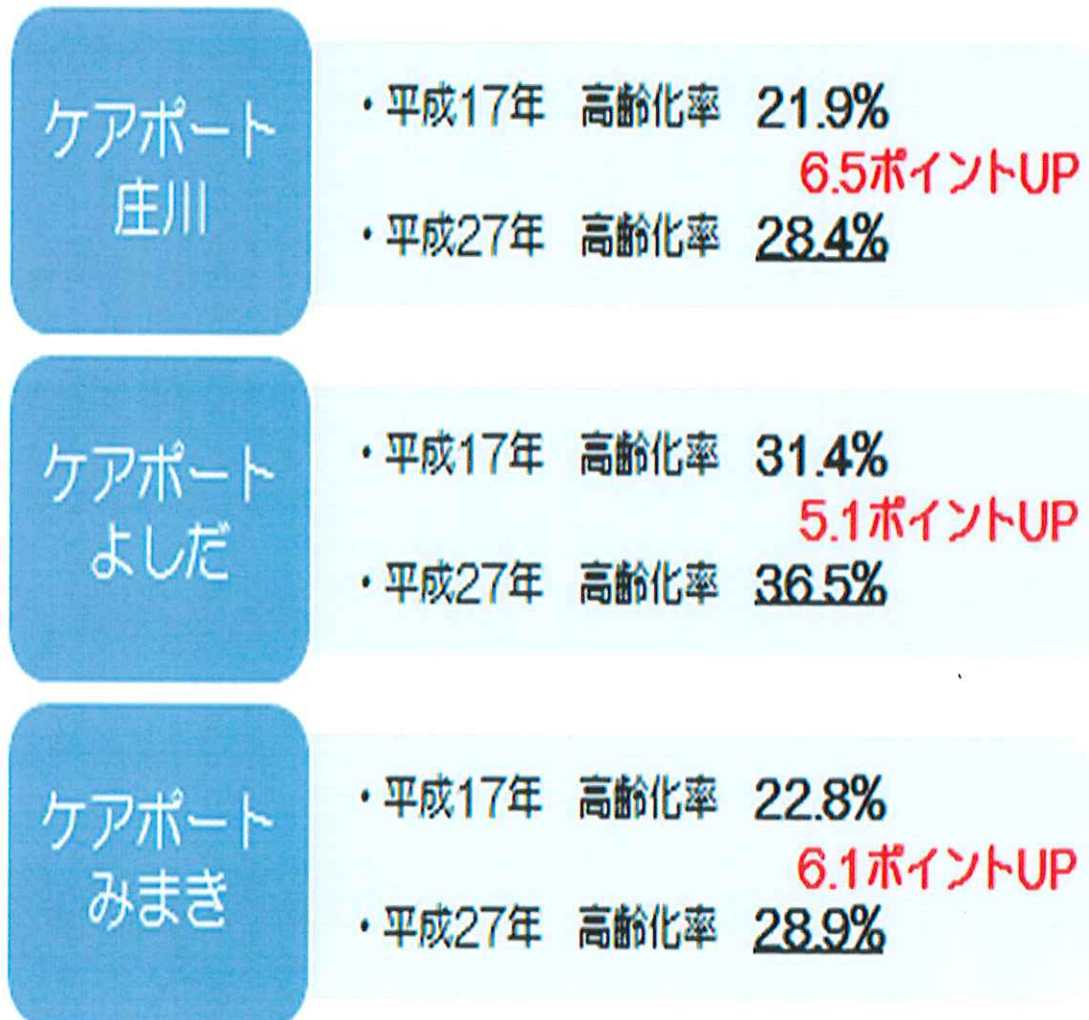


中堅職員研修会報告

●各ケアポートの高齢化率の比較



いずれの地域でも総人口が減少し、世帯数は増加
過疎化、世帯規模の縮小

各ケアポートも、開所から20年以上が経過しています。また、各施設の拠点となっている地域の現状は、ここ10年余りで急速に高齢化が進んでいます。

いずれの地域でも総人口が減少し、世帯数は増加しており、過疎化、世帯規模の縮小がみられています。今後、住み慣れた地域で安心・安全にいつまで過ごせるよう、社会福祉法人の果たす役割は今後更に重要になって来ます。これからの法人を担っていく中堅職員の育成は各ケアポート共通の課題となっており、今回の中堅職員研修が開催されました。

第1回研修内容

2017/8/19~8/21

- ・ケアポートみまき視察
- ・ケアポートを次に担う人達へ
(講師：ケアポートよしだ藤原統括施設長)
- ・ケアポート祭りボランティア参加
- ・やる気を出す中堅職員
(講師：木島好禪社会福祉労務士)
- ・情報交換会



みまき託児所視察



みまき特養視察



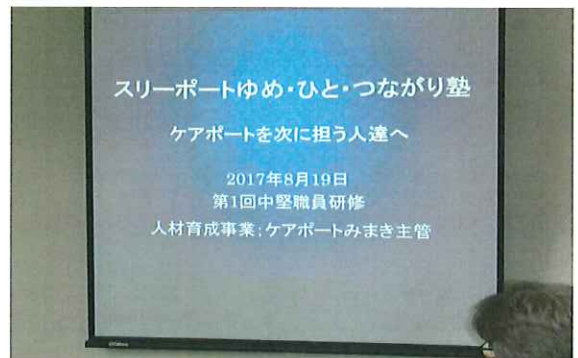
在宅総合支援センター視察

中堅職員研修会はケアポートみまきを会場として4回開催しました。写真はケアポートみまきの施設の視察をする各ケアポートの中堅職員。

講義Ⅰ ケアポートを次に担う人達へ

講師 ケアポートよしだ
藤原統括施設長

講義Ⅰでは、ケアポートよしだ・藤原統括施設長より、中堅職員として求められているものとして、それぞれの施設がケアポートとして地域で担ってきた役割や意味を再確認し、ケアポートの歴史を若い世代に伝えていくことや鳥の目・虫の目・魚の目と様々な目を持ち、全体を幅広く見る力の必要性を講義いただきました。



目的によって見る「目」を変えていくことを意識し中堅職員として企画力、発信力を養って行きたいと思います。

◎鳥の目

高い所から全体像を把握する目→マクロの目
高い位置から「俯瞰的に全体を見回して」見る→広い視点から全体をつかむこと

◎虫の目

現場に接し、足元を見つめなおす目→ミクロの目
近い位置で「さまざまな角度から物事を見る」→現実に着目するということ

◎魚の目

情報や事象がどのような変化の中で発生したのかを忘れないため大きな動き、流れを見る→トレンドの目→状況判断すること



よしだ藤原統括施設長による講義の様子

最後に利用者の切実な思いを代弁されたスライドを見せていただきました。ニーズに対応したケア、福祉サービスの量と質の向上をめざし、身体介護ばかりに重点を置くのではなく生活を重視していくことが重要になることを再認識しました。

集団という施設生活の中で、日々業務に追われてしまいがちになりますが、住み慣れた自宅や家族と離れ、施設という集団の中で生活されている利用者の皆さんひとり一人の人生や、様々な状況、思いを尊重し、寄り添うこと、「生きがい」「役割」「楽しみ」を重視すること、少しでも「今」、出来ることを維持しながら「その人らしく」、いきいきと楽しく満足した生活を送って頂けるよう、自立支援をサポートする事がとても大切であることが分かりました。

(まとめ)

中堅職員として求められているものは何か、どのような考え方や、行動が必要なのか、担っていかなくてはならない役割などについても学ぶことができました。私たち中堅職員は志を高く持ち、幅広く物事を見る様に、そして、相手や第三者の立場で考えることを意識して実践していきたいと思えます

●ボランティア活動 in ケアポートまつり 2017



ケアポート祭り決起集会

8月20日に行われたケアポートまつりのボランティア活動と、そこから感じたこと等についての報告です。

今回の研修での活動内容は、『会場設営』『出店販売またはイベント運営』『あと片づけ』を行いました。

今年度のケアポート祭りは「支え支えられて～地域とともに～」をテーマに、開催されました。日頃の感謝をこめ、地域の皆様にも来ていただいて一緒にお祭りを楽しみ、地域の皆様に親しみを持っていただき、もっとケアポートみまきを知っていただく機会となるよう、毎年開催しています。



ケアポート祭り模擬店紹介の様子



ケアポート祭り最終調整の様子



支援スタッフの紹介



模擬店での販売の様子

ケアポート祭りは、毎年多くの地域の方々にご協力いただいています。今年もステージ出演者として、「みまき太鼓」「北御牧中学校吹奏楽部」「フラダンス&太極拳」「DREAM-GEN」にご参加いただきました。また、ボランティアや出店関係では「すずらん会」「近隣の学生ボランティア」「アルティスタ東御（地元のサッカーチーム）」「はまなすの里（宮城県より社会福祉法人ことぶき会）」など、たくさんの方々のご協力を得て、無事執り行うことができました。



ケアポート祭り模擬店の様子

ケアポート祭りに参加した後、各々の施設の地域との関わり方の違いに気付き、意見交換をしました。

ケアポートまつり 2017「地域と共に…」に参加して

- ◆ 当日ボランティアや多くの団体が同じ行事に携わる状況
→スムーズに各持ち場で自分の与えられた役割を果たせた。
- ◆ 会場の準備など、かなり大がかりなものであった
→短時間でスムーズに実施できた。



- ✓ 緻密なタイムスケジュール、役割分担、持ち場担当者や全体把握など、ホストとしての事前準備がしっかりしていた。
- ✓ 日頃より道具・物品の管理がしっかりしている。
- ✓ 実行委員会を中心に職員全員が祭り成功に向けて協力体制ができていた。

ケアポートまつりと ケアポート庄川納涼祭の違い

《共通》

- ・ 実行委員会が中心となり、
企画、準備、運営
- ・ 多くのボランティアが参加
ボランティアの会、学生、企業など



《比較》

- ・ 老健入所者と家族のみが参加
- ・ 施設外でのポスター掲示はない
- ・ 外部からの一般利用者の
参加もない
- ・ 屋内でイベント
- ・ 当日は全職員が参加

ケアポート庄川

【現状と課題】

- ・ボランティアの受入れ体制は整っている。
- ・外部のイベントにはお祭りの踊りに参加する程度である。
- 施設内での関わりが主になっているので、今後、ボランティアの方を通して、地域とのつながりを深めることが課題

【具体案】

- ①ボランティアコーディネーターと現場の支援要望を情報共有する際の橋渡し役
- ②職員自身がボランティア活動に関わる機会を創出する役わりを担う必要性

【次年度の計画】

職員に地域イベントへのボランティア活動を促す

ケアポートよしだ

【現状と課題】

- ・近年、イベントへ呼ばれて出前として行くことが主になっている。
- ・一部(担当者)だけが関わるだけとなっており、内部での情報共有があまりできていない。
- イベントを企画するだけの企画力・マンパワー不足。
- 地域資源を活用し、地域とともに地域力を高めていく。

【具体案】

- ① 法人行事として利用者や職員の「やってみたい・やってほしい企画」を募集
- ② 組織人として挑戦してみたい職員でチーム結成
- ③ 実現可能なイベントを企画から一緒に行ない、互いに不足する部分を補いながらイベント運営および人材育成(ボランティア精神を養う)をおこなう

【次年度の計画】

- ① 法人行事「やってみたい・やってほしい企画」の募集
- ② イベント協力チームの結成
⇒ 定期ミーティング開催

講義Ⅱ やる気を出す中堅職員

講師 社会労務士
木島 好禪

講義Ⅱでは、社会労務士の木島好禪先生より、働き方も変化していくこと、企業・施設にとって人材が最も重要であり、その能力を最大限に発揮してもらうにはやる気が大切だということ、どうすればやる気になるのか？やる気になってもらえるのか？ご講義いただきました。

やる気を高める方法 (個人として)一例	やる気を高める方法 (会社として)
<ul style="list-style-type: none">◎自分のやる気のもとを知る◎自分のモチベータ(やる気のもと)を多く持つ◎やる気を高めてくれる上司・仲間を持つ	<ul style="list-style-type: none">◎褒める → 「素敵ですね」◎聴く → 周囲の意見に耳を傾ける◎意味・意義を与える◎現場の意見を組み入れる
<p>☆プラスα</p> <ul style="list-style-type: none">◎明確な目標を持つ◎強い欲求を持つ(阻害している場合はその逆)◎仕事を好きになる	<p>管理職</p> <ul style="list-style-type: none">◎個人をよく観察して適材適所に配置する

◎自分のモチベータ（やる気のもと）を多く持つこと、やる気を高めてくれる上司、仲間を持つことがモチベーションアップにつながります。

◎モチベーションが上がれば仕事が楽しくなり、仕事が楽しいと自然とプライベート、家庭も楽しくなります。心が温かいと人にも優しくなれます。心に余裕さえでてきます。

◎心に余裕があると人を褒めたり、人の話を聞く余裕さえでてきます。

そのためには普段からの職員同士のコミュニケーションを積極的に図ることが大切であり、自ら声をかけ、相手の良いところを見つけ、褒めることを意識していくことも必要になってきます。

例えば・・・ステキですね！と、他愛ない言葉でも十分に会話になるはずです。いつも話さない人へのコミュニケーションはそれで十分だと思います。相手に笑顔になってもらえる言葉を贈りお互いにモチベーションアップできるように声掛けをしていきましょう。

◎管理職は職員個人をよく観察し適材適所に配置することも企業をよくすることにもつながっていくのです。

◎管理職は職員それぞれの希望や性格、考え方、関心ごと、環境をよく把握し、個別にふさわしい対応をする事が必要であることを学びました。

企業は人なり

企業経営にとって人材が最も重要であり、多くの人材に能力を最大限に発揮してもらうことが大切であること、そして、モチベーション（動機づけ）何かの目標に向かって行動を立ち上げ、方向付け、支える力がアップすればやる気を高めて、最高のパフォーマンスを発揮→会社の力となる→自分自身の生活を豊かにする。

やる気を出す中堅職員 ～どうすれば人はやる気になるのか～



企業は人なり（松下幸之助）

企業経営にとって人材が最も重要であり、多くの人材に能力を最大限に発揮してもらうことが大切



モチベーション（動機づけ）

何かの目標に向かって行動を立ち上げ、方向付け、支える力

◎やる気を高めて、最高のパフォーマンスを発揮

→会社の力となる →自分自身の生活を豊かにする



経験 × 学ぶ力 = 能力 ⇒ やる気

（まとめ）

人はいろいろな経験をするると学ぶ力が大きくなり、大きくなると能力アップにつながり、自然とやる気がでてくると木島先生に教えていただきました。

「経験×学ぶ力=能力 ⇒ やる気につながる」という言葉が強く印象に残りました。今回の講義で、自分自身の活動を振り返るきっかけになりました。何気なく仕事をするのではなく、意識してできることから行動し、チャレンジしていくことが大切であると学びました。

第2回研修内容

2017/10/7~10/9

- 
- 地域視察
 - 天空の芸術祭 2017
ボランティア参加
 - 情報交換会
 - 研修まとめの為の検討会

初日は地域視察として、翌日よりボランティアで活動させていただくイベント会場と、その周辺を中心に東御市内を巡回・視察し、芸術祭や地域の理解を深めました。

2日目は、東御市内で開催された地域イベント「天空の芸術祭 2017」の中でボランティア活動に取り組みました。この「天空の芸術祭」とは、約1ヶ月もの期間、市内の4つ（八重原、御牧原、久保通り、川沿い）の会場で様々なアーティストの芸術作品を展示するもので、イベント期間中はアーティストや地域の市民ボランティアによる会場管理や案内があり、いつでも芸術鑑賞が可能となっています。このイベントボランティアを、中堅職員研修の一つとして体験しました。実際のボランティア内容として、地域の住民ボランティアの方やアーティストの方々と共に各会場での開館・閉館、来場者の受付、作品や会場アクセス等の説明を行いました。

3日目は、天空の芸術祭ボランティアでの感想や感じたこと、さらには第1回～第2回の中堅職員研修を振り返り、自らの思いをメンバー全員で協議し、次回の研修報告会へ向けた準備を進めました。

【振り返りでの感想等】

●地域の方との交流の機会を得て…

- ・施設の外へ出てボランティアや活動をすることで、地域の来場者の方や地域ボランティアの方と直接ふれあえる良い機会となった。自分から前向きに、積極的に人と関わっていく姿勢が大切であると感じました。
- ・地域のことをよく知ることができ、施設を知ってもらえるきっかけにもなると感じました。

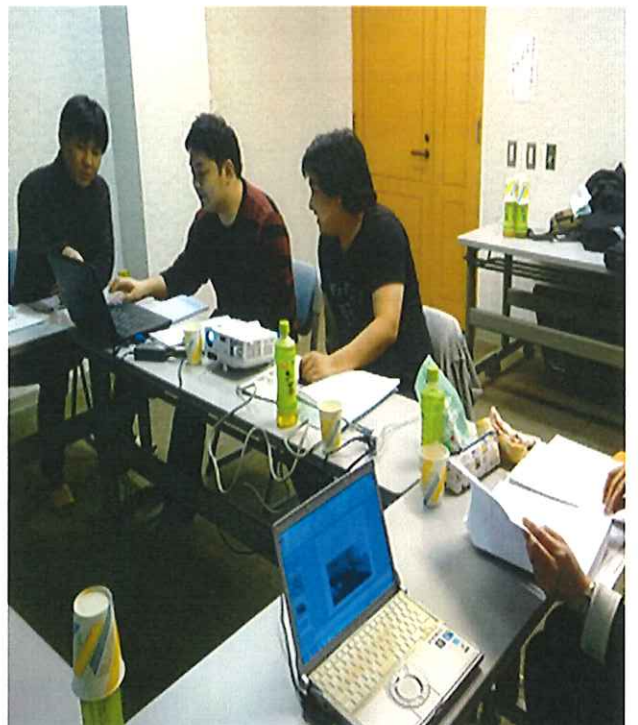
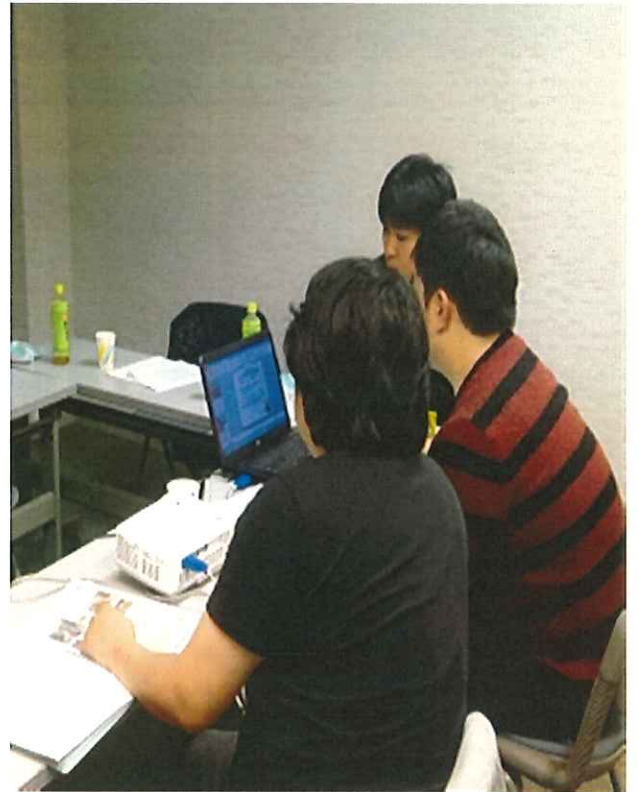
●ボランティア活動を通して見えたこと…

- ・普段、自分の時間を割いてまで支援して下さる、ボランティアの方々の気持ちを考える良い機会となりました。
- ・高齢者の関わりも同じで、いろんな人とのつながりの中で自分が成長していきます。気持ちの持ち方で変わるものは変わっていくので、自らが動くことが施設を良くしていくことにつながっているようにも感じました。

第3回研修内容

2017/12/3~12/5

- みまき福祉会
事業所報告会参加
- 中堅職員研修報告会
にむけて
- 情報交換会



中堅職員研修報告会に向けての打合せの様子

第14回ケアポートみまき 事業所報告会



みまき事業所報告会の様子

ケアポート劇団的一幕

12月4日に開催されました、事業所報告会の様子です。当日は216名の参加があり、日頃、みまき福祉会が取り組んでいる活動を発表しました。

みなさんの楽しみしている『ケアポート劇団』のクオリティも、年々上がってきています。次回の講演も、「非常に楽しみにしている」という声も聞かれます。

事業所報告会の開催目的としては、『各事業所の活動内容や取り組みを報告することで、学習を深めるとともに職員が共通の認識を持ちながら事業を推進する』ことであり、開かれた福祉施設づくり、地域貢献活動の推進につなげていく取り組みの一つです。

事業所報告会の目的

各事業所の活動内容や取り組みを報告することで学習を深めるとともに職員が共通の認識を持ちながら事業を推進する。



- ・開かれた福祉施設づくり
- ・地域貢献活動の推進

事業所報告会に参加して

- ・地域の方々に法人の事業活動を知ってもらう事は非常に大切だと感じた。
- ・地域の方々と交流し情報交換することで地域のニーズや要望を知る機会になると感じた。
- ・他の事業所の活動を知らない職員もいるので、報告会で情報を共有することは法人運営にもプラスになる。

第4回研修内容 2018/2/6~2/8

- 中堅職員研修報告会準備
- 中堅職員研修報告会
- 研修まとめ



中堅職員研修報告会の様子

●報告会概要

スリーポート中堅職員研修報告会（研修事業 計3回の総括）

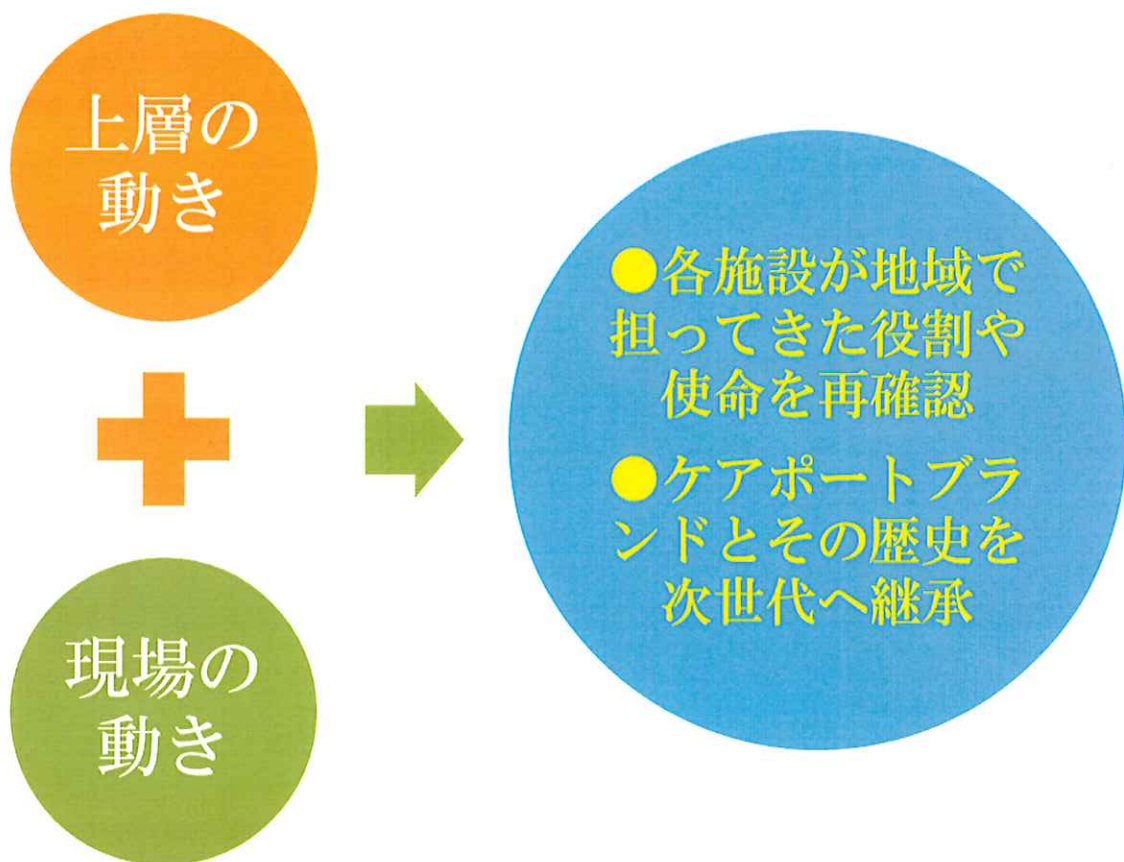
参加人数54名（地域住民、関係事業所、ボランティア、その他）

●第4回研修まとめ

～今後に向けて～

私たち「中堅職員」として求められることについて、この中堅職員研修での講義で学んだことや体験・経験、また日頃の業務をふり振り返りメンバー全員で協議しました。

私たち中堅職員という立場では、一つに、組織の目指す方向や流れといった組織上層の動きをいち早く掴むことができるという点と、もう一つは、現場リーダーとして日頃の利用者やスタッフの様子・声といった現場の動きを常に把握できる点です。この両方を見ることができる立場の中堅職員はリーダーシップを発揮し、それぞれの法人が地域で担ってきた役割やその使命を再確認し、それを周囲に伝え協力者（仲間）を増やすことが重要です。さらには、モデル事業として建設された先駆的施設である3つのケアポートだからこそできることや担っていること（ケアポートブランド）とその歴史を次世代へ継承していくことなどが重要な役割だと感じました。

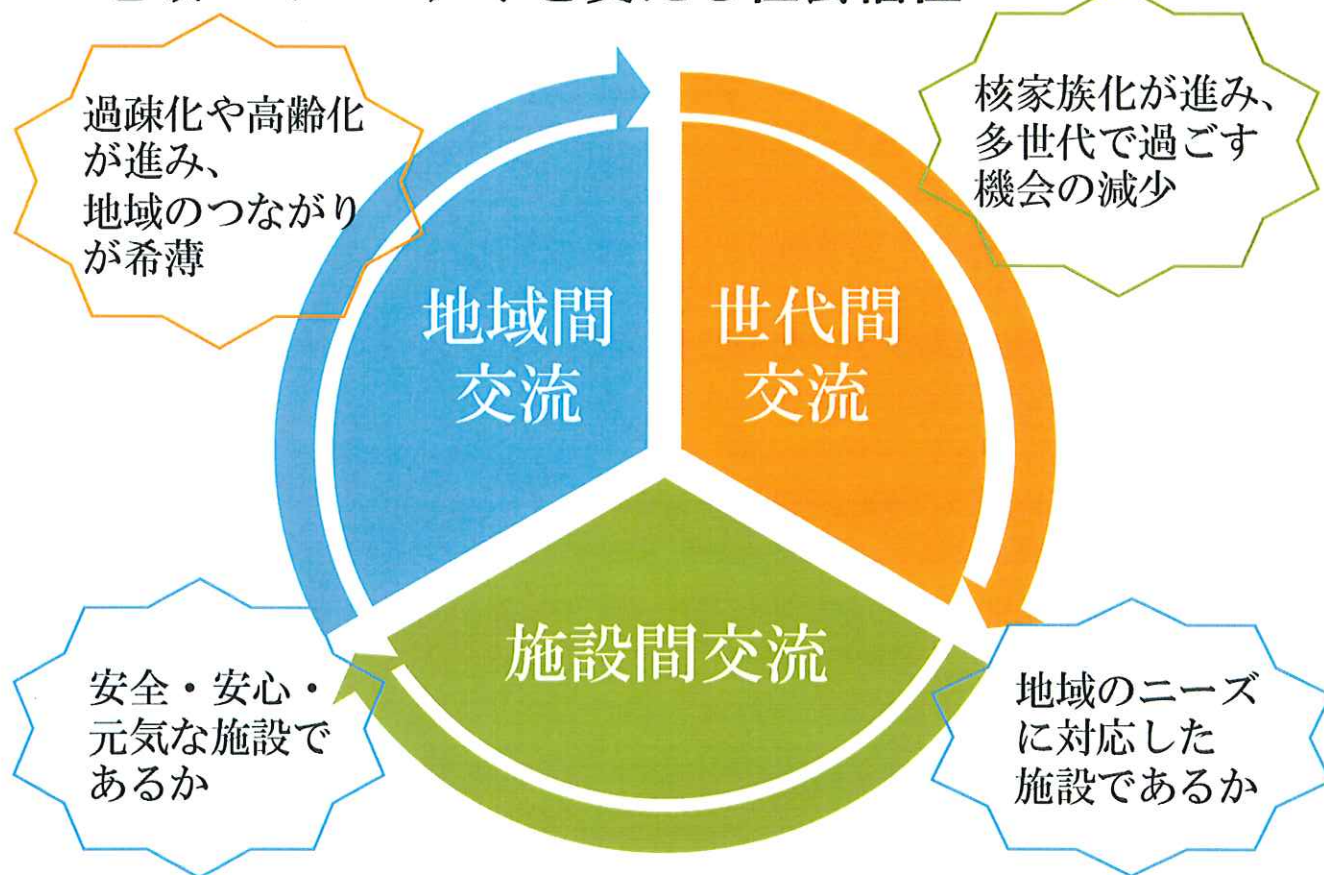


次に、社会福祉法人としての役割について話し合いまとめました。近年、庄川・よしだ・みまき3つのケアポートがある地域では急速に過疎化や高齢化が進み、限界集落も存在し地域のつながりが希薄になってきています。また、少子化や核家族化が進み、多世代で過ごす機会が減少しつつある。このような地域の実情がある中、我々の勤める社会福祉法人

は利用者やその家族、そこで働く者、さらには地域に安全・安心・元気を与えられる施設であるか。あわせて地域のニーズに対応した施設であるか、ということが重要ではないかと考えました。

そこで社会福祉法人としての役割は、利用者と家族や地域ボランティアの方をつなぐ地域間交流、子供から高齢者まで施設を利用する際に創出できる世代間交流、近隣の同じ社会福祉法人を営む施設どうしや福祉に関わる団体とのつながりを広める施設間交流の3つの交流の場や機会を創出し、地域コミュニティを共に築くことだと感じました。

地域コミュニティを支える社会福祉



最後に、この人材育成事業3ポート「ゆめ・ひと・つながり塾」の3つのキーワードでこの研修を通して学んだことをまとめます。

●「ゆめ」～これからの福祉について～

時代の変化やニーズへ柔軟に対応し、『最期まで人としての生きる喜びを忘れずに』試行錯誤しながら、挑戦し続けることです。

●「ひと」～やる気・モチベーションと仲間～

介護や福祉を支えてきた先輩の培ってきたノウハウや、人生の先輩方の人生経験を見聞きする貴重な機会を共有し、利用者の幸せと共に働く仲間の幸せ、さらには自分自身の幸せを思う組織人を目指すことです。

●「つながり」～地域、ボランティア、次世代へ～

自身の仕事を知り、共に働く人や利用者を知る。地域や暮らしを知ることで、ニーズを把握することができます。ニーズに対応するには、仲間の協力が不可欠であることを知ることが大切です。仲間を増やすには自身の思いを伝え理解を得る必要があります。想い・時代・文化・伝統・ひとをつなぐための行動力を備え、『地域』『利用者』『家族』『仲間』との橋渡しを担うことです。

「ゆめ」・・・これからの福祉について

- ・時代の変化やニーズへ柔軟に対応し、『最期まで人としての生きる喜びを忘れずに』試行錯誤しながら、挑戦し続けること。

「ひと」・・・やる気・モチベーション、仲間

- ・介護や福祉を支えてきた先輩の培ってきたノウハウや、人生の先輩方の人生経験を見聞きする貴重な機会を共有し、利用者の幸せと共に働く仲間の幸せ、さらには自分自身の幸せを思う組織人を目指す。

「つながり」・・・地域、ボランティア、次世代へ

- ・自身の仕事を知り、共に働く人や利用者を知る。地域や暮らしを知ることで、ニーズを把握することができる。ニーズに対応するには、仲間の協力が不可欠であることを知る。仲間を増やすには自身の思いを伝え、理解を得る必要がある。想い・時代・文化・伝統・ひとをつなぐための行動力を備え、『地域』『利用者』『家族』『仲間』との橋渡しを担うこと。

～研修を振り返る～

全体を通しての感想

○よしだ

- ・参加する人数が少なかったのがもったいなかった
- ・違う地域から多職種が集まって1つの目的に向かって行けたのが先駆的だった

○庄川

- ・自分の職場の事をよく知る為の機会になった
- ・自分がボランティアをする事でボランティアの方が自分の時間を割いてきてくださっているのが分かった
- ・3つのケアポートの事を知る機会であり、職員間で共有できたことが良かった
- ・仕事をしていると自分たちだけの価値観に染まりがち、自分の施設に来てくれている方の事を考える機会になった
- ・次の世代に伝えていく事の大切さに気付かされた
- ・人を支えているのは人であり、地域とのつながりの大切さを感じる事が出来た

○みまき

- ・地元の祭りに参加できるいい機会だった
- ・他のケアポートの方と交流できたのが良かった
- ・他の2つのケアポートが見てみたい
- ・ケアポート祭りにフリーで参加できてよかった
- ・他の施設の祭りに参加し、交流の輪を広げられたらよいと思う

【中堅職員研修メンバー】

法人名	氏名	所属等
ケアポート庄川	浦辻 志津恵	事務所 副主任
	松川 咲子	老健 副主任
	前川 多佳子	デイサービス 副主任
ケアポートよしだ	見波 静	リフレッシュセンター
ケアポートみまき	玉井 昌彦	ショートステイリーダー
	渡辺 卓也	デイきたみまきリーダー
	堀 真弥	特養ユニットリーダー