

高島佳子さんには、当NPO法人開設当初より監事としてご尽力いただき、支えて下さったことに、心より感謝申し上げます。

高島さんの後任として、近藤真里子さんが新監事に就任されました。

近藤さんに4つの質問に答えていただきました。



近藤真里子さん

① 現在の所属、お仕事の内容

公益財団法人 東京YWCA社会福祉第3事業部に所属し、調布市から委託を受けた学童保育クラブ3つと小学校の空教室を活用した放課後子供教室3つの運営に関わっています。子どもたちとその家族の笑顔が毎日続くことを応援したいとの気持ちで日々仕事に励んでいます。

② NPO との関係

専門学校社会福祉科シニアコースの卒業生としていつも応援させて頂いています。微力ながら今年から監事として加わらせて頂いています。

③ NPO に対する期待

理事会の中での皆さんの発言に心と脳が大いに刺激され嬉しい時間に期待がいっぱいです。いくつになってもどんな時にも学びたい時が学べる時。小さな職場のひとり一人が学べるチャンスを作れる場でありたいですね。

④ 近藤さんのチャームポイント、マイブームを教えてください♡

人が笑顔に＆元気になることを応援し実現することを見るのが楽しみです。山里歩き&ヨガ&生姜紅茶がマイブームです。

会員交流広場 Salon de Y Y

「バスボムをつくらう」

(材料) 重曹150g クエン酸50g 水 スプレーで10プッシュ ハーブなど 適量

- (作り方) ①チャック袋に重曹とクエン酸を入れ、軽く混ぜ合わせ、ハーブを入れて、さらに混ぜます。
- ②水をスプレーなどでまんべんなく加え、よく混ぜるように手でこねます。わずかにしっとりしてぎゅっとにぎると、少し固まるくらいが目安です。
- ③お好みのケースに入れて、ぎゅっと固めてください。ゆっくりとケースから取り出し、手を離しても崩れないくらいに押し固め、ラップにくるんで10分ほどおいて、固まったらラップを外して完成。

寒い季節、お風呂に入れて温まってね(●>●)。♡



会費・寄付金等振込先

年会費 正会員 3,000円/年 賛助会員 一口 10,000円/年
団体会員 20,000円/年

◆株式会社 ゆうちょ銀行 記号 10170 番号 80995501
◆東京三菱UFJ銀行 神田支店 口座番号 普通預金0138637

口座名義

特定非営利活動法人 東京YWCA
ヒューマンサービスサポートセンター 代表理事 遠藤久江

特定非営利活動法人東京YWCAヒューマンサービスサポートセンター入会のご案内

会員数 86(正会員72 団体会員5 賛助会員9) 2017年12月1日現在
～会員になって、東京YWCAヒューマンサービスサポートセンターを支えてください。～
会員特典：NPO主催の講習会費の割引、講師派遣研修費の割引等があります。
入会申し込みは事務局まで。

発行所 特定非営利活動法人 東京YWCAヒューマンサービスサポートセンター

発行人：石井須美子 編集人：大庭 幸

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台一丁目8番11号 東京YWCA会館216号室

TEL・FAX 03-6273-7134

E-Mail : info@ywca-hssc.jp ホームページ : <http://ywca-hssc.jp/> 東京YWCA hssc 検索

2017年12月25日 クリスマス休暇 12月27日～2018年1月4日 冬季休暇をいただきます。



特定非営利活動法人
東京YWCAヒューマンサービスサポートセンター

会報



私たちは、福祉・介護の仕事のゆたかさを広げる活動を推進します



東京YWCA会館前のクリスマスツリー



JR御茶ノ水駅 聖橋口前



山の上ホテルのイルミネーション

NO.15
2017年12月

特集 法人・事業所と共に人材育成を目指す取り組みから
～ 法人会員 社会福祉法人白十字会の8年間の研修を振り返る ～

講師派遣研修 講師紹介
アメリカ・ポートランド市の高齢者ケアの紹介 遠藤 久江

会員交流広場 Salon de Y Y

「人格尊重が徹底される中でその人らしい生き方が保障される在宅福祉、施設福祉の充実をめざす」

法人会員 社会福祉法人 白十字会

東京YWCAヒューマンサービスセンターは2009年以来、8年に及び社会福祉法人白十字会（以下白十字会）の職員育成に関わらせていただいています。白十字会は「時間をかけなければ職員は育たない」と考えており、途切れることなく研修を継続しています。研修は西岡ホーム長をリーダーとした特別養護老人ホーム白十字ホームと関連した在宅福祉事業の職員に対して続けられていますが、われわれNPOにとっても他に類を見ない貴重な経験であり、研修8年目となる今年、これまでの白十字会研修の経緯や成果を検証してみたいと思います。

祝開園50周年を迎えた白十字ホームと白十字会のあゆみ

社会福祉法人白十字会は、1911年（明治44年）に創立された結核予防医療事業の取り組みにはじまり、昭和42年に東京都下東村山市に特別養護老人ホームを開設し、多様な地域医療や高齢福祉事業を展開している団体です。平成二年には、市内最初の「高齢者在宅サービスセンター白十字八国苑」を開設し、本格的な在宅福祉への取り組みをはじめました。現在白十字会は、事業理念である「人間の尊厳と人権の保障」を掲げて地域の医療と高齢福祉事業に取り組んでいます。

今年開園50周年を迎えた白十字ホームでは地域の各種団体やボランティアと連携協力して、子どもたちや若い世代との交流や支援もおこない、多世代に向けた社会福祉施設として活動しています。



白十字会法人研修 ご担当者の声

白十字ホーム ホーム長 西岡 修様に2つの質問にお答えいただきました。

① 8年間の継続研修を可能にした理由

当初から職員研修は、「継続すること」を重視し、体系的な研修プログラムを立て計画的な受講が可能にしたいと考えていました。研修を体系化することにより、職員自身キャリア形成において、研修への取り組みの意味付けが可能となり、管理者としても職員育成がしやすくなると考えています。

8年間の研修を継続してきた背景には、制度面でキャリアパスなどの導入が重要な要件となってきたことも大きいと思います。

② 8年間の研修の成果と見えてきた課題

個人のスキルアップ等については、個人差がありますが、スーパーバイザー（以下：バイザー）としての上司の意識、姿勢は確実にあがっていると思います。研修を成果として、日常業務の中で職員間の関係性が、よりプロフェッショナルな方向性を強めてきていると思います。それは、組織の中でスーパービジョン（以下：SV）の仕組みが根付いてきた結果と考えています。リーダー層がバイザーとしての能力を養うためには、SV研修の受講を通して、バイザーの在り方を学び、基礎・中堅研修受講職員（バイザー）の課題である「個別のテーマに対する取り組み」をバイザーとして関わっていく。バイザーとのSV関係を通して各人の能力が高められ、専門職としての成長を促すことが可能となっていると思っています。

8年かけて、ようやくという感じです。短期単発研修では、すでにそういうスキルを持っていれば別ですが、難しいと感じます。やはりリーダー層・一般職層が『育っていく』ためには、座学とともに体験的な積み重ねが必要です。とりわけリーダー層には不可欠で、フォローも重視した継続的研修の成果といえます。

リーダー層の場合は、研修のねらいが明確なので、参加することの意義を実感できているように思います。それに対して一般職員の場合は個人差が大きく、主体的参加が課題と思われます。研修の到達目標については管理層、リーダー層、一般職層に、研修を通して獲得できるスキルを明示して、実際の到達程度をもっとわかりやすくしたいと考えています。そうすることにより、研修への満足度を高め、研修したことを実際の仕事で活かすことができることで仕事の満足度を高めることができるのではないかと考えます。

東京YWCAヒューマンサービスセンター 理事長 遠藤 久江

アメリカ・ポートランド市の高齢者ケアの紹介

愛恵福祉支援財団の企画された「世界の高齢者のケアを学ぶーアメリカ・ポートランド市における研修」に参加しました。この研修はポートランド州立大学の協力を得て研修内容を作り上げました。

研修プログラムは「介護施設管理者のリーダーシップ」、「エンド・オブ・ライフ」、「認知症ケア、アルツハイマー」の3つの講義と、5カ所の施設見学でした。アメリカは大きな国ですから、高齢者福祉サービスは州によって異なります。今回訪問したオレゴン州、ポートランドは近年のアメリカの高齢者福祉の動向に大きな影響を与えた場所でした。以下その経緯と実態を報告します。

かつてアメリカの高齢者施設を見学すると、自立している高齢者が生活しているインデペンデント・リビングと特養にあたるナースィング・ホームで、高級な施設からメディケイトやメディケアという公的保険を使って入居する施設を見学することが多くありました。しかし、現在はこの二つの中間点とみなされるアシステッド・リビングがあります。

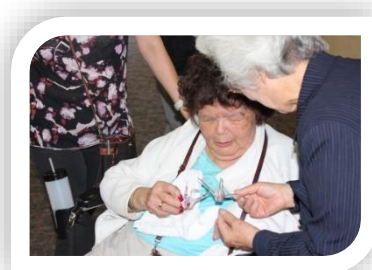
最初見学した「エリートケア・オークフィールド」は創設者の言葉を借りると「高齢者が家庭にいるような雰囲気をつくりたい。部屋を開けるとすぐ居間や台所があるような」といっておられましたが、そのような施設環境でした。

驚いたことに、希望する場合、利用者の家族はIT技術で、施設で生活している者をどこからでも見ることができるようになっていました。必要な情報は壁にはめ込まれているパソコンで入力することができました。日本の施設もこのようになるかもわかりません。

CCRC（Continuing Care Retirement Community の略。直訳すると継続的なケア付きの高齢者たちの共同体。仕事をリタイアした人が第二の人生を健康的に楽しむ街として米国から生まれた概念への関心が高い参加者からその実際を見学したいとの強い希望がありました。

私は温暖な気候のフロリダ州のようなところで、広大な地域で、高齢者が中心に居住する場所を想像していましたが、2日目に見学した施設は、一つの施設群が健康者、要支援者、要介護者にわかれており、これもCCRCと考えられることがわかりました。このような施設を創設した一人は、ケレン・ブラウン・ウィルソンでした。彼女は親の介護の経験からポートランド大学で、老年学を学び、1983年、オレゴン州で「介護付き生活センター」を「パーク・プレイス」と名づけて立ち上げました。

ウィルソンの発想のキーワードは「家」でした。家の中こそが、本人自身の思いが優先し、自分で自分の時間の管理ができ、持ち物を好きに使える場所であるということです。このことを実現できる施設を目指したのです。この背景には日本の団塊の世代にあたる年齢層が高齢期を迎え、最後はナースィングホームで迎えるというこれまでのあり方に疑問を呈して、いかに最後まで自立した生活をするにはどうしたらいいかを考え続けた結果でした。



今回見学した施設は所得階層の違いによる格差はありましたが、**基本的な援助ー食事・身の回りの世話・薬ーはしっかりと保証され、外とのつながりを維持したり、お友達をつくらったり、これまで大切にしてきた活動が続けられるような生活の質を保つための介護を目指していました。**

日本は高齢者を守る制度はほぼ出来ていると思いますが、介護現場には疲労感が強いものがあります。

一方アメリカは制度的には完ぺきではありませんが、**施設の職員達は介護の理念を明確にもって、人間愛にあふれて、とても生き生きと仕事をしていました。**アメリカは独立性と自立性を尊重する社会です。この考えは自分の死をどう迎えるかまで影響を与えていることがわかりました。

私たちの仕事は、**良い死を迎えるための考え方や、日本的なシステムをどうつってゆかか、日頃出会っている利用者から学ばなければならない**と思いました。

講師派遣研修事業は講師の先生方のお力に支えられています。
日々講師として活躍して下さっている先生方をご紹介します。

中村 道子先生



中堅研修などで「アセスメント・支援計画」をご担当。

Q1 先生のご専門は？

心理学の1領域の行動分析学です。最近、介護記録やOJTの効果的な指導方法についても関心があります。

Q2 当法人との関係

東京YWCA専門学校の非常勤講師として採用していただいてから11年になります。

Q3 研修の中で一番伝えたいこと、又は大事にしていることは何ですか？

「根拠に基づいて、しっかりと自分の頭で考えることができれば、
どんな現場でもやっていけるよ」ということです。

この「考え方」は筋トレのように何回も何回も繰り返すことで身についてくるものなので、
焦らずに、適宜立ち止まりながら一緒に学んでいきましょう！

Q4 先生のチャームポイントを教えてください。

重力に負けて垂れ下がってきた尻尾。最近、顔にお肉がついたこともあり、「表情が優しくなった」と言われることが増えたので、ダイエットは保留中。



是村 由佳先生



障がい者通所施設職員研修において、「行動分析を用いた支援」をご担当。

Q1 先生のご専門は？

行動分析学と情報科学です。行動分析学は子どもから高齢者まで、発達に関係なく適用できる「行動の原理」に基づく学問です。情報科学はもともと図書館学で、誰かにとっての情報となるデータ（本や画像など）をなるべく多く体系的に集積し、活用に生かすことが基盤となります。私は行動の記録（データ）をできるだけ意味のある情報にして、ヒューマンサービスに従事する方がより充実して仕事ができるようお手伝いをしたいと考えています。

Q2 当法人との関係

2013年4月より、東京YWCAキッズガーデンのスーパーバイズ、コンサルテーションを始めました。
以来のお付き合いです。NPO法人東京YWCA福祉会のグループホームで研修をしたことがあります。

Q3 研修の中で一番伝えたいこと、又は大事にしていることは何ですか？

支援の対象となる方のQOLとを真摯に模索する中で、普段から対象となる方の行動をよく見てほしいということです。よく見て、当たり前に行っていることを把握して、当たり前にはできないけれど、ちょっと頑張ればできそうな次のステップは何か？と考える「考え方」と、その前提として重要な、できたことを本人に確認できるようにしっかりとフィードバックする（褒める）ことを一番伝えたいです。

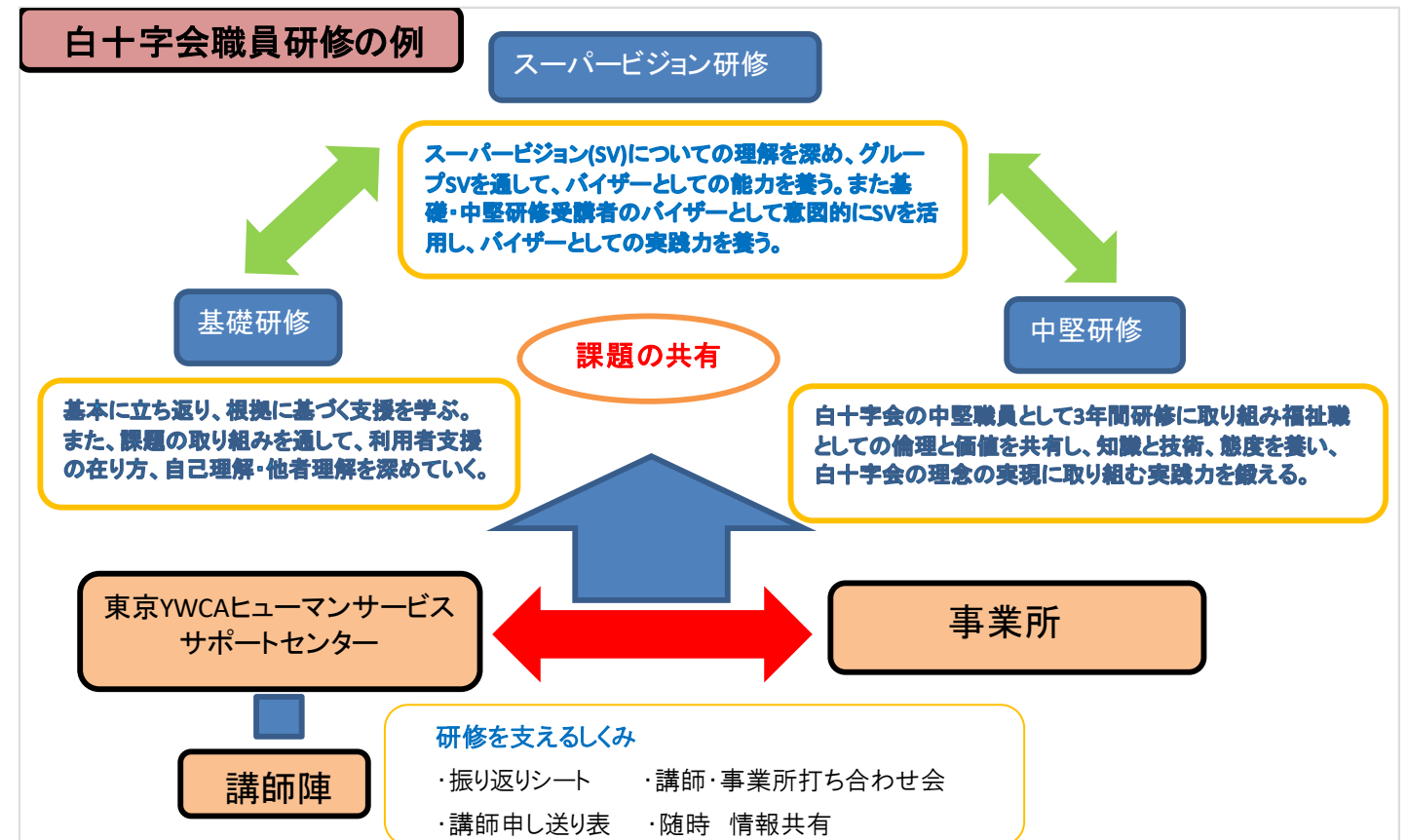
Q4 先生のチャームポイントを教えてください。

スポーツ好きなところでしょうか。特にバスケットボールが好きです。
思い切りプレーできるように、ダイエットを頑張ります(笑)

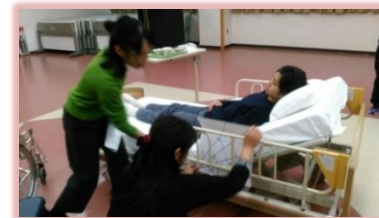


学習する組織

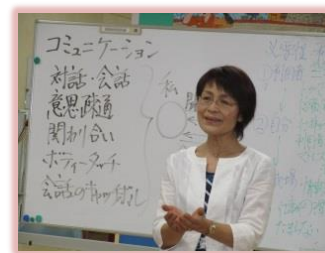
研修コーディネーターと事業所研修担当者は、職員育成について検討を進め、研修の目標、具体的な計画内容・方法について協議する。また、職場の状況・受講者の情報の共有を図り、受講者一人一人の気づきが深まり、研修の成果を職場に活かせるように、常に協力体制を図っていく。
社会の多様な変化に対応し、職員育成に取り組むことで、組織として学習し、常に成長を目指す集団となる。



【白十字法人研修担当講師より】



基礎研修ご担当 鍋田先生 1年間の取り組みの報告会に出席したときは、忙しい中一生懸命に取り組んだ職員さんたちをみて頼もしくまた励まされ、さらに応援したい気持ちになりました。



中堅研修ご担当 富澤先生 4年前に初めて中堅研修でコミュニケーションスキルをお伝えしました。そのメンバーから提案があり、他の職員向けの研修が実施されました。研修日の夜勤を、受講する職員の代わりに引き受けてくださったことは感激でした。その後も毎年バトンがわたされるように研修が重ねられ、立場は違っても共に学び成長する仲間の輪がひろがっているように感じます。

SV研修ご担当 潮谷先生 研修参加者は相互にサポートティブな投げかけを絶えず行っていることが素晴らしいと思います。この関係の中で、事例提供者は安心して問題解決の糸口を探ることが可能になり、取組の検討が進められています。



◆◆◆ 白十字法人研修ご担当者の声 ◆◆◆

日々、職員育成に取り組み、当NPOと共に法人研修を作り上げて下さっている研修担当者の方々におうかがいしました。

質問「各研修の良い点、手ごたえはどのようなことですか？」

白十字ホーム
松下かほる部長 談



基礎研修

入職1年目の職員は、職場に慣れて、少しずつ周りが見え始め、疑問や・新たな不安が出始める時です。この時期に同期の仲間と介護の基本を学びなおす。根拠を持ち仕事をする事の大切さや、研修課題である「テーマに取り組む」経験を通して、自ら発信することの重要性を知る。チームで仕事をする意味を実感できることは、その後の専門職としての成長に大いに役立っていると考えます。

中堅研修

3年間の研修での学びは、研修毎の講師との振り返りのやり取りや指導者バイザーとのやり取りが、定期的であり、有意義な時間となっています。また、他事業所の職員との研修のため、視野の広がりも感じます。近年は、職員間の力量の差が開いており、個別指導の強化を図る必要を感じています。

スーパービジョン研修

①共通の悩みを持つ仲間として、共感し、受容的態度で検討を進める。②自分一人で悩んでいたことを事例として検討することで、メンバーの発言から新たな発見がある。③スーパーバイザーの助言により見方を広げる等学びが深まっていく。この研修を通して、リーダーとして部下への関わりや、上司との関係性、組織としての在り方などについて考え、改善するために何が必要であるかを考えていくことが可能になっています。スーパービジョン関係が職場のあちこちで存在するようになっていきます。リーダーが、担当する職員との関係性を高め、バイザーとしての役割を自覚し、対応できるようになってきています。

東京ばっなん白光園
吉田一真部長 談



基礎研修

主に新人のスタッフに必要な基礎的な広範の知識を身につけるのに有効です。また、同じ立場で交流でき、良い関係で刺激にもなっています。加えてスーパーバイズ関係の構築にも効果があります。

中堅研修

各人が現場で経験してきた学びを再確認できる良い機会となっていると考えます。利用者への援助を考えるうえで、ご家族、ボランティア、地域の方々をはじめ、上司・部下・同僚・他職種の関係の中でどのように協働していけば良いかを主体的に学ぶことができます。

スーパービジョン研修

研修に参加したスタッフが、スーパービジョン（以下SV）に基づいた実践をしているという姿勢が出てきていると思います。

またバイザーや職員の関係性が高まっています。白十字ホームや在宅事業所のスタッフとのコミュニケーションが図れ、利用者さんの情報交換から日々の業務連携が以前にもましてスムーズに行えるようになってきています。



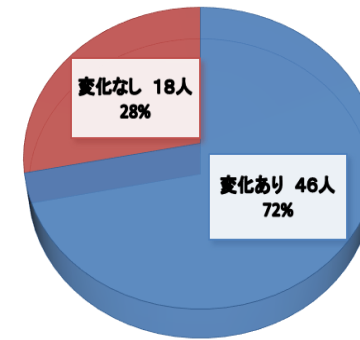
◆受講した研修の内訳◆		
	研修の種類	受講人数
※基礎 26人	基礎	24
	基礎力強化	2
※中堅 18人	中堅	16
	基礎と中堅	2
※SV 20人	SV	17
	中堅とSV	2
	基礎と中堅とSV	1
	合計	64

※複数の研修受講者は直近に受講した研修にまとめた。

◆◆◆ 白十字法人研修に関するアンケート ◆◆◆

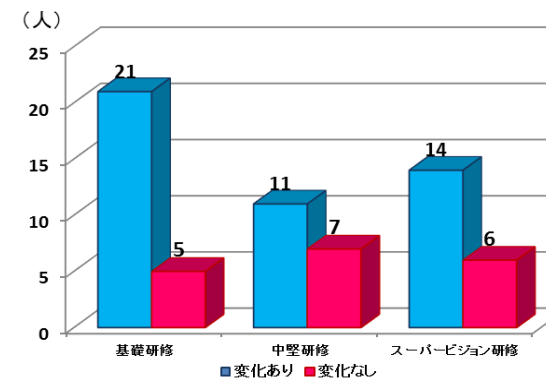
法人研修を受講されたみなさんに、当NPOが実施した研修について、アンケートにお答えいただきました。複数の質問を実施しましたが、紙面の都合上、「研修を受講してご自身に変化はありましたか？」のみ掲載します。
アンケート配布 64枚 回収率 100%

質問「研修を受講してご自身に変化はありましたか？」



基礎研修の受講生「変化あり」と回答した方の自由記述（抜粋）

コミュニケーションに関する内容：職場、利用者、関わる方達とのコミュニケーションが多く取れるようになった。・利用者、職員との関係がよくなった。・言葉を選び対応するようになった。・利用者の事を考えどのように接していけばよいか考えるようになった。
意識・行動の変化に関する内容：明日から取り組むことをやってみようと思ったり、うまくいかなかったり、続けてみようと思ったり勉強になった。・他のスタッフがやってくれたことなど共有してやってみようと思えるようになった。・自分を客観的にみられるようになり、気を付けることが増えた。・与えられた答えだけでなく違う方向から見て新しい答えを見つけられないか考えるようになった。
知識・技術に関する内容：知らずに支援していたことも多くあり、研修で意味やあり方を知れた。病気や薬に興味を持った。・アセスメントモニタリングの重要性。



(研修別) アンケート配布
基礎 26人 中堅 18人 SV 20人

中堅研修の受講生（抜粋）

- ・利用者に関わる際の視点、落ち着ける環境、声かけ、安心して過ごせる環境を作ることが優先的に考えるようになった。・利用者との関わり方においてより深く踏み込むことができ、その人らしい生活の仕方について考えをふかめることができるようになった。
- ・生活歴を読むことでそのひとの思いを少し知ることができるようになった。
- ・対人関係について深く理解ができた。

スーパービジョン研修の受講生（抜粋）

- ・人間関係で課題が生じて行き詰った際、別なアプローチ方法を、他者の意見を聞く事で気づかせてくれることはとてもありがたい。
- ・リーダーとしての自覚が生まれ、また難しさを感じ、職員の成長を促すにはリーダーの成長が必要であることを学んだ。

◆◆◆ 白十字会法人研修に関するアンケートの結果を受けて ◆◆◆

研修コーディネーター 石井須美子

基礎研修では、「変化があった」という回答が80%。受講する職員は、採用2年目であることが前提のため、受講者の条件のばらつきが少なく、研修目標、内容が明確になりやすい。研修の成果としてスキルを磨き、根拠を持ち仕事を進めていくことで、仕事に対する自信と、利用者支援のあり方を再確認でき、意識の変化をもたらしたと考える。

中堅研修では61%と低い結果となっている。この原因は、1、研修参加者の研修に対する意欲 2、受講者の経験や能力、自己認識の違いが考えられる。その背景には、受講者の年齢・経験等違いが大きく、研修への意識にも差が生じやすい。また、3年間の継続が前提となっており、受講者は研修に対し負担を感じやすいのではないかと。受講する職員の負担感を減らし、モチベーションが高まるよう、研修内容・方法等検討が不可欠であると考え。

スーパービジョン研修は、受講職員の研修期間（1年未満～6年）に差がある。研修期間が3年以上の受講者全員が、「変化があった」と回答している。一方、「変化がなかった」と回答した6名は、研修期間が5か月から3年未満の方であった。スーパービジョン研修での成果として、自己の変化を自覚できるためには、時間をかけた養成が不可欠と考える。

今回のアンケートから、成果と同時に課題が見えてきた。得られた意見を精査し、事業所研修委員との協議を重ね、より望ましい研修のあり方を追及していきたい。