

人材育成チーム



2021年度活動報告
2022年度活動計画



基本活動

毎月1度、委員が集まって人材育成のための研修や、自分たちの施設での困りごと、またそれを解決するためのヒントなどを話しあっています。



委員は以下の通りです

◎中山猛(ワークフェア)

- ・ 鈴木久敬(まりあ保育園)
- ・ 古谷のりえ(えがお)
- ・ 青柳元(きらり)
- ・ 若狭朋子(佐野あゆみの里)
- ・ 下田智子(みはらしの里)
- ・ 風間康寛(エシカファーム)

敬称略



4 月

○スタッフの構造化

コンテキストメイキング (文脈形成)

コンセンサスメイキング (合意形成)

○納得感

職員が「やらされている」ではなく、
「やっている」と感じるためにどうし
たらなどを話し合いました。



5月

○令和3年度のチーム設置計画作成

○本年度の活動として

オープンミーティング(年2回)
パッケージ研修(年1回)を計画

まだ新型コロナの影響が少なかつたので、集合研修を考えていました。



6月

○スタッフの構造化

○文脈の共有

○当事者意識

どうしたら、チームとして仕事ができるのか？
良いスタッフを育てるコツとは…



7月

○オープンミーティングの内容詰め

コロナ禍の中で集合研修が困難な状況が続くため、
逆転の発想で「この会議自体をオープンミーティングにしよう」という声があがり、それについて話し
あいました。



8～11月

新型コロナウイルス蔓延防止措置及び緊急
事態宣言の為に「活動中止」

安全を第一に考え、4ヶ月に渡り
MTGを開催致しませんでした。
オープンミーティングも考え直
しです。



12月

○実績報告のため、過去の成果の整理

○スタッフのやる気を出させるには

→マインドフルネス(今ここにいる実感)の活用

久しぶりの開催ですが、メンバーは
前向きに話をしていました。



1月

山田会長と、課題分析委員の畠山さんに来て頂き、人材育成チームに関係のある地域課題を出して頂きました。

目的が明確になるのは良いこと
だと思うので、どこまでできる
のかのライン設定していきます



2～3月

新型コロナウイルス蔓延防止措置及び緊急 事態宣言の為に「活動中止」

さまざまな施設や会社、学校な
どで実際にコロナ感染が見られ
るようになってきました。



【活動のまとめ】

-当初の予定-

○集合研修

○例会を開放する「オープンミーティング」



コロナ禍で実施できず。

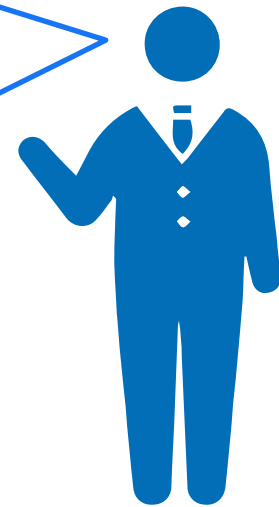
ミーティングも半分しか開催できなかった。



来年度の活動予定(仮)

来年度の活動予定ですが、ミーティング自体が開催できずに予定が立っていません。

ただ、基本的には「課題分析委員」から出てきた【地域課題】の解決に向けて動くつもりです。



課題分析委員からの地域課題

課題①

【現状】

本人の希望が上手く把握できない為にサービス中断になっている

【希望する状態】

サービス中断にならないように、目的・目標を丁寧にアセスメントできること。



課題②

【現状】

障がい特性によって不適切な行動・反社会的行動でトラブルになってしまい、地域生活が難しくなってしまう。

【希望する状態】

どのような障がいを抱えていても、対応できる人の育成



課題③

【現状】

障がい特性によって不適切な行動・反社会的行動でトラブルになってしまい、地域生活が難しくなってしまう。

※②と課題自体は同じ

【希望する状態】

現在の支援方法を振り返り、支援者自身が自信を持って支援できること。



課題④

【現状】

事前に対応していたケースからの情報提供や、支援方法が引き継がれずに事業所内で不適切を起こしてしまうことがある。

【希望する状態】

今までやってきたことを踏まえ、安定したサービス提供ができること。



コロナの影響で、本年度内に「具体的な行動計画」まで落とせなかった
ので、来年度はまず問題の分析と、
人材育成チームの中で何をすべき
か、できるかを検討・実行していき
たいと思っています。



人材育成チーム

報告終了です

