

## 令和6年1月13日開催「法人職員全体研修会」レポート



Talk about the vision !!

「サビ管、ビジョンを語る。」

令和6年1月13日、法人職員全体研修会「サビ管、ビジョンを語る。」が開催されました。各事業所の強みや課題を知り、自身の事業所との違いに気づき、閉谷福祉会で働く「職員の良さ」を感じてもらいたい、そんな願いが込められた研修の内容を、ダイジェスト版でお届けします。参加された方もされなかった方も、是非ご覧いただき、力強いパッションを感じてください。

1月13日（土）に法人全職員を対象として研修を実施することができました。普段は外部講師を招いて行っている研修ですが、今年は趣向を変えて、テーマを『サビ管、ビジョンを語る。』と題して、各事業所で活躍している精鋭に集ってもらい、事業所の現状や思い描く今後の展開を語ってもらいました。

2部構成として、前半に所属事業所の現状や課題をプレゼンしてもらい、後半はパネルディスカッションを行いました。パネルディスカッションでは、プレゼンでは語り尽くせなかった話をしてもらえたのではないかと思います。研修参加者には聞いてもらう時間が長くなってしまい、申し訳ありませんでした…。

パネラーの熱い思いもあって予定していた時間を超えてしまい、語り足りなかったことや研修参加者がもっと聞きたかったこともあったらと思うています。ディスカッションの進行をさ

せてもらっていて、もっともっと聞きたい話がそれぞれにありました。

普段、所属していない事業所のことやどういった思いで働いている職員がいるのかを知る機会は少ないので、今回の研修をきっかけに、事業所も超えて職員同士の思いや考えを交わしてもらい、お互いに刺激し合える、そんな閉谷福祉会であると、研修を企画させてもらった立場からは嬉しく思います。

登壇者の皆さんには普段の業務も忙しい中での準備、当日のプレゼン・ディスカッションと本当にありがとうございました。研修委員会一同、改めてお礼をお伝えさせていただきます。

研修委員会  
副委員長 多田



### 後半は「地域」「連携」をキーワードにディスカッション！

【田坂】ありがたいことに、所長がどんどん地域に出ていかれえって言うてくださっているんです。失敗することが多かったんですけど、利用者さんと一緒に失敗して、怒られながらも学んできたことのほうが僕は多いです。ずっとワークの中で過ごすのも安全なんでしょうけど、地域にまじって外に出て学んでいくっていうのを続けております。

（後日の補足）地域の人とご利用さんを繋ぐコミュニケーションツールとして豊富な作業（花と野菜販売、リサイクル回収、企業への出向作業、ウォーキングも含め）がある事、また地域イベントにも積極的に参加する事が事業所の強みです、今後も毎日の作業を通じて利用者さんと一緒に地域参加します。



障害者支援施設 しずたに 藤原 勤也

【藤原】しずたには和気町の自然豊かな場所にあるんで、地域の方と一緒に地域を作っていけるっていう強みがあるかなと思います。例えば、先輩方は日笠小学校があった頃、職員も利用者の方も運動会に参加していました。小学校がなくなった後に、運動会の後を継ぐようなイベントがあって、そこに企画から参加させてもらったり、地域の活動にも声をかけてもらっていますので、職員だけでなく利用者の方も参加し、一緒に地域を作っていける存在でありたいなと思っています。

【多田】保育所等訪問支援の話なんですけど、どこの児童発達支援も通ってなかった方が、小学校になって話が出てくるっていうケースがとて増えているんですね。やっぱりこう…、上住さん言いたいことわかりますか？→【上住】保育所等訪問で、周りの環境が整わず不応を起しているようなお子さんたちがたくさんいて、そういう子たちを地域の支援員、学校の先生や幼稚園・保育園の先生が支えていかないとけないってことかなと。その子たちが地域の中で生きていける環境を作っていくための連携ってことが言いたいんだと思います。

【小坂】ふらっとに移転して、建物が旅館そのままに残っているので、それが逆に良い面もあって。「ちょっとトイレ貸してください」って来られる方がチラホラおられたりしています。寄って見たら障害者の施設なんだね、どんなことをしているの？と、お話ができたりとか。あと、田坂さんが「ご家族が高齢になって相談の仕組みをわかってない」って言われていたが、その時に田坂さんが相談につなげてもらえるというのが、すごく大事だなと思っていて。誰からか出た発信を、うちがキャッチできて、どこかにつないでいけたら、それで連携がうまくなっていくかなと思うんで。その時に「もう支援センターには言うちゃらん」って思われんよう、あの人にとりあえず聞いてみようかなと思ってもらえるようにしていきたいです。



閉谷ライフステージ・せと 松重 隆志

【松重】地域を語るにはまだ何にもなんですが…、強度行動障害の方の特性で、チックで大きな声が出るとか、排泄面で問題があって地域で散歩するのにリスクがあるとか、そのような場面を考えすぎて内に内にしてしまわないようにしたいと思えます。外に出て問題にならないように支援するのが僕たちの役割、立場なのかなと思っています。

### サビ管のビジョンに触れて。 広報委員による感想レポート！

日頃なかなかお聞きする事が出来ないサビ管の皆さんのビジョンについてのお話に、心の内に秘めた情熱を感じました。日常の支援の中で垣間見える部分もあれば、そうだったのか！と新しい一面を知る内容もあつたりと、刺激的な時間を過ごすことが出来ました。もっとそんな事を話せる時間があつたら良かったなああと過去を振り返りつつ、これからは私も仲間や上司とビジョンについて語り合いたいなあ、とも思いました！

追伸：ぜひ新しいグループホームやcolorful spaceを覗きにいらしてくださいね。お待ちしております！

Colorful space しずたに 判野 真己

今回の研修で各事業所の課題や方向性に関するプレゼンやディスカッションが行われました。プレゼンを聴いて、それぞれの事業所の特徴や活動について知ることができました。どこも地域との交流を大切にされている印象を持つことができました。また、各事業所で相談支援、就労支援、児童福祉と様々な分野について支援を行っており、分野によって、それぞれ違った課題が出てきますが、事業所間でお互いに協力・連携しながら、課題に取り組んでいるのだと感じました。

ディスカッションで6事業所のサービス管理責任者の方々の話を聴き、どの事業所も地域との交流を大切にしており、どうやって地域の方々により知っていただくかについて考えられているなと思いました。

今回の研修で、業務において困った時は一人で抱え込まず、他の職員に相談することが大切だと学びました。今後の業務で自分が困ったことや悩んでいることがあれば、他の人に相談し、協力していくことを心がけたいと思います。

障害者支援施設 しずたに 大塚 文暉



## 前半は サービス管理責任者 による プレゼンテーション！



今日は「ビジョンを語る」という大きいテーマなんですけど、僕はビジョンを明確に打ち立ててやろうっていうのは若干少ないです。せととしては、時代のニーズとか要望とかから「授かるようなビジョン」っていうのがあってもいいのかなと僕は思っています。

そのビジョンにどう応えていくか。利用者さんのビジョンもあるし、職員さんのビジョンもあると思います。せとは田坂が仕切りきれていないところが多々あると思いますし、各利用者さん、職員さん、リーダーの方のビジョンを大切にしたいので、こういうことがしたいんだとか意見出しをしてください。なかには、起案書が通らない場面もちょうちよくありますけど、何回でも出してください。お願いします。

せとは2022年に設立30周年を迎えました。30年たっているということは、20代で入ってこられた方が50代になり、利用者さんのご両親に高齢の方が多くなりました。最近も、お父さんが先に亡くなられているご家族が、年末にお母さんも体の節々が痛くて、通所するのに自転車の運転ができなくなり、急遽、相談支援員さんに緊急ショート先を段取りしてもらいました。協力してくださった方々、ありがとうございます。

所長とも話しているんですけど、10年はしんどいだろうって。将来のことをサポートできる体制を作らないといけません。せとだけでは無理なんで、法人の方々、法人以外のところも含め、一緒にサポートしていくことが課題になっています。

そして、よく感じるのが、継続・移行の利用者さんの若い世代のご両親さんはサービスを上手に利用されている方が多いんですけど、生活介護のご利用者さんのご両親さんは、30年前とかはそういった制度がなかったせいもあるんでしょうけど、困った時にどういうふうにサポートしてもらおうか、なかなか経験が少なく、うまく利用ができていなくて。そこが課題になっています。法人の相談支援員さんが、いろいろと手伝ってくださるので、ご家族にそういう機会をどんどん提供して、サービスに繋げていこうと思っています。

あかいわは、令和6年4月に新しいパン屋をオープンさせる予定です。名前は「ぶていばん」になります。意味はフランス語で「かわいらしい」「小さな」といった意味で、「地域に根差した誰もが手に取りやすいパン屋さん」にしていきたいなと思っています。もうひとつコンセプトがありまして、「たまたまおしゃれなパン屋さんに寄ったら、たまたま障害のある方が働いていた」というパン屋にしたいと思っています。接客マナーを利用者さんにしっかり学んでもらって、おしゃれなパン屋さんを目指していきたいです。

私の考えるビジョンは「働きやすい職場環境」です。働きやすい職場環境は、働く人が心身ともに快適に働くことができる、高いパフォーマンスを発揮することができることかなと思っています。

そのためには人間関係が重要だと思っています。いいコミュニケーションが取れないと、適切な情報共有が図れず、うまく業務が進まないことになってしまうと思っています。あかいわでは、主たる・従たるそれぞれでミーティングを行い、支援についての課題、業務の見直し、新店舗移転のスケジュールなどを話していて、お互いに意見を言い合える雰囲気大切にしています。それ以外にも主たると従たるの職員が交流できるよう、毎週末、東の事業所に職員が集まって情報共有を行ったり、全体会議を月1回設けるようにしています。

また、働き方の選択肢も重要かなと思っています。あかいわにはお母さん世代や、ご両親のお世話をしなければならない世代と、幅広い方が働いています。ライフステージの変化による働き方にも柔軟に対応できる仕組みを作りたいと思っています。そして、ワークライフバランスを保つためにも、時間内で業務が終わるような仕組みを作り、働き甲斐もあるし、プライベートも充実している、そんな感じを目指したいと思っています。

あと、研修の充実ですね。あかいわでは積極的に研修に参加してもらおう機会を設けていこうと思っています。現場で伝えられたことと、研修で学んだことの両方を合わせることで、よりよい支援につながるのかなと思っています。

また、これは管理者の大倉さんのビジョンでもあるんですが、福祉の仕組みを、正規・非正規職員問わず知ってほしいということがあります。自分たちが支援している利用者の背景につながることで、これを知ること、相談員が作るサービス等利用計画が最初にあると、そこから個別支援計画があって、実際の支援につながるということを理解でき、支援の目的を知ることができるのではないかなと思います。



相談員って意外と事務所にいる時間は少なく、事業所や利用者さんの自宅にお邪魔したり、会議や面談など、空き時間に電話をしたりしたら、一日があつという間に過ぎていきます。

ここで課題の一つ目なんですけど「業務のスリム化」「記録が追いついていかない」です。頑張っただけじゃ動かない感じがしてしまいます。記録類は兼ねられるものは兼ねたり、フォーマットを見直したりと、精査が必要なかなと思っています。また、サイボウズやリモートなど、ICTをうまく活用する必要があると感じます。



課題の二つ目は「連携」についてです。相談の中では利用者の方が65歳を過ぎて介護へ移行するとか、児童だと教育との連携とかがあるんですが、結構難しくつまずくことが多いです。一つのケースに課題がたくさんあって、相談員自身が全然分からず不安でいっぱいになることがよくあります。そんな時に一人で抱え込まないように、支援センター内で共有することが大切かなと思っています。自分の動き方は合っているのか、ほかの相談員だったらどうアプローチするのかを日々聞く機会があるのは、複数の相談員がいる事業所ならではの強みだと思います。ほかの担当者のケースを事業所内全体で把握できていたら、利用者にとっても職員にとっても安心ですよ。

次にケースに関する関係機関との連携です。支援者が多いのはすごくいいことだと思うんですが、情報共有が行き届かずに困ったりとか、方向性を合わせにくかったりとか、誰が何をやるかが分からないとか、役割のなすり合いみたいになってしまったりとか。困ったときは本人さんの想いや人生に立ち返って、同じ方向を向いて支援していけたらと思っています。お互いの分野の内容すべてを知ってエキスパートになる必要はなく、それぞれの役割を知っていることが大切かなと思います。いろいろあるけど、結局最後は人なのかなと思っています。一緒に取り組んでよかったなって思ったら、ちょっと連絡しておこうかなとか、あの人にちょっとこのお願いしてみようかなとか、持ちつ持たれつでチームが成り立つと思っています。

また、せっかく本人や関係機関、地域の方から相談してもらっても何もつながらないということがないように、話しやすい環境を整えていくことや、誰に相談してもつながっていくようにすることが大切だと思います。地域に根差して、「支援センターに相談したらいいんじゃない？」って言ってもらえるように広報していくことが大切かなと思います。「つなぐ・つながる事業所」を目指すために、障害のあるなしに関わらず、みんながふらっと寄れる場所を提供していきます。

今後、児童発達支援センターは障害特性に関わらず、身近な地域で支援を受けられる体制作りが求められます。現在は知的障害と発達障害のお子さんの受け入れを行っています。今後は肢体不自由児、強度行動障害、重複障害の方など、支援度の高い方の受け入れも必要になってきます。そして、総合的な支援の提供というところで、健康、生活、運動、感覚、認知、行動、言語、コミュニケーション、人間関係、社会性の5領域すべてを発達支援に取り組むことが求められます。そして、今後も保育所等訪問支援を充実させていく、などがあります。

次に、私が今後やりたいことを発表させていただきます。まず「法人内研修の実施」です。ひよこでは研修等で基礎理解を深め、丁寧なアセスメント、適切な支援により2次障害の予防に努めています。幼児期と成人期のスタッフが一緒に勉強できたらとワクワクしていますので、アイデアお待ちしています。

そして「強度行動障害支援者養成研修」「社会福祉士」、これは私自身が今後やりたいことですね。1年目のときに、A棟のスタッフさんにハイキングに誘っていただき、1年目ながらに「私は将来A棟で働く」という理想も抱いていました。今後、強度行動障害支援者養成研修を受けて、現場の人にも伝えていきたいと思っています。そして、社会福祉士の資格取得も目指しています。資格を取って今以上に幅広い視野を持ち、お子さまや保護者の方を支援できるスタッフになりたいと思います。



そして「イキイキスタッフプロジェクト」なんですけど、これ勝手に考えたんですけど、職員さんにイキイキとやりがいを持って働いてほしいという思いです。まずはにじいろの中でアイデアを募りながらやっていきたいと思っています。働いているのは「得意を活かし苦手を補いあえるチーム作り」っていうのが、福祉会のいいことだなと思っています。私自身、保育士の資格は持っているんですが、保育の現場で働いたことはないです。なので、現場でバリバリやってきた先生たちが療育の現場で働いてくれ、私にない知識を先生たちからもらえたりします。逆に先生たちが苦手なところは私が補ったりと、支え合えるチーム作りってすごくいいなって思います。今後もやっていきたいと思っています。

最後に、児童発達支援センターひよこでは、適切なアセスメント、障害特性に応じた発達支援の提供と、保護者の方がお子さんを理解し自分自身で次の支援者に特性、困り、必要な配慮を代弁していけることを目指しています。今後も発達支援、家庭支援の強化と両軸で、保育所等訪問支援、相談機能も実施していきながら、地域の中で安心して子育てができるように、地域の中核としてあり続けたいと思っています。