

5 分野：障害分野（施設種別：就労移行支援事業所）施設名：E 施設

【取り組みテーマ】

職場研修の推進（関連施設との連携による研修）

取り組み名（仮）	障害者支援従事者（職員）のスキルアップを図る研修の実施		
法人名・施設名	特定非営利活動法人 E 施設	分野・ 施設種別	障害分野 就労移行支援事業所
圏域	宮古・八重山圏域	職員数	16 名
取り組み開始時期	平成 22 年～		
【取り組みの背景】	<p>（取り組み開始時の現状） 障害者福祉サービスが多様化する状況や、利用者の多様なニーズに対応するため、事業拡大に伴う職員の採用等を行ったが、職員の量的な確保だけでなく、職員の資質の向上を図る必要があった。 また、沖縄県本島内にある関連施設とのつながりで、沖縄県本島だけではなく、宮古・八重山圏域内（事業所内）で研修機会を得ることがあった。</p> <p>（課題設定） 障がいのある人たちの行動理解や支援技術の向上を図る。 また、研修の事例報告の機会では、それぞれの現場で抱えている課題等について意見交換を行い、理解を深めると同時に、課題解決のための互いに協力し合えるネットワークを構築できるよう、職員の意識改革と職場環境の改善を図る。</p>		
【取り組み概要】	<p>（対象） 事業所内の全職員（非正規職員も含む。）を基本とするが、地域の事業所の障がい者支援に携わる者や、行政機関の職員も対象とする。 沖縄県本島内にある関連施設とのつながりにより、関連施設主催の研修で招聘する講師に依頼をして、本島での研修後に、宮古・八重山圏域内に来ていただき、事業所内の職員（障がい者の支援従事者）を対象としたスキルアップ研修を年 2 回実施している。（開催月は、特に決めていない。） 研修時間は半日を基本としており、全職員が参加できるよう時間の確保については工夫している。 また、平成 26 年度については、地域の事業所等から参加要望の声もあったため、研修参加の受け入れを行った。 沖縄県本島内にある関連施設や講師との日程調整は、施設長が行い、日程確定後の案内や職員のシフト調整、その他研修に係る一切の準備については、現場職員が行って、研修実施に至っている。 研修を通して、適切な支援等の援助技術の習得を目指しているが、事例を交えながらグループワークも行い、障がいのある方の特性にあった支援の方法を模索し、講師からは、困難事例に対する支援方法についても助言を受け、支援に従事する者の資質の向上を図っている。 また、必要に応じて、月 1 回のミーティングの時間を活用し、施設長を講師として支援において必要な姿勢、スキル等の研修を行う場合もある。</p>		

<p>【取り組みのポイント】</p>	<p>(苦労した点) 職員に対して研修を実施する意義を周知することや、講師とのスケジュール調整（プログラム構成）は苦労している。</p> <p>(工夫した点) 職員への研修の意識づけや働くことに対するモチベーションの維持、向上のための働きかけは工夫している。</p> <p>特に、入職したばかりの職員に関しては、自分自身でモチベーションを上げていくということが難しい場合もあるため、現場の先輩職員やリーダー的職員が声掛け等を行い、モチベーションを維持、向上させていく必要がある。</p> <p>また、研修の具体的な進め方に関する工夫は、グループワークを徹底し、意見交換の場を作るようにしている。</p> <p>(担当者の思い) 利用者には選ばれる施設をめざすには、サービスの質の向上を図る必要があり、そのための職員の支援スキルの向上において、研修の機会は大切である。</p>
<p>【取り組みの効果】</p>	<p>研修を通して、職員間で現状確認や困難事例の共有、支援ツールの照らし合わせができる。それにより、職員自身やチームとしての支援スキルが向上し、支援に対する自己成長の意識が見られる職員もいる。</p> <p>また、研修開催に至るまでの事業所との調整や、研修へ参加する事業所との調整、研修中での意見交換など、他事業所・機関との交流がもてることも効果の一つである。</p>
<p>【今後の課題】</p>	<p>研修では、事業所の実際の事例をもとにして課題解決を図る方法等を学んでいるが、これまでの支援の経験を活かしつつ、研修で学んだことを実践で取り入れていけるスキルを身につけていくために、継続して実施していきたいと考えている。</p> <p>また、パターン化した研修内容とならないように留意することも必要だと思っている。</p> <p>支援における課題では、研修以外の場でも、職員間における支援の方法等の検討、模索が必要だと感じており、そのためにも職員間での連携強化を図っていきたいと考えている。</p>
<p>【ちょっと+α】</p>	<p>職員を育成していくためには、職員に対し、役職や地位を与え、信頼することが重要だと考えている。そのため、職員には、事業所内外関わらず、積極的に人前に出て仕事をする機会をつくっている。</p> <p>職員が挑戦していく中で失敗することもあるかと思うが、次につなげることができるような声かけを行い、フォローすることが大切だと心得ている。</p> <p>「人材育成」という視点においては、E施設では、今働いている職員の育成だけでなく、障がいを持っている方を職員として採用し、自立に向けた支援を行うなど、利用者のさらなる生活スキルの向上にも努めている。</p>

【委員会からみた取り組みのポイントーガイドラインとの関連ポイントー】

離島の小規模事業所の不利な状況を種々の工夫で克服し、初任職員や非常勤職員を含めた全職員の援助技術の向上と支援の統一を図るため、定期的な内部研修の実施に取り組んでいる事例です。

- ①沖縄本島の関連施設とのつながりを活かして、同施設が招聘した県外講師を招いて年間2回の施設内研修を実施しており、質の高い研修機会の確保に努めていることが特徴的です。
- ②研修には地域の事業所や行政職員も受け入れ、意見交換や交流を通して研修効果を高めています。
- ③事業所の職員として、障害者の雇用を積極的に進めており、障害特性に応じた仕事の配置や人材育成の工夫がうかがわれます。

ガイドラインの関連項目

- ✓ 第4章の2の(2)「研修推進体制の構築」(P. 35～42)及び
(4)「小規模事業所等の研修実施方法」(P. 43)

2つのポイント

事業所内全職員での
研修参加
↓
知識・技術の共通理解による
支援の統一

関連施設との連携
↓
研修機会の拡大

ここでのキーワードは、
**関連施設との連携
による研修の実施**

