

仕事と職場に誇りをもつための職員研修

社会福祉法人 九十九会

〒264-0035 千葉県千葉市若葉区東寺山町 663-8

助成事業の概要

ものづくりやアートの専門知識がない職員や、福祉業界での経験が浅い職員のため、他地域の先進事例から学ぶ講義形式の研修を 4 回実施しました。その後、インプットした情報を今後どのように活かしていくかを考えるため、自分たちの価値や可能性を発見するワークショップを 1 回実施しました。最終回は、施設長及び管理職が中心となり 1 年間の研修の振り返りを行いました。

<研修内容>

6 月 17 日 (土) 研修 (1)

福祉事業所がアートやモノづくりに取り組む意味を考える。(講師：株ダブディビ・デザイン 柊伸江様)

7 月 15 日 (土) 研修 (2)

多重知能理論 (MI 理論) とアートセラピーを通して考える福祉。(講師：金沢大学 講師 有賀三夏様)

8 月 19 日 (土) 研修 (3)

食品加工を通じた工賃向上とその意味。(NPO 法人麦の会 コッペ 飯島茂様)

地域の中での福祉の役割と、その中でのアートの役割。(社会福祉法人みぬま福祉会 工房集 宮本恵美様)

9 月 15 日 (土) 研修 (4)

福祉職員に求められる創作と表現のサポート。(講師：元アトリエコーナス代表 白岩高子様)

これからの社会の中での福祉の役割。(講師：社会福祉法人いぶき福祉会法人本部 専務理事

北川 雄史様)

12 月 16 日 (土) 研修 (5) ワークショップ

各事業所の現状を振り返り、今後の方向性を検討する。(講師：一般社団法人 Talk Tree 加藤未礼様)

2 月 5 日 (月) まとめ

今年度の研修まとめ、振り返り。(進行：(株)ダブディビ・デザイン 柊伸江様)

事業の成果

研修全 5 回 (講義 4 回とワークショップ 1 回) の参加者には、その都度、アンケートで感想や意見を集めました。アンケートの中から研修内容についての満足度に関する項目を抜粋し、以下の表にまとめました。

表 1 は、各回の研修について下記 5 項目の質問に 5 段階評価で回答してもらったものを合計し、総合評価指数としてまとめました。

<質問項目>

- (1) 話し方のスピードや音量は適切だったか？
- (2) 専門用語などの説明は適切だったか？
- (3) パワーポイントなどの資料はわかりやすかったか？
- (4) 参加者とのコミュニケーションはとれていたか？
- (5) 講義時間、休憩時間の配分は適切だったか？

表 1：研修内容の評価について

	5 良い	4	3	2	1 悪い
研修 (1)	60%	27%	11%	2%	0%
研修 (2)	72%	24%	4%	0%	0%
研修 (3)	39%	32%	25%	4%	0%
研修 (4)	60%	23%	14%	3%	0%
研修 (5)	59%	30%	10%	1%	0%

いずれの研修も評価 5、4 の回答が多く、満足度の高い研修が実施できたと考えています。具体的な記述回答の中には、外部（社会全体）での取り組みの多様性を知ることができた、完成したものだけでなく作りあげるまでの過程が大事であることを多重知能理論を通して知ることができた、利用者一人一人を見て個々に合わせた関わり方や仕事を見つけることの大切さを確認できた、褒めるのではなく「YES YES YES」と肯定すること、win win の関係でなく“happy happy” の関係を目指していくこと、などについての感想や意見が多く出ていました。

また表 2 は、各回の研修で「役に立つ」「参考になる」と感じたことはありましたか？との質問に対する回答をまとめました。

表 2：役立つことや参考になることはありましたか？

	あった	なかった	わからない
研修 (1)	100%	0%	0%
研修 (2)	89%	0%	11%
研修 (3)	94%	0%	6%
研修 (4)	95%	0%	5%
研修 (5)	96%	0%	4%

この結果からも、いずれの研修でも役に立つことや参考になることがあったという回答が高く、有意義な研修であったことがわかりました。具体的な記述回答では、他事業所の取り組みや考え方が私にとって新しい視点となった、何の意味も持たない人間などいないことを再確認できた、自分たちだけで出来ないことも周囲の力を借りたり社会と繋がったりして解決できること、“もの”から“ひと”にスポットを変えていくという考え方、福祉事業所で働くことの意味や支援とは何かを考えさせられた、などの意見が集まりました。

特に、ワークショップについては、同じ職場で働く職員同士でもじっくり話す機会がなかったこともあり、職員同士のコミュニケーションがとれて良かったという感想や、一人一人が何を考えどんな思いで仕事をしているか知ることができた、会議形式よりも意見が出しやすく良かった、思いや考えを付箋に書くことで可視化できわかりやすかった、などの感想が多く出ました。

■ 成果の広報・公表

研修参加者からのアンケート結果をまとめた資料は、その都度、施設長及び管理職で目を通し、共有を行いました。また、本事業の概要と成果をまとめたリーフレットを作成し、法人関係者及び職員全員に配布し、事業成果として公表しました。また今後、新規職員採用時の資料の一つとして、今回作成したリーフレットを活用していきたいと考えています。

■ 今後の展開

1 年間を通して、全 5 回の盛りだくさんな内容で研修が行えたことは非常に有意義で、参加者アンケートの結果を見ても、いずれの研修も満足度が高く、もっとお話を聞きたかったという意見

が多く出ていました。特に、ワークショップの回では、自分たちの事業所のモノづくりや活動などについての課題と解決策について意見を出し合ったので、そこを起点とし、更にこの議論を深めていければと考えています。アイデアとしては、今回の研修で刺激を受けモチベーションが高まっている職員を数名集めグループを作り、そのグループが主体となり何か新しい企画を立ち上げるようなことが出来ればと思っています。やってみたい、変えてみたい、と思う前向きな職員を応援するような風土作り、環境作りを整えていきたいと思っています。

また機会があれば、講義形式の研修も可能な範囲で継続していきたいと思っています。アンケートでは、講師の先生のお話をもっと聞きたかったという意見や、質疑応答の時間をもっと充実させたいという意見が出ていたので、プログラムの見直しを行いながら実施出来ればと思っています。