

特集「研修活動を振り返る」



社会福祉法人友愛学園
広報誌 VOL. 42

発行日 令和4年12月28日
発行人 社会福祉法人 友愛学園
〒198-0001 東京都青梅市成木 2-107
電話 0428-74-5453
F A X 0428-74-6906
<https://www.yuaigakuen.or.jp/>

東京都の福祉研修担当者 であったころ

理事長 河津英彦

1970年代の前半5年近く、私は東京都民生局指導部福祉研修課の研修担当をしていた。私の担当は公私にわたる社会福祉施設職員の研修であったが、研修手法については渋谷区にある産業訓練協会に派遣され企業の人事担当者に交じって一週間の研修を受けた。中には、いきなりカードを引き、そこに書かれているテーマで3分間スピーチを行い、受講生全員から感想の紙を頂戴するものもあった。25歳の若者は言葉に詰まり「あ・の・の」の連続であった。事例を渡され説得するように指示されても「うん」と言ってもらえない中で、説得のむなしさがテーマだと演習後に講師から聞かされたりした。その頃、研修について私が学んだのは「生きがいの組織論」「アジリス研究（組織よ人をこう見てほしい）」「人間性と創造性の開発」などであった。企業においても年功序列型の組織は古いと、アメリカ経営学の進歩を受けて自己実現を求め創造性を発揮できる職員像に理念や目的がシフトし始めていたのである。また、出版された川喜田二郎のKJ法もいち早く取り入れ、単なる分類法ではなく創造性の開発に向け演習に活用した。自主製作で「東京都の社

会福祉」という8ミリ映画を4本作った。受講生参加として5日間の後半2日（サンドイッチ研修）は受講生の議論によって構成したり、職場風土を変えるための「職場ぐるみ研修」（その頃の流行）を少しでも取り入れたいと、グループ討議のテーマを研修前に職場で実施させ終了後も職場報告を義務付けた。私はグループワーカーのつもりであり、講師と受講生のつなぎ役をして研修の流れを作っていた。私にとって仕事と学びは一致していたのである。

最初の課題は、知的障害（当時は精神薄弱児・者）施設職員の研修を3段階にして内容を充実させることであった。前年から始まっていたものを基礎研修とし、その後の実務研修、派遣研修を3年越して作った。派遣研修は関東地方で受け入れ先を依頼したが人気があったのは千葉県にあった日向弘済学園と足利市にあるこころみ学園であった。基礎研修では毎回、研修初日のオリエンテーション時に①日頃仕事をしている中で、何に問題を感じていますか？②解決のためにはどうすればよいと思いますか？③この研修に何を望みますか？と言う自由記述式のアンケートを取った。残業をしてその日のうちにまとめ、翌日の朝、研修生にフィードバックし、講師陣にも伝えていた。

1970年から3か年の基礎研修

における157名の感じている問題は30項目に分かれるが上位は①指導方法が分からない（専門知識、技術の不足）②指導が思うようにできない（園内教育の枠、利用者の無気力）③全員就学以前の時代④チームワークが取れない（上司、ベテランと新人、異職種と）④施設目的（指導理念、指導方針）が不明確⑤個別のケアができない⑥人員配置が適正でない（絶対数の不足、男子指導員の不足）であった。基礎研修という比較的若手職員が集まる場であったこともあろう。しかし、年齢を問わない児童養護施設や高齢者施設の職員研修においても上位3つまでは同じであった。こうした一覧表はNHKの解説委員から民生局長に招かれた縫田曄子氏の福祉マンパワー対策の目に留まり、局長の私的勉強会のメンバーに選ばれ、都庁外で食事を共にしながら議論することができた。

1972年には、最重度でどの施設にも入れない600名の待機者を解消するため、八王子福祉園、東村山福祉園の開設に踏み切り全国から集めた260名の指導員・保母研修を担当し、その翌年に視覚障害を伴う重度者のための小平福祉園開設の研修も担当することになった。いずれも最後はオリンピック記念青少年センターで2泊3日の打ち上げ研修を行ったが、私は研修生たちから胴上げをされ宙に舞った。

研修部長 福田和弘

令和3年度の実践研修では
新型コロナウイルス感染防止のために、
Z o o mも使ったハイブリッ
ト形式で実施しました。



新任職員フォローアップ研修



主任研修
グループワーク

成果発表会



令和3年から4年の約1
年半の期間をかけて主任研
修を実施しました。法人全
事業所から主任たちが集ま
り、「児童福祉」「成人入
所」「地域福祉」「生活介
護」の4グループに分けて、

各分野のビジョン等を検討
し、法人経営会議で発表し
ました。

中核の職員たちの事業所
の壁を超えた横のつながり、
分野としての縦のつながり
を紡ぎました。

前に進む

て、それを職員に置き換えてみます。大きさの違いは経験や研修などで育成された差です。せっかく大きく輝くように育成しても転職してしまったら、組織としては大きな損失となります。

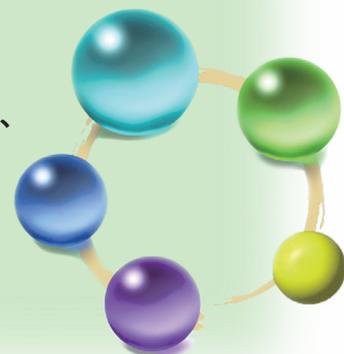
また、それぞれの原子がバラバラであったなら、育成され有能な職員が偏ったり、退職の連鎖に陥ったりして崩壊していきます。

法人内部研修は、その組み立てによっては、組織をより強固なものにしていける可能性があります。それは、法人内の職員たちが研修を通じてつながっていくことです。

つながっていくには、ただ、同じ場を共有するだけであったり、断片的なグループワークだけだったりするのではなく、一定期間共に取り組めるようなテーマ設定も重要です。

それぞれの事業所で輝きを放って成長した人材が孤立化して疲弊して飛び出していけないように、下図のようにつながっていれば、相互作用でより輝きを増しながら、それぞれの事業所に戻って、よりよい事業所づくりにつながっていけるのです。

そうした取り組みは外部団体主催の研修ではできません。外部研修は個々の輝きと成長を促進する作用の方が大きいでしょう。加えて、他の事業所とのつながりをつくっていくためにはとても重要になります。



職員が参加している研修は、日本知的障害者福祉協会や東京都社会福祉協議会などの団体主催のものや、東京都発達障害支援協会などが開催している自閉スペクトラム症の人たちへの支援について等、専門的な内容のものなどがあります。

また、法的に義務付けられているものもあります。虐待防止研修やサービス管理責任者の研修、強度行動障害支援者養成研修のように事業所の報酬の加算申請に必要なものです。外部研修はテーマも形式も多種多様になっています。

法人の各事業所ではそうした研修の年間計画を策定し、職員たちの能力や役割に応じた学びの機会をつくっています。

法人研修

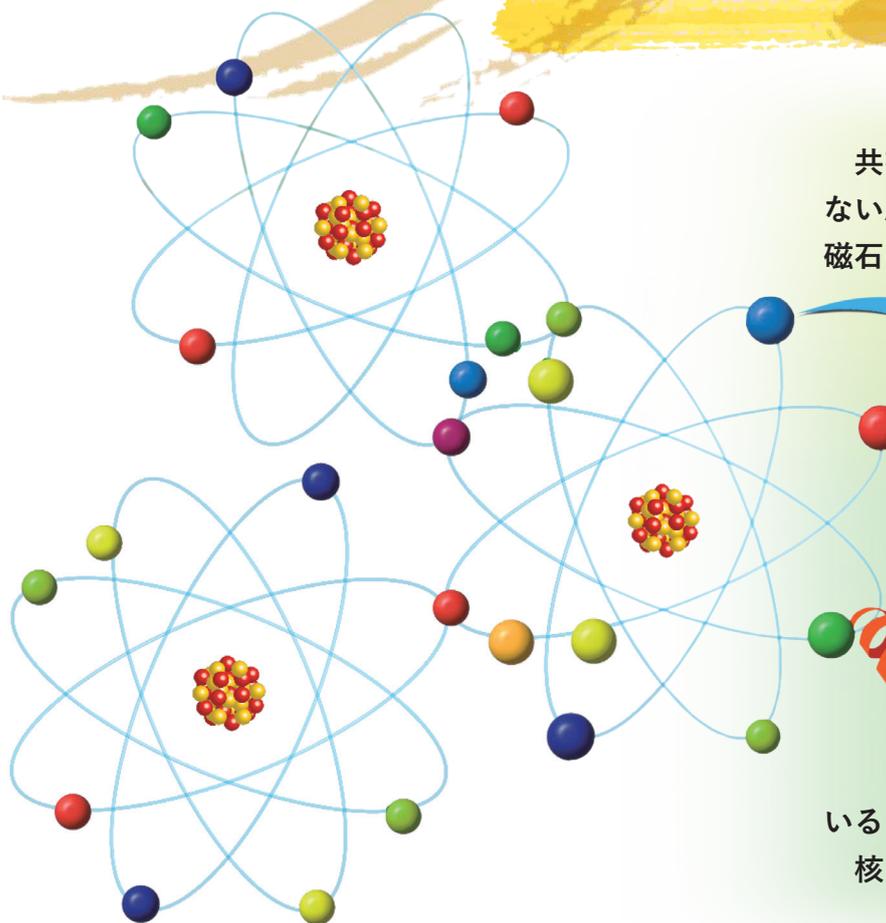
法人研修は法人事務局の研修部が企画立案、実施しています。

研修部員の基本構成は主任たちです。これは研修部の業務自体が主任たちのスキルアップになるようにしているためです。

研修部が毎年企画実施するものは、「新任研修」と「実践報告会」です。

新任研修は4月の入職辞令式を含めた2日間と10月のフォローアップ研修で構成されていて、理事長や事務局長の講義のほかに研修部の主任たちが複数テーマを担当します。

つながる 誇りをもつ



共有結合は電子を多く持っている原子と少ない原子が電子を共有するというものです。磁石のように電気のプラスマイナスの作用で

結合し、水の中などで分解してしまうイオン結合にくらべて強固です。

左図は3つの原子が電子を共有して強固な結合をしているという模式図です。

原子を法人内の各事業所と見立てた場合、事業所ごとの結びつきが強固で安定した組織になって

いるということです。

核のまわりを色とりどりの球体が回ってい

研修の取組み

主任 志村直美

成人部の内部研修は一年間を通して毎月、職員会議後に実施しています。外部研修は各職員が年一回、希望する研修が受けられるよう進めています。外部研修は、ほぼオンライン研修となっています。ミーティング形式は意見交換もでき有効ですが、講義形式の研修では意見交換の場も無く、少し物足りなさを感じるという感想も聞きます。メンタルヘルス研修、虐待防止研修は全職員が受講となっているため、勤務調整を行って実施しています。

内部研修では研修委員会主催の虐待チェックシートの結果や虐待における事例内容の研修、困難事例研修等を行っています。その他に各委員会担当で、現状成人部で求められている研修内容をテーマに持ち回りでを行っています。余暇委員会は、利用者の楽しみを叶えようという取り組みで、利用者の外出計画書をグループで作成しました。医務研修では、骨折、持病の悪化等、利用者の些細な異変にも気付ける力、触診バイタルチェック方法、緊急時の医療マニュアル等、落ち着いて対応する術の研修でした。防災委員会ではBCPの確認研修、介護技術研修では理学療法士による介護動作の実技研修を見学形式で行ないました。今後は身

体拘束等適正化委員会、リスクマネージメント委員会の研修が行われていく予定です。内部研修はグループワークを中心に、他部署職員混合グループで付箋に意見を出し合い、発表形式を採っています。支援の再発見、再確認、共有、支援のレベルアップ、又他職員の考えを互いに知るといふ点でも職員同士の交流の場、団欒に繋がっていく事も目的としています。徐々には有りませんが利用者と思う職員意識が変わってきているように感じています。研修委員は研修要綱の作成、ファシリテーター役を担い、研修の目的や狙いがぶれないように話し合いを進めています。委員も未だ成長途中にあり、レベルアップしていく必要を感じています。

外部研修受講後の情報共有の場として、現在は研修報告書を各部署へ配布、回覧し情報共有に繋がるよう実施しています。今後、スタッフ会議等で研修発表の時間を作り、進めていく事ができないか検討中です。最後に、昨年より法人主任研修を受講し研修の中で「利用者さんが友愛学園で生活して幸せだと感じられる」を再確認しました。日々の支援の中で寄り添った支援になっているか、不利益になっていないか一点一点止まって考え、現場へ投げかけるようにしています。まだまだ途上ですが、必ず浸透していくと思っています。

先日、日本社会事業大学主催の「共生社会をめざす当事者と専門職の協働」という医療・福祉の実践報告をオンラインで視聴した。私は研修会や講義などを受けた際、印象的なフレーズを記憶しておくことにしている。今回は「あきらめ」からの回復だ。

「あきらめ」からの回復

主任 濱里美奈

「あきらめ」からの回復」とはシンポジストのDAYS BLOG!代表前田隆行氏の言葉だ。彼は認知症の人が洗車や清掃作業をする働くデイサービスを経営する。介護する側、される側と隔てずメンバーとして集い、働き、楽しむ。認知症のメンバーの手記には「私が『認知症』と言う病を得てから人生観が変わりました。それは、決して自分を捨て去るという事ではないことをさとしたのです！」とある。メンバー、友と集うことを「きらりと光る人生」と語り、認知症だったとしても人生は最期の一瞬まで新しい発見とチャレンジであふれていると教えてもらえた。

もう一つ「あきらめる」という言葉で印象的だったのは児童養護施設や里親家庭で暮らす子どもたちを支援している中村みどり氏の話だ。親の離婚、養育者の変更という喪失体験を繰り返す子どもは、いつしか自分の存在価値や将来の希望や展望を失ってしまう。確かに私も複雑な生い立ちの若者たちとの関わりで「どうせ何も変わらないでしょ」と投げ

やりになる場面に幾度か遭遇してきた。自分自身で人生を決定する経験値が低いまま十代後半には施設を退所し、いきなりすべてを自分で決めなくてはならない社会に放り出されてしまう。大人としてはなんとも言えず胸が痛んだ。

「あきらめる」を辞書で調べると「諦める」と「明らかに「諦める(断念する)」ことを「明らかに(明らかに)」こと、そして次の道を歩き出すことが「回復」ではないかと考えた。ふと私は地域の認知症カフェで知り合った若年性認知症の妻を介護する男性を頭に浮かべた。退職までして献身的に妻の介護をしたが、認知症が進み暴力を振るい始める。それでも数年介護を続けた。とうとう在宅介護サービスを利用することになった。今彼は毎日妻をリクライニング車いすに乗せ近所を散歩している。孤独な介護を諦め誰かを頼ることを明らかに、次のステップへ進んだそのことが彼自身の「あきらめ」からの回復」だったのだろう。確かに、私の知る若者たちも今は二十代半ば、かつての辛い体験を話してくるようになった。働くデイサービスの人もきつとさとの境地に至るまでには苦悩と葛藤の日々があっただろう。皆さん乗り越えた、そして強くなった！一人ひとりの葛藤の日々を想像しながら苦しくなりそして感動するともに励まされたいそんな研修だった。

児童部の研修の取り組み

施設長 渡部光行

児童部では、法人内の研修への参加の他に、外部研修への派遣、そして児童部内での研修とさまざまな取り組みを行っています。児童部の研修の取り組みを一部になってしましますが、今年度の取り組みを中心に報告します。

「外部研修への派遣」

外部研修へは、年1回の派遣を基本としています。特に東京都社会福祉協議会（以下、東社協）が主催しているキャリアパス研修には、職員の経験年数に応じて派遣することを職員育成の一環として行っています。入職して1年目の新任職員は『新任職員向け研修』に、3年から5年経験者を積んだ職員には『三年目職員研修』に、5年以上の経験を積んだ職員は『中堅職員研修』に派遣しています。自分と同じキャリアを積んだ職員とのグループワークや組織に期待される役割を学び、他法人の職員との交流の機会と位置付けるとともに自身の振り返りや課題について確認する機会としています。同様の意味で指導職に昇格した職員は『リーダーシップ（指導職）研修』を受講してもらい、自身がどのように行動し、部署をまとめていくかを学ぶ機会を設けています。

他にも、自閉症をはじめとする発達障害、愛着障害やてんかん、ダウン症、行動障害など研修や療育セミ

ナー（他施設の実践や施設見学なども含め）などにも派遣し、児童の障害特性や支援や対応について学ぶ研修への派遣を行っています。また、家族対応や薬、SSTなど職員の希望やその時々課題にあわせて研修へ派遣しています。

「救命講習」

青梅消防署にお願いをして毎年、救命講習を受講しています。修了証が発行される普通救命講習と内容を児童に特化して行っている応急救護講習を隔年で実施しています。普通救命講習は修了証が発行されるため、内容が決まっております。修了証は期限が三年となっておりますので、有効期限内には、再受講できるようにしています。応急救護講習は、修了証は発行されませんが、児童への緊急時の対応を中心に講習を行っています。AEDを使う際、6歳以上14歳未満の児童は、対象者スイッチを大人用から児童用に切り替える、心臓マッサージをする際も、対象児童の年齢は身体の大きさに合わせて、大人同様に両掌で行う場合、片手の掌で行う場合、指で行う場合などを想定して訓練を行っています。



「虐待防止・権利擁護等の取り組み」

職員への虐待防止研修は義務化されており、今年度より身体拘束等適正化と虐待防止の委員会の設置も義務化されました。児童部でも5月より、委員会を開催し、職員への研修や注意喚起について検討し、職員会議の時間を利用して行っています。内容は他法人での虐待報道を受けての情報提供や注意喚起、児童部での虐待防止自己点検シート（項目の変更などの検討を含め）の実施と分析結果の周知を行っています。

10月には、身体拘束等適正化研修を『支援の質の向上に向けて』というタイトルで行いました。内容は児童がパニックなどを起こしてしまったり、行動制限を行わなくてはならない状況が起きないように事前の支援、対応をどのようにしたらよいかを考えてもらう機会としました。

他にも東社協の権利擁護委員会に職員を委員として派遣し、情報を得る機会とするとともに、職員の研修の機会としています。権利擁護委員会には、業務の関係もあり、毎回の出席は難しいですが、得た情報を職員会議で報告してもらい、情報の共有ができるよう取り組めたらと考えています。

虐待防止・権利擁護・合理的配慮・身体拘束の適正化は同義語であり、繋がっていると考えることができます。これらのことを考えながら

ら支援をするには職員のメンタルも大切になります。そこで東社協登録講師派遣事業を利用して『感情労働』の視点から学ぶ福祉職員のメンタルヘルス入門講座をテーマに研修を実施しました。感情労働とは何かを知り、自身が感情労働者であることを理解し、感情労働の影響と対策について考える機会としました。



メンタルヘルス研修



東社協主催の実践発表会

報告しきれませんでした。委員会がテーマを設定して行う部内研修や法人内の他事業所を見学し、支援に活かす機会とする研修、支援学校の学校公開、進路移行のための関係機関との会議への出席なども研修と言えると思います。また、東社協知的発達障害部会児童分科会主催の施設紹介実践発表会で、福祉型障害児入所施設事例発表を依頼され、入職4年目の保育士が『子どもたちが楽しく生活できるように私たちのできること』とテーマで発表を行いました。研修ではありませんが、一つの取り組み、職員の研鑽の機会になったことを最後に報告させていただきます。

新任職員フォローアップ研修

主任 安藤 健

10月12日(水)代々木の杜にて、新任職員フォローアップ研修が行われました。

この研修は、令和4年度に採用された新任職員と、令和3年度と令和4年度に中途採用された職員が対象であり、言わば、新しく友愛学園の仲間となった職員の研修となります。法人の歴史、事務業務、障害の理解など様々な研修を通し友愛学園職員としての基礎を学んでいきます。

毎年、全3回予定されており、第1回は4月1日、第2回目は4月2日に青梅地区にて行いました。第3回目の今回は4月から半年を経て、渋谷地区にて開催されました。

第1回目の研修では青梅地区にて施設見学を行っており、第3回目は渋谷地区の施設見学を行いました。午前中は、はあとぴあ原宿、渋谷区くるるえびす、代々木の杜ピア・キッズの施設を見学しました。

渋谷区においても、障害児者のニーズに合わせた形で施設、事業が拡大しています。その為、昨年度より新しい試みとして、新任職員に向けて、渋谷区での施設見学の機会を設けるようにしました。

その目的として、青梅地区、渋谷地区と各地区、事業所の特色を実際に見て感じ知る事、また友愛学園の

理念でもある子どもから大人までの対象となる幅広い事業の理解、そして、自分は法人、事業所の一員という自覚、重みを感じてもらえればと思っています。

午後は座学となり、河津理事長、内山事務局長による福祉の仕事についてまた、今後期待することについて、講義がありました。私たちの仕事とはどういう仕事なのか？お二人の知見や経験をもとに大いに学べる講義であり、これから友愛学園で働く上での指針となったと思います。

講義の他は、新任職員を3グループに分けてグループワークを行いました。4月に、それぞれ半年後の自分に向けて目標を立てており、結果について振り返ります。その他、半年間を経て出てきた悩みや疑問なども含め皆で共有しています。グループワークは大いに盛り上がり、全3回の研修を通して新任職員の皆さんの意識は確実に変化していると感じました。それぞれの振り返りについては、各事業所長にもフィードバックされ、今後は人事評価にも繋がる形になっていきます。この研修を糧に更なる成長を期待するばかりです。

今後も法人の2大拠点の青梅地区、渋谷地区とまったく環境の違う場所であることの長所に着目して、新しい研修のスタイルを常に模索していきます。

代々木の杜ピア・キッズ

主任 鈴木那緒

代々木の杜ピア・キッズでは、職員の専門性や支援の質の向上を図る為、事業所内の研修や外部研修への参加を計画的に行っています。

事業所内研修では、個々のケースを取り上げて支援内容を検討するケース会議や、心理士やOT、ST等による専門性を学ぶ研修、感染症対策・事故発生時の対応法を学ぶ医療研修などを行っています。事業所内研修では主に職員の能力向上を目的に、実際に現場で必要な知識や支援の方法を学ぶ場としています。

外部研修は、それぞれの職員の自主性や学びたいという意欲が持てるよう、職員の希望も踏まえて内容を決定しています。この数年はコロナ禍ということもあり、オンラインでの研修を中心に参加しています。受講後に事業所内にて伝達研修を実施し、学んだ内容を人に伝えることで自身の理解を確認する作業としています。

今年度より、法人研修を通して他部署の方と関わりが持てるようになったことで、それぞれの事業の特徴を知り、新しい視点を持つことが出来る機会となりました。

コロナ禍という難しさはありますが、今後は外部の研修に参加する機会を増やし、他の事業所とのつながりを作り、連携を図れる関係作りに繋げていきたいと思っています。

渋谷区くるるえびす

副施設長 畑 賢史

開所してまだ2年足らずということもあり、まだまだチーム支援の成熟度が足りないことが大きな課題です。

外部研修や法人内研修に参加することである程度各々が必要と感じたスキルを身に着けることは出来ずそこでチーム支援については内部研修で補おうと考えました。

テーマは【小さな出来事からみんな考えよう】です。小さな出来事アンケートを各職員に出してもらったところ重複しているものも含め37項目出ました。そこで、アンケートで出てきたすべての項目について朝会前の15分を使って37項目ある議題から1日に二つ程度取り上げてみんなで考えるミニ勉強会を週に2〜3回開き、できるだけ各職員に意見を出してもらおうようにしました。全ての項目を議題にしたのは、たとえ些細なことでも記入した職員は大事だからこそアンケートに書き出した、その気持ちを大切にしました。

昨年度からの取り組みで勉強会としてまだまだ改善点がありますが、一人ひとりが意見を言う機会を作ることチームとしての一体感が少しは培えたように思います。それぞれの考え方を尊重し、思っていることをいつでも言い合える、そういったところから内部研修を経てチーム支援の更なる向上に取り組んでいるところです。

研修を通して得ること

主任 橋本文恵

就労支援センターでは、内部研修、外部研修、法人研修を軸に研修を行っています。

内部研修は、虐待防止研修など事業所毎に行う研修を、職員が講師となり行っています。外部研修は、新型コロナウイルスの影響で研修がなくなりましたが、昨年後半から増えてきています。研修内容としては、就労支援、障害特性、難病、医療関係などがあり、抱えている課題や支援に必要な内容に適した職員が参加しています。

就労支援センターは、地域や関係機関の繋がりの中での研修があります。多摩地域全体で行っている「多摩地域障害者就労支援事業実施団体連絡会」はその一つで、年3回の研修は必ず参加しています。新型コロナウイルス以降、集合での研修はオンラインでの研修ですが、「就労者の高齢化」「コロナ禍における働き方や支援の実態」など、直面している支援課題について、他市の就労支援センターと情報共有しながら学ぶ、貴重な場となっています。もっと身近な西多摩地域において、「西多摩地区就労支援機関連絡会」があります。この会では、就職者数や登録者数、就労支援内容の変化、庁舎内実習の実施状況、地域開拓促進コーディネーターの配置など、組織体制についても踏み込んで情報交換をしています。

コロナで中止になっていますが、シンポジウムを開催し、テーマに沿った講義、就労者や会社の方に登壇いただいたり、貴重なお話を伺えるよう企画もしています。このシンポジウムは西多摩地区就労支援センターが総出で行う大イベントとなっています。

現在では、来年度の準備を進めていますので、楽しみにしていてください。就労者は転居をする可能性が有ること、就労先で他市の就労支援センターと顔を合わせる機会が有ることから、他市の就労支援センターと、研修を通して顔見知りになるのは非常に重要で、財産だと思っています。

他に、ハローワーク青梅が主催の連絡会が行われていますが、令和2年以降コロナの影響で行われていません。「ハローワーク主催雇用連絡会」では、ハローワークにおける障害者職業紹介状況や雇用率の達成状況を始め、労働における最新情報を得られますので、非常に貴重な会となっています。

他に、障害者就業・生活支援センター「けるん主催の「けるんネットワーク」があります。就労の情報交換並びに地域のネットワーク作り、身近なケーススタディや講座が開催されるので、こちらも必ず出席しています。

外部研修においては報告書を全員に回覧し、情報の共有と意識向上に努めています。支援に行き詰った時、知恵と情報を得るためにいつでも閲覧できるようにしています。

内部研修の効果と課題

主任 島田健史

虐待防止研修に関連する内部研修は年間2回以上行っていて、特に心理的な側面を重視しています。なぜならば、気持ちの面で相手（利用者）に嫌悪感を与えてしまう場面が、一番多く想定できるからです。たとえば、利用者が職員に話しかけているのに無視するような行為です。虐待という言葉が強いので、それはしてはいけないという自覚に職員は陥りがちです。しかし、相手に嫌悪感を与える行為はハラスメントであり、その延長線上に虐待行為があると位置づけています。また、一生懸命話してくる人に対して誠意をもって応えないのは相手の尊厳を傷つける行為でもあります。

主たる活動が作業である事業所なので、職員は、その作業マネジメントに時間や気持ちをもっていなくてしまいがちです。利用者も声かけや励ましがなくても作業してくれる人が多いので、障害のある人たちが「会話」することに職員の関心が薄くなってしまいます。そこで、「会話」について内部研修をしました。併せて利用者の皆さんへの呼び方に潜む無自覚な差別意識についても毎年のように内部研修で確認しています。

青梅福祉作業所を利用している皆さんの中には、知的障害や身体障害などの基礎的な障害のほかに、二次的な障害などがあり、グループホー

ムなどを含むさまざまな場面で、生きづらさを抱えています。より良い支援を展開していくためには職員同士はもちろん、グループホームの職員とのチームワークも必要となります。そのためには共通のベースが必要になり、症状等に関する内部研修をします。「アタツチメント（愛着障害）の仕組みと対応」「クレプトマニア（盗癖）の理解とチェックリスト」「糖尿病インスリン注射の支援の実際」などです。

主治医と共同して制作した本人向けマニュアルを掘り下げていき、インスリン注射を理由に不要な制限を排除していきます。単なる通院報告ではありません。これらは、対象者の住むグループホームと共有しています。

「クレプトマニア」についても正しい理解がないと意味のない注意の回数が多くなり、対象者の状態悪化を招いてしまいます。公表されているさまざまな資料をプリントして配布するのではなく、実際の対象者にあわせた資料を作成していきます。こうした積み重ねがグループホームやご家族に対して適切な情報を提供できることにつながっていきます。

課題点は職員会議の限られた時間の中で行われるので、所長の説明を受動的に聞いていることが多い事です。事例研究のように意見を出し合いたいと考えています。

法人報告 学園祭代替行事

11月3日、文化の日には青梅地区園庭で学園祭の代替行事が行われました。学園祭は新型コロナウイルスの流行が始まった令和元年の第44回開催を最後に中止されている状況です。

元来、利用者の楽しみの場だけではなく地元の方々との繋がりの場を大切に考え、継続してきた歴史ある法人行事ということもあり、今年度の開催にあたっては、職員間でも多くの意見や検討がなされてきました。結果、社会の感染状況を鑑みて、従来のように大々的には実施できないものの、代替行事という形で、成人・児童の利用者がお祭りの雰囲気を楽しむことが出来、また地元地域の方々にも作品などを楽しんで頂ける場として来園者を保護者と地元の方に限定した形で、開催することにしました。

来場された方の口から、コロナウイルス流行前の学園祭の雰囲気を感じられるお言葉を頂戴するなど、改めて地域の方々との繋がりを感ずる一日となりました。



渋谷報告 はあとびあ祭

10月15日、今年も、昨年と同様、利用者と家族、後見人の方を対象に「ミニはあとびあ祭」を開催しました。キッズのお子さんたち向けのゲームコーナーや活動写真の展示も行い、あちこちから笑い声が聞こえる一日でした。

・ご家族と一緒に展示コーナーを見たり、焼き菓子を買ったりしました。



・館内では、音楽やゲームを楽しみました。



法人報告 理事会・評議員会の開催

11月19日(土) 法人多目的ホールにおいて理事会が、11月27日(日)には評議員会が開催されました。

理事会では、補正予算をはじめ、給与や就業等の規則の改正と全6号議案が審議に付され、質疑応答があった後、決議されました。

法人紹介 主任研修

法人階層別研修である主任研修はこれまで2か年に渡り、「知り合う」「共につくり出す」「提案する」をテーマに実施してきました。

11月10日には、これまで全5回実施してきた総まとめとして、グループワークでまとめ上げた課題の報告を各事業所長の前で行いました。

今回、連続開催にした理由の一つに、それぞれ別の事業所で主任をしている立場として相互理解と交流の機会を持つことがありました。青梅地区、渋谷地区と普段、なかなか関わる機会の少ない主任同士がこれを



機に、共に助け合い、協力することで法人事業の益々の活性化に期待します。

法人紹介 令和5年度採用職員オリエンテーション

次年度(令和5年)の採用内定者を対象としたオリエンテーションとして「採用内定者との懇談会」を実施しました。オリエンテーションを懇談会としたのは、入職にあたっては、夢や希望だけではなく、不安に思っていることもあるのは当然です。今回の懇談会には今年度入職した1年目の職員も混ざり、先輩職員からの体験談や質問をすることで少しでも不安を軽減すると共に、入職に向かい心身の準備をする機会として会を設けました。

編集後記

11月8日は全国的に皆既月食が見られました。澄み切った夜空に徐々に欠けていく天体ショーを車内で眺めながら仕事から帰路に着きました。自宅に戻り、このワクワク感を子供と一緒に、何か大きく見ることのできる物がないかと、カメラの望遠ズームや双眼鏡など引っぱり出して、いざ子供を外へ誘い出すと「ユーチューブのライブ映像でこんなに大きく見ることが出来るよ」とタブレットの画面を見せつけられたのでした。