

「権利擁護をはじめとした相談支援における研修検討プロジェクト」の 報告について

1 プロジェクト設置の背景(相談支援における研修の現状と問題意識)

芦屋市で高齢者や障がいのある人等の支援に携わる相談援助職が、組織的に一貫性をもって必要な知識を習得できる体系にはなっていないことから、経験年数や所属機関別に習得すべき知識や、他機関で実施しているもの、芦屋市独自に実施する必要があるものなど、全体で必要なことを整理したうえで、各分野・組織での体系的な研修の実施につなげていく。

2 プロジェクトの目的

- ・相談支援に係る目指すべき人材像を明確にし、共有する
- ・研修の全体像を分かりやすく示し、計画的な人材育成につなげていく

3 スケジュール

時期	内容
R7 年 1 月 16 日	キックオフミーティング ▶PT 設置の背景、目的、課題などの共有
R7 年 2 月 13 日	第2回権利擁護支援システム推進委員会 ▶PT 発足報告
R7 年 2 月 18 日	支援の「もやもや」を話す会議 ▶会議で発散された悩みごとを踏まえて、研修を検討
R7 年 5 月 27 日	第1回プロジェクト・チーム ▶キックオフミーティング、もやもや会議の振り返り ▶研修のターゲット層、理想像の共有
R7 年 8 月 1 日	第 1 回権利擁護支援システム推進委員会にて報告
R7 年 8 月 28 日	第2回プロジェクト・チーム ▶理想の姿に近づくためのアイデアだし(方法、時期など)
R7 年 12 月	第3回プロジェクト・チーム ▶役割分担(各組織への振り分け)
R8 年 2 月	第 2 回権利擁護支援システム推進委員会にて報告

4 第1回プロジェクト・チームの報告

○検討テーマ

- ▶研修のターゲット:組織の中で約 6 割を占めると言われている「平均層」は、組織としての方向性を大きく左右する(組織の成長のカギとなる)ことから、この層を研修のターゲットとし、底上げを図ることで、組織全体の支援の質の向上につなげる。
- ▶平均層の人たちにどんな人材になってほしいか、そのためにどんなことが必要か

○共有された意見(要約)

▶管理職が抱く平均層のイメージ

- ・組織の輪を乱さず、与えられた役割を遂行し、標準的な結果を出すため、平均層の人たちがいるからこそ、仕事が回る面もある。
- ・一方で、変化を求めず、決められた通りにやる傾向が見受けられるため、問題意識や疑問などを持たずに仕事をこなすことが多いように感じられる。また自分の役割は全うするが、それ以上のことまでは手を出さないように見える。

▶管理職が平均層に期待すること(理想の姿)

- ・主体的に自分で考え、目的を意識しながら取り組めるようになってほしい。
- ・目の前のことの遂行に留まらず、組織を俯瞰的に見て、視野を広く持って取り組んでほしい。

▶管理職の平均層への関わり方

- ・管理職である自分の平均層への関わり方にも問題があって、自分から平均層の人たちのことを知ろうと働きかけたり、組織の中で活躍できるような提案などもできたのではないかな。
- ・管理職やリーダー級の職員が認識を変えることのほうが効果的なこともあるのでは。

▶理想の姿に近づくためのアイデア

- ・やる気のあったモチベーションを低下させない仕掛け
- ・段階的な研修、自己覚知の研修、意識変革に働きかける研修
- ・平均層と関わる管理職の変容を考える研修
- ・他者との交流機会(顔の見える関係やもやもやを共有できる関係づくり)
- ・相談・フォローの体制

○第2回プロジェクト・チームの予定

▶理想の人材像へ導く方策の検討

- ・平均層と関わる管理者がどのように変容することができるのか
- ・平均層にどう働きかけるのか
- ▶平均層のイメージ