

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での意見(まとめ)

<b>「互いを知り合う」</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・お互いを知り、お互いに頼みやすくなるのが大事と思うので、毎年全員が交流できる研修を実施する(研修がなくても学べる関係づくり)(6月頃の開催が望ましいのではないかと:新たに配属された人が自分の仕事を理解してから)</li> <li>・経験者に教えてもらう(メンター・交流会等)</li> <li>・他部署や他機関と交流、座学の必要性を知る</li> </ul>
<b>「OS(縦軸)」</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・権利擁護研修:障がい者基幹相談支援センター×権利擁護支援センターで毎年開催</li> <li>→高齢分野も含み、分野で分けて研修をしてはどうか</li> <li>・「対人援助専門職の共通基盤」といえる内容。土台として最下段に記載してよいのではないかと</li> </ul>
<b>「OS(横軸)」</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般的な医療の知識の習得と、How to 講座</li> <li>・AI 活用のための合同推進チームを市内で作ってみる→相談援助職におけるAIとの付き合い方を検討・実践(例:事例検討の問を AI に検討してもらい、問が正しいかも含めて検討するなど)</li> </ul>

<b>初任(1~3年目)について</b>		<b>多機関交流会×医療介護連携</b>
<b>活用できる研修</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対人援助技術:ケアマネ友の会が開催。障がい分野も参加し、基礎を学べる機会としている</li> <li>・基本的視点:権 C「初任者向け権利擁護研修」「権利擁護支援者養成研修(総論)」が活用できる</li> <li>・地域福祉の視点:社協が実施している「地域フォーラム」「縁ノ場」が活用できる</li> </ul>	
<b>意見</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対人援助技術:精神科等のMSWに受講ニーズはあるのか</li> <li>・障がい、医療、福祉分野が受けられる研修を考えたい</li> <li>・対面開催で講師の熱を直に感じられる機会を設けつつ、動画視聴でアーカイブ受講できる環境づくり</li> <li>・ジュネレーションギャップや社会情勢の変化をキャリア、世代問わず一緒に考える機会があっても良いのではないかと。相談支援のやりがいや楽しさを感じることでできるフランクなイベントがあったら良いと思う</li> <li>→ケアマネと民生委員の交流会もしくは、芦屋ONE主催の多職種交流会の対象を広げて参加できるか</li> <li>・市役所(他職場も同様)は、過去の経験関係なく人事配置されるので、年数で分けるのではなく、1年目に相当詰め込むような形で一気にレベルを上げる必要がある</li> <li>・事業所見学の対象:行政、障がい相談、包括、権C</li> </ul>	
<b>初任のうち:2年目~について</b>		
<b>活用できる研修</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対人援助基礎講座:基幹(高齢)が年に1度実施。他機関にもオープンしている</li> <li>→女性支援、消費者被害の相談機関にも広げられる</li> <li>・重層における事例検討:ソーシャルワーク(参加対象を広げられるかは要検討)</li> <li>・健康福祉事務所主催の「相談支援フォローアップ研修」が活用できるのではないかと</li> <li>・相手の仕事を知るには、福祉業務基礎研修が応用できるのではないかと</li> <li>→2年目で受けるとより理解できるのではないかと。</li> </ul>	
<b>意見</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「連携」について知る研修:何のために他者と連携するのか、どうすれば気持ちよく他者と仕事ができるのか、などについて早い段階で学んでいることが今後の社会人人生に役立つと思う</li> <li>→なぜ連携するのか、なぜ情報共有するのかを説く</li> </ul>	

中堅 I (4~10 年目)について	
活用できる 研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者基幹相談支援センターでは、「地域福祉」「防災」をテーマに隔年で研修を開催</li> <li>・生活困窮者自立支援全国交流会の内容が部分的に研修内容としてよいのではないか</li> <li>・市役所がやっている自殺予防の研修は相談を「どう受け止めるか」の対応が入っていたのでよい</li> <li>・地域づくりには、グループホーム(障がい)向けの地域連携推進会議が応用できるかもしれない</li> </ul> <p>→地域資源の知識を持ち、参加することでマッチング機能が果たせる</p>
意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所属機関に関係なく、スーパーバイズを受けやすい環境整備が整い、バイザーも時にはバイジーとして助言を受けられるシステムがもっと身近にあれば良いと思う</li> <li>・改めて自身の業務の振り返りが出来る機会</li> <li>・多職種連携の展開実務研修のようなもの</li> </ul>
中堅 II (11~19 年目)について	
活用できる 研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・権利擁護支援者養成研修(権利擁護支援センター実施)の中の実地研修の内容がよいのではないか(法人後見の訪問同行)</li> </ul>
意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談援助職自身のストレスマネジメントや、しんどさを言語化できる力を育てる研修</li> <li>・上手な依頼の仕方に特化したコミュニケーション研修:パワハラにならず、任せた仕事を結局自分で片づけることがないよう部下に依頼するコツが知りたい。</li> <li>→関わり方の研修は、ケアマネ友の会でも検討の余地あり。</li> <li>・SVの立場となる上での研修やスキルアップが必要</li> <li>・包括の主任 CM を活用できていない現状がある</li> <li>・主任 CM でも SV のことを考える</li> <li>・別の組織の SV を使うなど、SV のネットワーク化が必要ではないか</li> </ul> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> <p>自組織の SV 機能の向上と SV 機能のネットワーク化</p> </div>
管理職(20年目~)について	
意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職のピアサポートがあるとよい</li> <li>・それぞれのキャリアに求められる役割・機能の言語化が必要</li> <li>・相談援助職自身のストレスマネジメントや、しんどさを積極的に聞き出す力を育てる研修があるとよい</li> <li>・部下と仕事への価値観、得手不得手等を互いに共有できる機会があればいいと思う</li> <li>・社労士を活用し、一般的な組織マネジメントについて学ぶことができるのではないか</li> <li>・働く職員の個別性の高い内容は、管理者同士で GW を行い、困りごとを共有し合うことでピアサポート機能を持たせるとよいのではないか</li> <li>・取組等は、考える過程から、新人だけでなく、先輩職員や係長級と一緒に行うことで、課長級ではなく、近い上司や先輩に相談しやすい体制を作るとよい</li> </ul> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> <p>組織マネジメントを教わらずに 実践を求められている</p> </div>