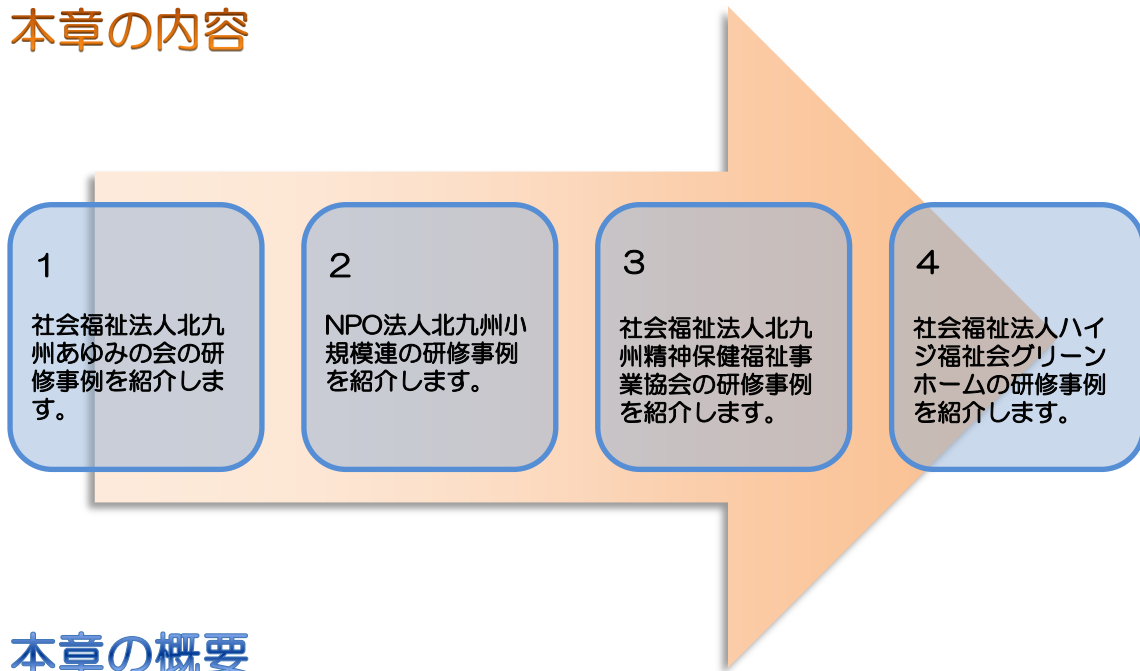


## 第五章 研修実施の事例

### 本章の内容



### 本章の概要

これまでの章では、研修の必要性や種類、手法などについての説明を行なってきました。この章では、実際に各法人や事業所等で行われている研修計画等の実例を通して、法人の理念や目的に沿った研修がどの様に行われているのかを見てみましょう。

そして、他の事業所等で行っている研修（平成25年度）を参考にしながら、みなさんの職場にも取り入れてみてください。

### 紹介する法人の連絡先

法人名	住所	電話番号
社会福祉法人北九州あゆみの会	北九州市戸畑区汐井町1番6号 ウェルとばた6階	093-881-6816
NPO法人北九州小規模連(事務局)	北九州市八幡西区下上津役三丁目1番26号 (桑の実工房内)	093-612-6045
社会福祉法人北九州精神保健福祉事業協会	北九州市小倉北区浅野二丁目16番38号	093-531-3823
社会福祉法人ハイジ福祉会グリーンホーム	沖縄県中頭郡中城村字新垣1583番地	098-879-6057

## 1 社会福祉法人北九州あゆみの会

### 法人の紹介

昭和 36 年	任意団体「あゆみの会」発足
昭和 52 年 2 月	財団法人北九州肢体不自由児を守る「あゆみの会」設立 法人名変更 財団法人北九州市「あゆみの会」
昭和 57 年 6 月	社会福祉法人「あゆみの里」認可
昭和 58 年 4 月	身体障害者療養施設北九州「あゆみの里」開設
昭和 59 年 4 月	財団法人北九州市「あゆみの会」と社会福祉法人北九州「あゆみの里」を統合
昭和 61 年 4 月	身体障害者通所授産施設北九州あゆみの里作業所開設
昭和 62 年 7 月	第二あゆみの里通所施設(任意施設)開設
平成 4 年 4 月	身体障害者通所授産施設北九州第二あゆみの里作業所開設 小規模作業所(任意施設)は一もに一開設
平成 8 年 1 月	小規模作業所(任意施設)むつみ開設
平成 9 年 4 月	北九州市障害支援センター「ステップ」発足
平成 13 年 4 月	知的障害児通園施設北方ひまわり学園受託
平成 14 年 4 月	小倉南障害者地域活動支援センター受託
平成 15 年 6 月	小規模作業所第二は一もに一開設 ヘルパーステーションあゆみ開設
平成 24 年 6 月	ケアホームあゆみ開設
平成 24 年 8 月	北九州第四あゆみ通所施設開設 北九州第三あゆみ通所施設開設 ヘルパーステーションあゆみ移転
平成 25 年 10 月	東部あゆみ相談支援事業所開設 中部あゆみ相談支援事業所開設

### 法人の基本理念

障害のある人々の尊厳を守り、自立を支援し、その家族および理解ある人々と共同し、地域社会に共感と互助の輪を広げることが基本的使命とします。

### 法人の運営方針

- ① 利用者の自己決定・自己選択を大切にサービスを行います。
- ② 地域福祉に貢献するため、地域との連携を深めます。
- ③ 障害福祉サービス水準の向上をはかるために研修を進めます。
- ④ 利用者の自己決定・自己選択を大切にサービスを行います。
- ⑤ 地域福祉に貢献するため、地域との連携を深めます。
- ⑥ 障害福祉サービス水準の向上をはかるために研修を進めます。

## 研修の実際

社会福祉法人北九州あゆみの会では、法人職員全体を対象とした研修と、各事業所毎に計画した研修の2種類の研修を行っています。これは、介護技術などの専門的な技術や、事業所ですぐに対応すべきテーマなどについては、各事業所ごとが必要に応じて研修を企画して実施する方が、より迅速に対応することができるからです。

法人職員全体を対象とした研修では、階層別研修や虐待防止、メンタルヘルスといった、全ての職員が学ぶべき内容をテーマとしています。

また、特徴的な研修として、法人の中のそれぞれの事業所が集まる「学術集会」があります。北九州あゆみの会には多くの事業所があり、その特徴を活かした研究発表会を行っています。この学術集会によって、各事業所が、法人内の他の事業所の良い点を取り入れていくことが可能です。

### 社会福祉法人北九州あゆみの会の平成25年度研修計画

研修名	日程	参加者	研修内容
新規採用者研修	4月1日(月)	平成25年度 新規採用職員	1 講義 (1) あゆみの会の沿革・今後の動向 (2) 個人情報保護について 2 施設見学 ・第4あゆみ通所施設 ・ケアホームあゆみ ・小倉南障害者地域活動センター ・北九州あゆみの里
虐待防止研修	6月15日(土)	法人職員	講演「施設における虐待防止について」
仕事の進め方改善研修 (若手職員)	11月9日(土)	法人職員 (若手) 48名	講演「仕事の進め方改善」
メンタルヘルス研修	12月7日(土)	法人職員	「職場におけるストレスと上手につきあうために」
第2回学術集会	1月11日(土)	法人職員 135名	【発表】 ① 小倉南障害者地域活動支援センター (レインボー) ② 小倉南障害者地域活動支援センター (放課後デイサービス) ③ 小倉南障害者地域活動支援センター (就労継続支援B型・就労移行支援事業) ④ 第三あゆみ通所施設(生活介護) ⑤ 第四あゆみ通所施設 (放課後等デイサービス) ⑥ 北方ひまわり学園(児童発達支援) ⑦ 東部・中部あゆみ相談支援事業所 (相談支援事業)
主任研修	2月1日(土)	法人職員 (主任) 14名	講演「主任研修：チームリーダーの向上」

## 社会福祉法人北九州あゆみの会の研修風景



## 2 NPO 法人北九州小規模連

### 法人の紹介

小規模であるために単独事業所・作業所ではできないことを協力して解決していきうという事業所・作業所の連合体です。会員事業所は 36 か所（平成 24 年 4 月時点）

平成 16 年 4 月	北九州小規模作業所連絡協議会が発足
平成 20 年 5 月	NPO 法人の認証を得て NPO 法人北九州小規模連と名称変更
平成 20 年 12 月	障害者自立支援ショップ「一丁目の元気」が開店

### 法人の基本理念

NPO 法人北九州小規模連は、どんな障害があっても、みんなと一緒に働き、集い、暮らしていけるよう市内の小規模作業所、障害福祉サービス事業所が連携・協力し、一人ひとりの願いを尊重した地域生活を充実させるための活動を行ないます。

### 運営方針

- ◆それぞれの作業所・事業所が独自性を発揮し、お互いに尊重し高めあうことにより、一人ひとりの願いに応える多様な地域生活支援を実現します。
- ◆それぞれの作業所・事業所が抱える課題を共有し、共同で解決策を見出します。
- ◆それぞれの作業所・事業所が活動するために必要な施策をまとめ福祉行政に提案します。
- ◆それぞれの作業所・事業所が、それぞれの地域社会に積極的に参加し、北九州市を活性化します。

### 研修の実際

NPO 法人北九州小規模連では研修部会があり、事業所運営者向けの研修、支援者向けの研修など、地元の講師だけでなく、中央からの講師を招聘して各種研修を企画・運営しています。平成 22 年頃から支援の質を高める研修を行なっています。また、事業所の自主製品の商品開発のための研修を行なうなど個性豊かな研修も行っています。小さな事業所では研修を行なう経費がかかるため、実施することが難しいことがありますが、小規模連は多くの事業所が加入しているので、研修を行いやすく研修に参加しやすいメリットがあります。

【平成 25 年度研修部会活動目的】

会員事業所の質の向上とネットワーク作りを目的に活動を行なう。

【研修部会活動目標】

- 会員事業所の状況報告会を実施し、会員同士が意見交換や交流を深める場とする。
- 全国レベルの講師を招き研修を実施する。
- 研修部会の活動を定着させ、対外的に PR できる状況をつくる。

## 平成 24 年、25 年度の NPO 法人北九州小規模連の研修概要

研修開催月	研修内容
平成 24 年 4 月	ホームヘルプサービス事業の現状と運営について
平成 24 年 8 月	暮らしの研修会
平成 24 年 10 月	事業所紹介（4 事業所）
平成 25 年 1 月	Decent work（ディーセントワーク）をめざして ～障害者のはたらく（生きる）環境づくりを～
平成 25 年 5 月	事業所紹介（4 事業所）
平成 25 年 7 月	ビジネスマナー研修会
平成 25 年 9 月	事業所紹介（3 事業所）
平成 25 年 12 月	就労支援 B 型事業所利用における 「就労移行支援事業所によるアセスメントについて」及び 「サービス等利用計画について」

## 平成 23 年から平成 25 年までの支援員会研修の開催回数

### 平成 23 年度

個別支援計画研修	2 回
事業所見学	3 回
当事者講演	1 回
利用者交流会	1 回

### 平成 24 年度

講演会（小規模連について）	1 回
個別支援計画研修	2 回
事業所見学	2 回
当事者講演	1 回
グループワーク	1 回
利用者交流会	1 回

### 平成 25 年度

講演会（事業所について）	1 回
障害基礎研修	1 回
当事者講演	1 回
グループワーク	1 回

### 3 社会福祉法人北九州精神保健福祉事業協会

#### 法人の紹介

社会福祉法人北九州精神保健福祉事業協会は、平成 10 年、社会復帰施設等の運営と、精神保健福祉の向上と啓発のための事業を行う社会福祉法人を設立させるため、精神科病院協会、精神神経科診療所協会、精神障害者家族会、医師会、福祉関係者、弁護士や市民の方からの御支援により平成 12 年 1 月に協会が設立されました。

平成 12 年 1 月	社会福祉法人北九州精神保健福祉事業協会設立
平成 12 年 4 月	北九州市立浅野社会復帰センター設立。精神障害者通所授産施設、精神障害者地域生活支援センター開所。
平成 19 年 4 月 同年 4 月	就労移行支援事業と就労継続支援 B 型事業へ移行 精神障害者による入院患者の社会復帰事業を受託
平成 21 年 4 月	精神障害者地域移行支援事業を受託
平成 21 年 9 月	グループホーム(定員 4 名)を開設
平成 23 年 5 月	ジョブサポートセンター黒崎(就労移行支援事業)開設
平成 24 年 5 月	相談支援事業所「あさの」開設。
平成 25 年 4 月	ジョブサポートセンター八幡(就労移行支援、自立訓練、研修事業)開設

#### 法人の基本理念

社会福祉法人北九州精神保健福祉事業協会は、障害があっても一人の人間として尊厳をもって住み慣れた地域で自立した生活ができるように、障害者本人とその家族・地域と共同して支援を行います。

#### 運営方針

一人一人の個性や主体性を尊重し自己決定を基本とした支援を行う。  
障害者が抱える問題を共に考え、解決を図る中で信頼関係を醸成し自立意欲を育成する。  
家族や関係機関・地域住民との緊密な連携による総合的なアプローチを行う。  
障害者に対する社会の理解を深めるため、あらゆる機会を通じて情報発信する。  
可能な限り情報を開示して、事業運営の透明性を確保する。  
専門職として自己研鑽につとめる。

#### 研修の実際

社会福祉法人北九州精神保健福祉事業協会では「人財は宝」という理念に基づいて職員研修には力を入れています。階層別研修は新人職員研修から中堅職員研修まで 1 年に数回に分けて行っています。そして、法人全体の職場内研修はコミュニケーションに関する研修、接遇研修、個人情報保護に関する研修、人権研修などを毎年行っています。

また、他機関で行われている精神障害者就労支援に関する専門的な研修も支援の経験年数に応じて職員を派遣しています。

## 平成 25 年度社会福祉法人北九州精神保健福祉事業協会の研修概要

月	研修テーマ	研修内容	研修の目的
9月	個人情報保護に関する研修	個人情報をいかにして守ることができるかの具体的な手法。	支援を行う中で、利用者の個人情報や法人の情報などを取り扱うことが多いので、個人情報の大切さとその方法を理解してもらうことを目的とする。
10月	接遇について	利用者の支援をする中で、の言葉使いや接し方などをその内容とする。	対人サービスの基本である「おもてなしの心」を理解することを目的とする。
11月	障害者虐待防止法について	どのような行為が「虐待」に当たるのかの事例を中心に講座を行う。	障害者の虐待が新聞やニュースで見られており、支援をする際に気をつけるべきことを理解する。
2月	コミュニケーションに関する研修	他者理解、職員間の良好なコミュニケーションをはかるための技法を身につける。	職員間のコミュニケーションの重要性について理解することを目的とする。

## 平成 25 年度新人職員研修のカリキュラム

### 1. 研修目的

- (1) 新規採用職員、社会人としての心がまえと基礎的な知識を学ぶ
- (2) 仕事の効果的なすすめ方とチームワークを考える
- (3) 職場のコミュニケーションと望ましい対人関係の基本を理解する

### 2. カリキュラム

日時	午前	午後
1日目 4月4日(木) 9:00~16:00	*オリエンテーション *自己紹介 *組織(職場)とは *組織人(職場の仲間)とは *仕事と労働の違い	*仕事の効果的なすすめ方 (計画⇒実施⇒検討⇒処置) *仕事の基本サイクル *マナーの基本
2日目 4月5日(金) 9:00~16:00	*職場のチームワークについて *職場のコミュニケーション ・コミュニケーションはキャッチボール ・報告、連絡、相談のポイント	*職場の対人関係 ・自分を知ろう ・望ましい対話は *先輩職員と語ろう

## 平成 25 年度中堅職員研修のカリキュラム

1. 研修目的 中堅職員としての役割と使命を自覚し、職場での業務遂行能力と利用者へのサービス向上をめざす

### 2. カリキュラム

午前	午後
*オリエンテーション (職員研修講師) *中堅職員に求められる役割 ・中堅職員の役割 ・組織とは ・問題解決と業務改善のポイント ・ブレインストーミング、セブクロスの進め方 *法人の給与体系について (法人常務理事)	*よりよい事業所づくり (職員研修講師) ～利用者が満足のいく事業所にするためには～ *法人の給与体系について (法人副センター長)



## 北九州精神保健福祉事業協会の研修風景

### (新任職員研修)



### (中堅職員研修)



## 4 社会福祉法人ハイジ福祉会グリーンホーム

### 法人の紹介

社会福祉法人ハイジ福祉会グリーンホームは沖縄県中城村新垣にあります。障害児保育からはじまりました。当時は親の会の小規模作業所が多かったのですが、作業所に通うことができない重度の方の支援の必要性も高まる中で事業が始まりました。

昭和 53 年 2 月	社会福祉法人 ハイジ福祉会として法人認可
昭和 53 年 4 月	児童福祉施設 ハイジ保育園開園
平成 4 年 4 月	知的障害者更生施設グリーンホーム開園 短期入所事業グリーンホーム開所
平成 16 年 4 月	児童福祉施設 あおい保育園開園 児童福祉施設ハイジ保育園分園設置
現在提供しているサービスの種別	<p>障害福祉サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・居宅介護・重度訪問介護・行動援護・同行援護・短期入所</li> <li>・生活介護・自立訓練（生活訓練）・就労継続支援 B 型</li> <li>・施設入所支援・共同生活援助</li> </ul> <p>障害児支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・放課後等デイサービス</li> </ul> <p>相談支援</p> <p>地域生活支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・移動支援・日中一時支援・障害児等療育支援</li> </ul>

### 法人の基本理念

社会福祉法人ハイジ福祉会は、個人の尊厳の保持を旨とした福祉サービスを行い、利用者が心身ともに健やかに育成され、利用者の能力に応じ、自立した日常生活を営むことができるよう支援するものとする。

### 運営方針

- ①施設を利用者の日常生活、社会生活及び更生支援も場として位置づけ、人的・物的環境を整え、その確保を図る。
- ②一人ひとりの障害の特性やニーズを大切にしながら受容し、「自己実現」のためのエンパワメントアプローチを展開する。
- ③施設は保護者、医療機関、地域との連携密にし、生活者としての支援・訓練が行われ、保健衛生や食生活など健康管理が配慮された生き生きとした生活の場に努める。
- ④利用者の地域生活への移行を推進するための体制づくりをする。
- ⑤社会資源として施設機能を高め、居宅生活支援サービスを推進する。

- ⑥働くことに必要な知識、技能、態度を養成し、利用者一人ひとりの質の高い生活を推進し、快適な生活を目指す。
- ⑦社会、経済、文化その他あらゆる活動に参加する機会を設け、一人ひとりの質の高い生活を推進し、快適な生活を目指す。
- ⑧人間性豊かな人材を育て、施設の機能的運営管理を目指す。
- ⑨職員の連携を密にし、科学的支援を目指す。
- ⑩職員の資質向上を目指し施設外研修への積極的な参加と施設内研修の充実を図る

### 研修の実際

社会福祉法人ハイジ福祉会グリーンホームは研修委員会を設置して各種の研修を行っています。

【平成 25 年度 研修委員会の体系】

**目 的：**①「やすらぎ」を届ける支援ができる人財育成および②「寄り添う」ことのできる人財（誠実、思いやり、他人の幸せを願う、多種多様な価値観の受入れ、向上心、自身を大切にできる）育成  
を行うため、継続可能な研修計画及び個別育成計画を作成し実施することを目的とする

**目 標：**全職員が、グリーンホーム職員として「1年後の成長した姿」が常に意識できるようになり、職員としての基本的なマナーおよび各職種における専門的スキルの修得・向上ができる

**構成メンバー：**責任者 1 名、委員長 1 名、副委員長 1 名、委員 4 名

**委員の役割：**施設内研修体系づくり、研修の計画運営、効果測定、人財育成課題の掘り起こし、個別育成計画の様式作成など

**活動内容等：**全職員対象とした毎月の研修（案）について担当からの説明～承認  
階層・課題別研修（案）について担当からの説明～承認  
人財育成課題について掘り起こしと課題整理  
効果測定のできるアンケートの作成  
SDS（自己啓発活動への援助）を考える ex.書籍紹介・研修案内・資格取得促進など  
当月の研修報告と次月以降の予定  
講師調整フローチャート作成（講師・委員会・事務所）  
講師調整時の確認リスト（外部と内部）

※委員長、副委員長はすべてに参加し統制を図る

## 社会福祉法人ハイジ福祉会グリーンホームの研修概要

研修種別	対象	目的
全職員共通研修	全職員	職員として必須となる基礎的な知識・スキルを学び身につける
個別育成計画	新人職員	仕事上で助言指導している内容を意図的・計画的に実施し、指導者と対象者が「業務の意味」の共有と、振り返りを行うことができ、業務理解の定着を図る。
課題別研修	課題の対象となる職員	少人数制の即効性のある課題解決型研修(勉強会)で課題をクリアし、自ら課題に気づき考える職員へ成長できるようにする。
階層別研修	各階層(新人、中堅、ベテラン、主任)	各階層において身につけておくべき知識及び、技術、コミュニケーション能力等を明確化し、研修等を実施することで、目的意識をもった職員へ成長できるようにする。

## 平成25年度 施設内研修年間計画

月	種別 (対象)	研修内容	研修のねらい
4月	共通	服務心得読み合わせ (副施設長)	年度当初、服務心得を読み合わせ、グリーンホーム職員としての心構えを身につけることができる。
5月	階層別 (新人)	新人職員研修 (副施設長)	新人職員として期待されていることを理解し、日々の業務に目的意識を持って挑むことができる。
6月	共通	制度理解 (副施設長)	障害福祉を取り巻く法制度に動向について知識を定着し、今後予定される法改正等を理解することができる。
7月	共通	社会福祉施設における 接遇マナー (外部講師)	基本的な接遇・マナーを学び、身につけるとともに、毎年実施することで基礎的マナーを振り返ることができる。
8月	共通	障害特性について学ぶ① (支援課長)	新年度スタートし、職員も一定の落ち着きを見せる時期。支援を行う上で基礎となる知識の習得と振り返りを行い、現場での支援の向上に活かすことができる。
9月	共通	障害特性について学ぶ② (支援課長)	※復習も兼ね実施できるよう、2月連続とした。 (2回目に小テスト実施等)
10月	共通	感染症予防対策について (外部講師)	インフルエンザ等の感染症が蔓延しやすい時季を前に、感染症の種類、予防、対応について正しい知識を身につけ普段の支援に活用できる。
11月	共通	地域とのつながり (相談支援専門員)	施設がどのような立場で、地域との繋がりをもち調和していくべきか、現状と課題展望を理解し共有することができる。
12月	共通	ストレスマネジメント (外部講師)	ストレスを感じやすい季節。ストレスフルの状態においても、モチベーションを維持できるセルフコントロールの方法を身につけることができる。
1月	共通	職員手帳(ハンドブック) の説明と今後の活用 (副施設長)	今年度作製した職員手帳の次年度以降の活用方法を理解し、これからの組織理念・方針等を共有できる。
2月	共通	各事業の活動紹介 (各事業担当者)	各事業の説明を行う事で、普段接点の少ない事業も職員全員共通理解をすることができる。
3月	共通	研修委員会および 各委員会から活動報告 (各委員会)	各委員会から1年間の活動報告を行うことで、次年度へ向け、委員会活動を全職員で振り返り共有することができる。

## 社会福祉法人ハイジ福祉会の研修風景



