

# 研修委員会 ニュースレター

平成30年12月 第2号 研修委員会

社会福祉法人 武蔵野会 研修委員会

## 2019年 武蔵野会セミナーの内容が決まりました



【2019年6月29日(土)13:00~17:30 イイノホールにて】

法人の理念の実践として、毎年テーマを決め人権セミナーを開催しています。2019年は津久井やまゆり園で起きた障害者殺傷事件から3年後にあたる年となります。加害者の独特な価値観で尊い人命が失われたこの重大な人権侵害事件は、世間に様々な議論を生み波紋を広げました。生産性に価値を置くことで、社会的弱者の人権を根底から脅かすこの思想は、一個人の成育歴や価値観だけに基づいているのではなく、戦前から日本がとってきた優生政策が根底に流れているという指摘もあります。国や世界が優生思想をどう扱ってきたのか、また、多様性をかかえる現代において個人が内なる優生思想とどう向き合うべきか、議論を風化させることなく深めていく内容となります。

基調講演に日本障害者協議会会長藤井克徳氏をお迎えし、「誰もが安心して生きる社会を目指して～優生思想と人権擁護～内なる優生思想と多様性(仮)」をテーマに各界の取り組みを紹介する予定です。

## いつでもどこでも学べる法人研修に！ 担当・中村

武蔵野会の研修体系において、eラーニングシステムを導入します。eラーニングは、インターネット利用環境があれば、場所や端末を選ばず研修が受講できるもの。集合研修から個別学習まで、職場・自宅・通勤途中での受講など、活用方法はさまざまです。

武蔵野会の研修体系にeラーニングを導入する目的は、大きく3つあります。

1. 育児・介護との両立など、多様化する働き方に応じた研修受講環境の整備
2. 武蔵野会職員としてのキャリアデザインを連動した自発的な学習の創出
3. されているようでされていない…？武蔵野会研修教材の内製化・標準化



(左) スマホを使った研修イメージ(中村さん)  
(右) 契約予定のネットラーニング(矢野さん)

この度、契約する業者も決定し、運用開始に向けていよいよ走り始めました。年度内の運用開始を目標に、見慣れない横文字や操作方法を次々と解説し、消化しながら、運営側となる私たちも鋭意努力しています。

eラーニングを活用した学習法について、武蔵野会職員は『サポーターズカレッジ』の視聴が可能です。こちらは、法人職員だけでなく福祉従事者向けに対象が拡大している教材となっていますが、システムとしては同様です。『サポカレ』もうまく活用して、新しい学習スタイルに順応し、法人職員として、福祉従事者としてスキルアップしていきましょう！



## 大島・新任職員FU研修の様子 担当・伊藤

今年の新任研修は3月が高尾、9～11月が大島となり、新任研修のグループメンバー4～5名の単位で10回に分けて、1泊2日のフォローアップ研修を実施しました。1日目は大島到着後、施設見学とオリエンテーション、午後はグループワークを行いました。入職した時の自分と今の自分を比較することで自身の成長を振り返り、各自で今後の目標となる「わたしの目指す職員像」を描いています。2日目は大島地区の利用者と一緒に海岸で貝殻拾いや地元の保育園でボランティア活動をしてから、大島で働く職員との懇談の時間をもちました。大島での生活や仕事の様子について職員の生の声を聞く貴重な時間となりました。共にスタートを切った仲間と久しぶりに再会し、互いの成長と課題を感じ、刺激を受けた様子です。



入職からの振り返りをしている様子



保育園児とのふれあい

### 参加者(武蔵野児童学園 梶原職員)

私は、一泊二日で大島フォローアップ研修へ参加してきました。大島へ行くのは初めての経験であり、豊かな自然を感じることができ良い経験となりました。入職前の3月に新任職員研修に参加した時のグループメンバーと同じメンバーで参加したため、同期が成長している姿を見て、私もより一層仕事を頑張りたいという思いを新たにすることができました。



梶原さん  
(児童学園)



田上さん  
(えみふる)

### 参加者(えみふる 田上職員)

離島にある施設ということで、どこか閉鎖的なイメージを持っていました。しかし、実際に訪れてみるとそのイメージが違うものであると気づきました。利用者も職員も自由にのびのびと生活しており、創作活動なども独自性と生産性がありとても刺激になりました。

# ダイアログ研修の様子

担当者・的場・上野・木下



ダイアログ研修を実施するにあたり、研修委員やファシリテーターを務める私たち自身が理念について改めて振り返る機会となっています。

「象徴的」「わかりにくい」などの声が聞かれますが、ダイアログ研修を通して多くの職員が共感できる機会にしたいと思っています。限定的、尚且つ多様性を認められない理念では、法人職員が同じフィールドに立つことは難しいと思います。

利用者を大切にすることと同じように、職員やその家族、地域の方々…つまりは隣人を愛することが、私たちの存在の意義であり、行動の原理なのだと感じています。



リアン文京での研修の様子



カフェで行うようなオープンで自由な会話

## 【参加者の感想】

自分の仕事に追われる日々で、就職当初や福祉観を思い出すことが少なかった。言葉に出すことや他者の話を聞くことで改めて【障がい者福祉って楽しいな】と感じることが出来た。

職場での人間関係での悩みはどこの施設でもある事。他者と何かが違うからぶつかるのではなく、その違いは多様性であり、利用者・職員の多様性も認め、意識して受け入れることが必要。自分自身の悩みが少し軽減できた時間でした。

理念はとても奥深く、人間自身の事や、自分自身の事、支援者として悩みなど生きる上で立ち止まった時にこそ原点に戻れる場所だと思います。



# キャリアデザイン研修の様子

担当者・中川

一般職、リーダーの階層別研修として9月から各地区で始まりました。自分自身のこれまでのキャリアを振り返り、今後の展望を描くことで、今何をすべきか考えてもらう研修です。地区の事情に合わせた開催時間、場所を設定し、階層の全職員に受講してもらうことを目指しています。今年度は導入研修として一般職、リーダーが対象となりましたが、来年度以降は全階層で実施する予定です！



葛飾地区の研修の様子



和田さん  
(駒沢生実)

## 参加者(駒沢生活実習所 和田職員)

私は非常勤の時期も含めて武蔵野会に入職して5年目を迎え、今年度からグループリーダーをやらせて頂いています。今まで法人主催の研修に毎年参加する機会がありましたが、今回は初めて「階層別」の研修に参加しました。施設内でのリーダー会議などがありますが、他の施設の同じ階層の職員と話し合う機会は初めてでした。施設種別によっての小さな違いはありましたが、同じ階層だからこそその仕事の悩みやアクションプランなどを知ることができて貴重な機会でした。今後も継続してこのような研修の場があることで、職員の自己啓発になり、普段の利用者支援向上にも繋がるのではないかと思います。

## 参加者(さくら学園 佐野職員)

私は武蔵野会に入職して3年目になりますが、支援員として働くのは武蔵野会が初めてではなく他の法人で知的障がいや高齢者の方の支援をしてきました。今回このような研修は他の法人ではなく、これまでのキャリアやこれからのキャリアについて考える時間を頂いたことは貴重な時間でした。利用者や家族、地域から期待される支援員になれるように自己研鑽に努めていきたいと思っています。



佐野さん  
(さくら学園)

## 今後の研修予定

1月15日	ダイアログ研修	2月 4日	虐待防止フォローアップ研修	3月 7日	ストレスマネジメント研
1月22日	ダイアログ研修	2月 5日	ダイアログ研修	3月15日	中途採用者研修
1月22日	中途採用者研修	2月12日	ダイアログ研修	3月25日	新任職員研修
1月29日	ダイアログ研修	2月15日	中途採用者研修	~26日	
		2月19日	ダイアログ研修	3月未定	ファシリテート研修
		2月21日	施設長研修		
		2月未定	リーダーシップ研修		
		2月未定	内定者研修		
		2月未定	コーチング研修		

