。

グループワーク①では、これまでの現場体験から「嬉しかったこと、困ったこと」をテーマに自分の中で振り返りを行い、グループ内で共有をしました。ワークを通じて、初任の時期から支援者としての自分の感情を吟味し、より良い利用者との支援関係を作れるヒントを学び合います。

また、事業所によって、新任職員が職場で少なく、仕事への悩みや楽しさの共有が難しいこともあり、ピア（仲間）として共感することを通じて、参加者が改めて、仕事への醍醐味や奥深さを確認する時間にもなりました。



Voice — 受講者の声 —

- 初めてで自信もないのに、先輩や利用者の方に認められたことが喜びでした。
- 分野は違っても人対人の仕事での喜びや悩みは似ていて、共感できた。
- 相手から共感されて、自分でも気づいていない喜びを知ることができました。

先輩職員からの体験レポート

横浜会場

(福)白百合会
第二白百合乳児保育園

杉本 沙矢香さん

子どもが私を育ててくれた

入職時の私にとって「先生」という言葉が本当に嬉しかったです。この仕事をするにあたっての責任感やこれからの期待を感じる言葉でした。これから経験や学びを深めて、子どもだけでなく、保護者の思いに気づき丁寧な関わりができる保育者になりたいと思っています。



(福)同愛会
リエゾン笠間

西沢 杏奈さん

小さな感謝を心の糧に

利用者の方の些細な動きを見逃さず、どのように理解していくかを私達はつねに考えて仕事をしていかなくてはならないと思います。利用者の方との関わりの中で、小さな感謝を大切にし、自分の糧にして吸収していけているから、楽しく仕事を続けられています。

(福)セイワ
介護老人福祉施設すみよし

高橋 遼さん

つながりが財産

この仕事での一番の財産は人のつながりです。支援が上手くいかない時には、組織を超えてチームアプローチしていく、これがもっとも楽しい部分で醍醐味です。一人で考えられないことでも仲間とだったら乗り越えられるのではないかという気がしています。

グループワーク② 「明日の実践に生かす小さな目標づくり」

福祉従事者として、利用者との関わりを通じて、自身の専門性の確認や今後の課題を見つめ、自身が主体的に専門職としてキャリアデザインを考えていくことは、サービスの質の向上にもつながります。これは、専門職としての経験年数に関わることなく、大事な視点です。

グループワーク②では、新任であるこの時期から福祉従事者としての姿勢を持つことを目的に、キャリアデザインを自身でまとめ、お互いに発表しあい、グループ内で共有しました。

職場から離れ、専門職としての自分の率直な目標を確認し合うことで、仕事に対する姿勢を再確認することができます。大きな目標としてではなく、仕事をする上で、「明日からできる小さな目標」を大事にし、2年目に向けて自信を持つ機会となりました。



Voice — 受講者の声 —

- 忙しい時でも利用者の方の声を受け止める支援者になりたいと思いました。
- 皆の目標を聞き、似ている部分や違いも分かり、自分の目標を確認することができ、モチベーションが上がりました。
- 毎日、必死に仕事をしていましたが、自分のことを見つめる機会になりました。

先輩職員からの体験レポート

海老名会場

(福)大原福祉会
大原保育園

萩原 美貴さん

子どもの良さを見出す

保育士として心がけている事は、感謝をすること、子どもたちに愛情を注いで気持ちを引き出してあげることです。保育は正解がなく、奥が深い仕事です。常に感謝の気持ちをもって子どもの良さを見つけることが良い支援につながると考えています。



(福)ひばり
ハートピア湘南

小林 竜也さん

失敗を恐れない

みなさんも利用者の方と生活する中で、利用者の方の想いが実現できた瞬間に立ち会う喜びが必ずあります。それを誇りに思える自分があることは、なによりも良いことです。2年目に向けて、失敗を恐れない気持ちを大切にしてほしいです。

(福)蒼生会
特別養護老人ホームモモ

碓谷 篤志さん

ケアの根拠を知り、自分の支援方法を見つける

利用者の方との対人関係で難しいと感じたときは、上手にケアをしている先輩職員の真似をするだけで違います。仕事で分からない事は先輩に遠慮なく聞いて、ケアの根拠を知り、自分に合う支援方法を見つけてみてください。

講義 支援とはなにかー福祉サービスの特徴と専門職の役割



神奈川県立保健福祉大学
講師 岸川 学氏

利用者の行動の背景を知り、 利用者から教えてもらう

私は大学を出て知的障がいに伴う自閉症者を支援する通所施設に就職をしました。自信满满で入職したのですが、利用者のいわゆる「問題行動」に向き合うことで疲弊し、一年目の夏に燃え尽きました。その後は低空飛行が続きました。それでも様々な研修に参加することで外部の人との交流や深い学びの機会を得て、気持ちが前向きになったと感じています。実践場面では「いかに」利用者の問題行動を止めるのかではなく、「なぜ」問題行動が起こるのかを考えながら関わる視点にシフトしました。そして自閉症や知的障がいのある人から教えてもらう謙虚な姿勢を持つこと、うまくできなくても何とかかなというおおらかな気持ちを持つこと、こうして私の気持ちは楽になったと思います。実践を積み重ねる中で知的障がいや自閉症の人々が本来持っている力を発揮し、生き活きと生活する姿を目の当たりにしました。どんなに障がいが重くても社会の一員として期待されること、役割を担うこと、働くこと、地域社会に貢献すること、街に出て暮らしを楽しむこと、これらの大切さを教えてもらいました。

支援の関係性を理解する

知的障がいや自閉症の人との関わりを通して「支援とはなにか」を考えさせられます。「支援する」という行為は、支援する側とされる側の二者以上の関係が前提条件となります。この両者の間には「力の関係」があると考えています。支援者は支援をするか否かを選択できますが、利用者はその状況から自らの意思で脱することはできません。支援者には「選択肢」があり、利用者には「選択肢」がないのです。つまり「選択肢」の有無によって両者が対等になることは決してなく「力の関係」が存在することになると考えられます。もう一つ両者の関係を考えてみたいと思います。「利用者」は支援者にとっては義務（職務）を果たすべき「対象」です。支援者は利用者の問題行動など「ネガティブ」な側面に介入せざるを得ません。“させてはいけない”という気持ちは「責任」から生じます。“させてはいけない”を「管理」する必要もあるでしょう。“させてはいけない”を力づくで「抑圧」しなければならないこともあるかもしれない。“させてはいけない”への介入だけではなく支援者のペースで支援することは「支配」になるかもしれません。つまり「支援」と「管理」「抑圧」「支配」は表裏一体であり、このことを支援者は自覚する必要があります。

私はより良い支援を実現するためには、①「力の関係」を自覚すること、②利用者のペースに合わせること、③「よかった」条件を再現すること、だと考えます。社会福祉における支援は、利用者の生活の良い状況をつかみ、それを再現することだと考えています。支援における主語は「利用者」です。「利用者が〇〇することを支援者が支える」という視点が利用者主体であり、より良い支援に繋がる一歩なのではないでしょうか。

「仲間と共に学ぶ意味」

神奈川県立保健福祉大学
講師 岸川 学 氏

法人の枠を超え、年代が近い人たち、経験年数が近い人たちが同じ場に集い、顔と顔を合わせながら自分の気持ちを伝えることができたのが今回の「新任福祉・介護職員等合同交流・研修会【秋期】」でした。この研修を通して、参加者の顔つきが研修前と後では表情が明るくなり、元気になったと実感しました。人を幸せにするには自分も幸せでなければならないと思います。幸せを実現するための近道は共に考え悩む仲間を増やすことだと思います。参加された初任者の方々には、仲間とともにこの仕事のやりがいと喜びを分かちあって欲しいと願っています。

職場における内部研修は人事評価と関連することもあります。そうすると職員自身が持つ支援に対する揺らぎなど「本音」で語ることができない状況も起こり得ます。外部研修は内部で評価されないからこそ、素直な気持ちで参加でき、研修を通して元気を取り戻すことができるのだと思います。

こうした研修に初任者を参加させられる法人は支援者を大切にしていることが伝わってきます。

職員育成の推進に向けて

□職場研修のススメ

「福祉サービス」は人対人による支援であるからこそ、職員が提供するサービスの質の向上が求められます。そのために福祉従事者である職員自身が「学び続けたい」「こんな専門職でありたい」と内的な動機付けがあることが重要となります。組織として、福祉サービスの質の向上に向けて、職員自身の動機付けに対する意識的な支援が必要となります。この支援方法の一つとして、「職場研修」を挙げることができます。職場研修の形態としては、職場外研修がイメージされがちですが、以下の3つの形態を、一体的に取り組まれることが、職場における人材育成の環境整備につながります。職場において、職員の育ちを意識的に支援することで、職員自身に学びの循環が生まれ、福祉サービスの質の向上につながる効果があります。

職場研修の3つの形態

■OJT (on the job training;職務を通じての研修)

・職場の上司(先輩)が職務を通じて、または職務に関連させながら、部下(後輩)を指導・育成する研修

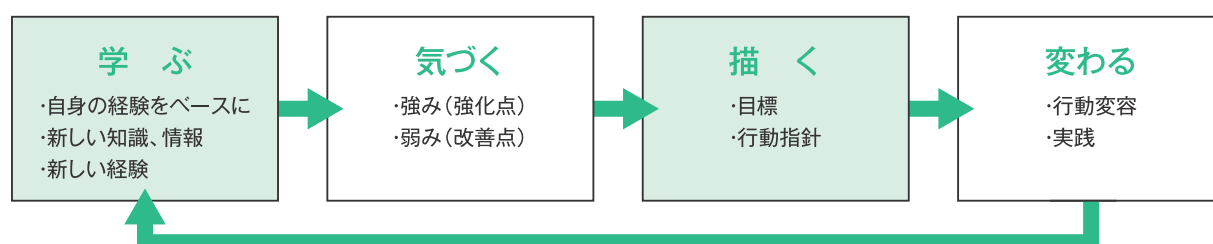
■Off-JT (off the job training;職務を離れての研修)

・職務命令により、一定期間日常業務を離れて行う研修(職場内、職場外)

■SDS (seif development support system;自己啓発支援システム)

・職員の職場内外での自主的な自己啓発活動を職場として認知し、経済的・時間的・物的支援などを行うもの。

従事者としての学びの循環



(参考資料)「改訂 福祉の「職場研修」マニュアル」、全社協、2017年

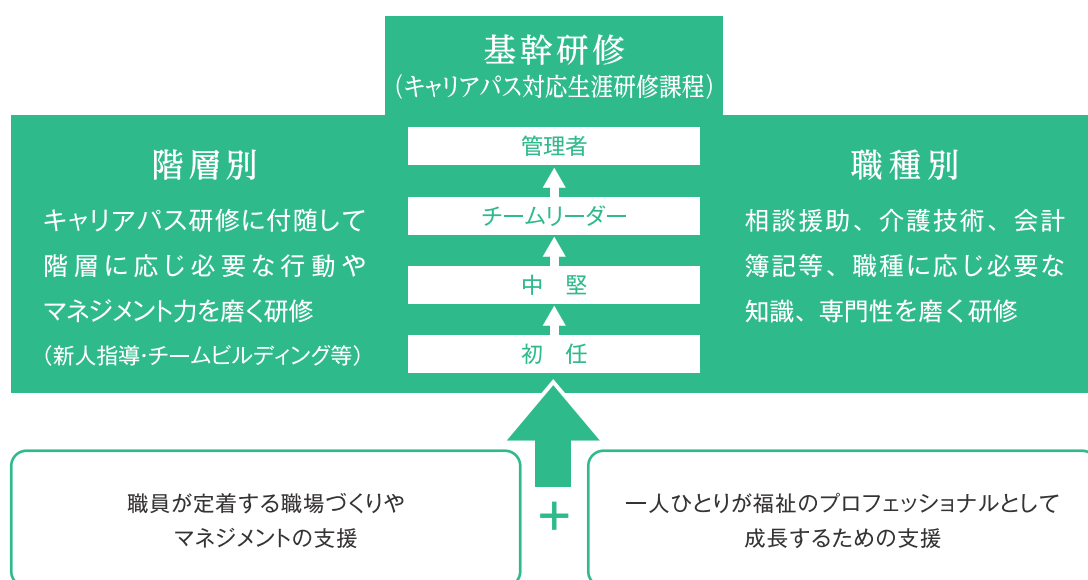
□職場研修の推進に向けた外部研修の活用

職員のキャリアアップを計画的にすすめるために、キャリアステージの節目ごとに、職員自身が専門職としてのキャリアを確認する機会が必要です。また、福祉サービスの質の向上に向けては、組織内でのチーム力の向上と、職員一人ひとりの専門性の向上、その両方の視点も重要となります。

Off-JTは、組織における人材育成方針に基づき、各階層や職務に対する研修ニーズや目標を明確にし、職場内研修を基本におきながら、職場外研修を活用し実施します。Off-JTは、職務命令により、一定時間（期間）職務を離れて行う研修であり、日常業務を離れるからこそ、職員自身の新たな動機づけ、受講者との交流を通じた視野の広がり、専門性の向上が効果としてあげられます。単に知識や技術の習得だけではない、Off-JTの効果を踏まえ、外部研修機関の積極的な活用が有効といえます。

一例として、神奈川県社会福祉協議会福祉研修センターの研修マップは、「職員としての節目（キャリアパス）」の研修を中心的な基幹研修に位置付け、「階層別の組織性（チーム力）」「職種別の専門性」を高めるための研修を整備しています。こうした外部研修機関での階層別研修と職場研修が連携して、職員育成の体制づくりが一層求められます。

一例：県社協福祉研修センターの研修MAPの構成（概略）



*「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」とは

本課程は、高齢福祉や障がい福祉、児童福祉など福祉の全分野に共通して求められるスキルを学ぶために、職員の階層別に応じた基幹となる研修として、国で開発された「全国共通の研修プログラム」です。

各法人・事業所が主体となってキャリアパスを整備し、これに沿った職員育成施策を確立・実施することを支援するプログラムです。県社協では、【初任者】【中堅職員】【チームリーダー】【管理職】の各階層を実施しています。

おわりに

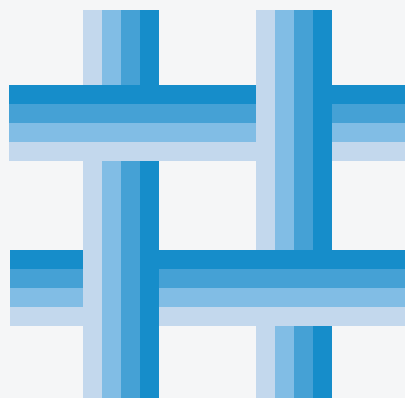
社会福祉分野での人材確保が難しくなる中、福祉サービスの質の向上に向けて、職場研修の体制整備が注視されています。神奈川で働く福祉従事者一人ひとりが、職業人としてのキャリアを積み、定着を図ることで、利用者支援の質の向上へとつながります。こうした取り組みがより一層進むよう、法人・事業所、県、外部研修機関が連携・協働した取り組みを進めていきます。

リスペクト でつながろう

自分とは違う。だから、相手を無視する。攻撃する。

そうじゃない。本当は、自分と違うからこそ、その相手をリスペクトできる。そして自分もまた、誰かからリスペクトしてもらえる。

これこそが一人ひとりの個性を大切にしながら「ともに生きる社会」を実現していく方法だと信じて。わたしたち神奈川から始めます。



ともに生きる社会 かながわ憲章

KANAGAWA CHARTER for an Inclusive Society

ともに生きる社会かながわ憲章

- 一 私たちは、あたたかい心をもって、すべての人のいのちを大切にします
- 一 私たちは、誰もがその人らしく暮らすことのできる地域社会を実現します
- 一 私たちは、障がい者の社会への参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除します
- 一 私たちは、この憲章の実現に向けて、県民総ぐるみで取り組みます

かながわ憲章

検索



instagram ID: かながわ憲章【公式】

問合せ先：神奈川県福祉子どもみらい局共生社会推進課
電話：045-210-4961 FAX:045-210-8854



神奈川県



*「新任福祉・介護施設等職員合同交流・研修事業」は、神奈川県より委託を受けて実施しています。

発行 2020 (令和2) 年 3月 社会福祉法人神奈川県社会福祉協議会

〒221-0844 横浜市神奈川区沢渡4-2

電話: 045-311-1429 FAX: 045-313-0737 メール: kensyu@knsyk.jp

本冊子は、
 本会ホームページから
 ダウンロードできます。
<http://www.knsyk.jp/>

