

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(報告)

1 本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

2 取組経過

プロジェクト開始前	
① 関係機関へのヒアリングの実施 ・実際にあってよかった研修等の聞き取り ② もやもや会議の実施 ・支援の中で感じる「もやもや」の解決につながる研修があるなら、取り入れる必要があるのではないか。	
第1回	
議事	目指すべき福祉人材について、平均的に業務行う大多数を占める層(以下、「平均層」という)の人にどうなってほしいかを共有し、必要な研修について意見交換を実施
意見	○平均層へ期待すること(理想像) ・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。 ○ <u>管理的立場の職員自身の関わりについて</u> ・管理的立場である自身の、平均層への関わり方にも課題があり、自分からその人を知るために働きかけたり、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と。 ・管理職やリーダー級の職員が認識を変えるほうが効果的なこともあるのではないかと。 ○理想の姿に近づくためのアイデア ・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 ・管理的立場の職員の行動変容を考える研修 ・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)
第2回	
議事	理想の人材像へ導く方策の検討(管理的立場である自分たちがどう変わるか)
意見	・関係性の中で、小さな成功体験を積むことで、相互作用や相互変容、認識のアップデートが図られる。 ・ <u>相手を理解するためには、まず自己理解をし直し、自分の特性を理解する必要がある。</u> →果たして本当に自己理解が有効なのか、一度研修を実践してみる
第3回	
議事	① 自己理解の実践 ② 研修に自己理解をどう取り込むか
意見	・まずすべきは存在の承認(いてくれるだけで価値がある)と、普段からのフィードバック。 ・自己理解を深めるには、状況から派生する感情を見つめ、なぜその感情に至るのかを仮説を立てて見直すことが必要。 ・自己理解の研修を行う際は、心理的安全性を担保された環境を整える必要がある。 ・対象者のストレングス(強み)に気づけるようになる研修があってもいい。 ・価値観の違いを受け入れることが支援者の中で共通理解としてあるといい。

第4回・第5回	
議事	研修プログラムの検討等
意見	これまでの検討を受けて、必要な研修について洗い出しおよび精査を行った。 第4回では、ヒューマンスキル・業務スキル・マネジメントスキルの3つで整理したが、第5回では、「研修内容を身に付けてほしい時期」をもとに再整理した。 ※詳細は事前資料4-2、4-3を参照

3 これまでの経過を踏まえた、研修を実施する目的

- ① 計画的な人材育成の促進・職員が主体的に成長し、組織全体の支援の質を向上させるための体系的な研修を提供する。
- ② 職員のエンゲージメント向上:自己理解と他者理解を深めることで、職員一人ひとりがやりがいを感じ、主体的に業務に取り組める環境を整備する。

4 今後の予定

- ① 検討結果を、各部署に持ち帰り、各機関の研修計画に活かす
- ② 令和8年度権利擁護支援事業打ち合わせにおいて、各機関における研修内容への反映等を共有