

日時：R7、10月6日～7日

場所：きりしま総合発達支援センター（zoom）

きりしま子ども発達支援センター実樹（zoom）

令和7年度 社会福祉施設等監督職員研修

1、講義：「5S活動等の実践による職場環境の整備」～働きやすい職場は自分達で作る～

講師：らしさサポート株式会社 代表取締役 山下 美貴子 氏

①現状と人口減少

今後の予測では高齢・障害がある方を、少ない生産年齢人口で支える課題がある。

医療・福祉従事者が2040年に100万人不足予測→医療：特定看護師など「タスクシェア・シフト」を進め医師が専門的な業務に集中できるように働き方を改革。介護：ロボットやICTの活用

②処遇改善加算→職場環境要件を満たす事によって算定できるようになる。

生産性向上のための業務改善の取り組みが必要（職場環境の整備、テクノロジーの活用）

特にテクノロジーは、音声入力（最近は骨伝導）など積極的に活用する施設が多い。

③3M（ムリ・ムダ・ムラ）→リスト化して、共有し対応する。取り組みを繰り返し、振り返る事が大切。

5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）→現場で出来る環境整備を行う仕組みを作ることが大切。目的は、サービスの質の維持および向上

④職場のコミュニケーション：司会進行→解決はみんなで考える。相手の意見をしっかり聞いて、アドバイスは時期を考える。

報連相、報告は義務、連絡は気配り、相談は問題解決。また自分で確認して伝える「確連報」大切。

2、講義「人材育成のためのスーパービジョン」

講師：NPO法人社会福祉相談センターかけはし 代表 前山 聡宏 氏

①スーパービジョンについて

目的：福祉・介護人材の育成、職場の援助の底上げ

機能：支持的機能（仕事での落胆や不満を援助し、専門職としての価値観や満足感、安心感を与えつつ援助者の志気を支える）

方法：①話し合い②記録を用いる③ロールプレイを活用する④録音テープ、ビデオなどを用いる

形態：個人スーパービジョン（バイザー、バイジーでの1対1）

グループスーパービジョン（バイジーが複数で、グループ形式のスーパービジョンの形態）

ピア・スーパービジョン（上下関係の生じない仲間や同僚間で行われるスーパービジョン）

※アメリカでは、スーパービジョンを終了し、自立したワーカーが自主的に学習集団をつくって活動している形態をピア・スーパービジョンと呼んでいる。

②バイステック7原則→クライアントは援助者にどのように対応してもらいたいのか、援助者が持つべき姿勢とは何か、という観点からケースワークにおける7つの原則。

③事例：部下からの相談など場面に応じて、どのような背景があるかを考えるグループワーク実施。

3、講義：「監督職員の役割について」

講師：A-cube 株式会社 大平 順次氏

経営とは…

「経」＝社会に支持され役に立つ正しい目的と目標を定めること

「営」＝関わる人々の生活を豊かにするために必要な計画を立て実行すること

経営指針の枠組みを作って実行していく。理念（ミッション・ビジョン）方針（バリュー）が大切。

管理職の役割

- ・管理：標準・基準から外れないように統制すること
- ・監督：あるべき方向に全体を差し向けること
- ・指導：達成すべき目的・目標に共に進むこと
- ・育成：一人でできるように鍛えること（人は育てるものではなく、自ら育つもの）

モチベーションを上げるために最適なアプローチを行う

キャリア形成支援：育ってきた環境・社会的背景が異なる。自分がしてきたことが相手に通用する時代ではない。人間としての本質が変わったわけではないのでそこを大切に育成していくことが重要。

よい組織＝心理的安全性が満たされていること。「今、やっていること」を認める機会。

組織成立の要素

- ・コミュニケーション：話をするだけでなくお互いを意識しているか
- ・貢献意欲：みんなで協働して働こうという意識
- ・共通目的：それぞれの解釈の違いを考えられているか

組織開発⇒人と人の関係性過程に焦点を当て組織がよりよく発達するように支援する方法

現在是对話型組織開発が重要になってくる⇒そのためには組織のリーダーが鍵を握る

リーダーとしての役割

- ・方向性を示す ・組織を整える ・組織・メンバーを活性化させる
- ⇒自分に合ったリーダーシップを発揮する

リーダーシップを発揮するために鍛えておきたいスキル

- ・未来を描く力：長期的な視点から現状を俯瞰しありたい姿（ビジョン）を示す
- ・コミュニケーション力：メンバーの協力なくしては発揮できない。コミュニケーションが不可欠。
- ・目標達成の環境を整える力：メンバーが力を発揮するために環境を整えることが大切。

自己効力感を育てる…スモールステップの原理

⇒ 1つ1つの「できた！」という意識を積み上げることで自己効力感が育っていく

コーチングとは

コーチとクライアントが対話を重ねることを通して目標達成に必要な知識、考え方を備え行動することを支援するプロセス ⇒ 自ら考え、自ら行動する部下を育てる

コーチングで最も重要なスキルの1つが『聴く』こと。

傾聴＝アクティブリスニング ⇒ 聴きながらアイデアやアドバイスを伝えたい× 聴けていない。

相手が伝えようとする意思・情報・感情・思考を理解しようとし続ける聴き方。

- ・開かれた質問（オープンクエスチョン）で聴く。例）どうすればよいか？何が原因だと思うか？
- ・質問に対する答えを受容する（常に傾聴の姿勢）

◎監督・管理者として組織のコミュニケーション力を高めるために、スタッフとの対話や話を傾聴して聴くことの大切さを改めて考えることができた。組織全体でありたい姿（ビジョン）を共有しながら、組織の目標を達成できるように日々の業務の中に意識的に取り入れていきたいと思う。