

# 大肢協 人権・研修だより

2022年 夏号

## 主任研修①

・6/7(火)に森ノ宮拠点・森ノ宮児童拠点の主任14名と講師役の幹部職員が参加しました。主な内容は①大肢協の歴史②社会福祉法人会計入門と2021年度経営状況の説明③法人の組織体系とキャリアパスについて④主任が行う人材マネジメント入門と盛りだくさんの内容でしたが、約3時間半の集中した研修ができました。

・事業所のリーダーである各主任にはこれまで法人として決まった研修ができておらず、主任の育成は法人の最重要課題のひとつに挙げられています。法人初めての試みであるこの研修の実施は今年度の実行目標のひとつでもあります。参加した主任からはさまざまな意見が出ましたが、総じて有意義な研修であったとの感想をもらっています。現場から離れて仕事や法人について客観的に見つめるよい機会になったのではないかと思います。

・主任研修はこのあと2回(年間3回)予定しています。2回目(次回)は9月20日(火)中央災害防止協会から講師をお招きし、管理監督者向けのラインケア研修(ベーシックコース)を行います。働く人のストレスとメンタルヘルス対策・管理監督者の役割・傾聴研修などを約2時間、その後は仲所長代理の「主任が行う人材マネジメント入門②」で前回の学びを深めます。外部講師によるラインケア研修はオープン参加(主任以外の希望する職員も参加可)を予定しています。詳しくは改めて所属長を通して連絡します。

## ハラスメント規定

## ハラスメント研修



5/31 ひだまりでのハラスメント研修

- ・大肢協のハラスメント規定が完成し、**全職員共有フォルダ**にて確認できます。今回新たに作った規定は①ハラスメント行為の防止について(理事長からの発信) ②ハラスメント委員会規定 ③ハラスメント個別相談(ホットライン)規定の3種です。各職員パソコンから打ち出して読んでください。(パソコンから出すのが難しい方は各所属長にご相談ください。)防止指針ではハラスメントの被害の相談先や具体的なハラスメント該当事例なども記載しています。内容への質問などお寄せください。法人では現在、ハラスメント規定の内容を盛り込んだ就業規則の見直しにも着手しています。完成しましたら所属長を通じてお伝えします。
- ・2021年秋から事業所ごとにハラスメント研修を継続しています。事業所ごとに進度や回数は違いますが、引き続き実施していきます。ハラスメント根絶に向けて全職員が協力して取り組んでいきましょう。
- ・ハラスメントの根底にはディスコミュニケーション(意思伝達できていない状態)が存在します。全職員対象の円滑なコミュニケーションスキルを学ぶ研修、ハラスメント研修を8~9月に計画しています。(裏面参照)

## 新入職員研修・新入職員フォローアップ研修

2022年3月~5月に新入職員の方6名が入職されました。4月の最初に2日間の研修を実施し、各所属に配属。その後勤務を開始し、慣れない中で3か月が過ぎました。6月末の新入職員の試用期間終了を祝い、これからの成長をサポートするための**フォローアップ研修**を7月11日(火)に予定しています。これまでの勤務についての振り返り、面談や先輩職員との交流、自分の今後や業務や職場についての思いなどを確認する場とします。

## 人権研修受講感想文 DVD「障害者は今」を見て

2022年3月に実施した人権研修（DVD視聴研修）の感想をコミュニティの宮川さんに書いていただきましたので掲載します。DVDはいきいきにありますので、今回の人権研修を受講していない方は各自で視聴してください。

・現代の日本では、障害者差別解消法や障害者雇用促進法、合理的配慮の義務化など障害ある人が社会で活躍するための法整備が整いつつありますが、実態としてまだまだ障害の理解は深まっていないように思います。障害者は施設で過ごすのが普通、障害者は仕事ができない、健全者と一緒に過ごすことは難しいなど様々な偏見も見聞きます。確かに様々な障害を理解していくことは簡単なことではないかもしれませんが、知的障害、肢体不自由、精神障害、視覚障害、聴覚障害、発達障害、病気から起こる障害、先天性の障害、後天性の障害、これらの重複した障害など、福祉に従事している人でも、これらの特性、感受性、生活観、配慮のあり方などの理解は容易ではないため、一般に理解をただ求めるのは、なおさら無理があるかと感じます。

・差別は偏見から生じるものだと思います。逆に言えば偏見が是正されると差別が解消される面も多大にあるのかと思います。様々な障害に対する偏見の是正はやはり直接、障害のある人と接していく事でそれは自然と解消されたり、共に時間を過ごすことで障害の理解は得られるのだと思います。その障害の理解を促進する要素も大きい差別解消法、雇用促進法、合理的配慮が誰一人排除しない、誰も置いてけぼりにならない世界、そんな共生社会に向けて、障害のある人が積極的に社会参加できる醸成された基盤になっていくことを期待したいですし、そうなる様に自分自身も小さい力になっていきたいと思っています。

・多くの人は健康で長生きしたいと願い、障害とは無縁であり、関係ないと思っている人も少なくないでしょう。しかし年を重ねると耳が聞こえなくなり、目が見えにくくなり、足腰が弱ると車いすも必要となり、脳の機能も低下し、病気にもなって様々な身体の状態も悪くなり、誰かの助けも必要となるはずで。そう考えると長生きしたいと思うことは、いずれ私は障害者になりたいということでもあり、誰一人として障害は無縁ではない様に思います。いつか自分も障害者になり、誰かに助けてもらわないといけなくなる、と自分のこととして考えていける社会の空気も出てくれば、さらに障害の理解は深まっていくことだと思います。そして自分が障害者になったとき、どんな社会であってほしいか、そう多くの人の未来に少しでも描くことができる様なれば、社会にある障害はなくなっているのかもしれない。

（コミュニティホームズ・中央 宮川祐一）

## 幹部会だより

～現在議論をしている主な内容～

### 対処すべき重要課題

- ・新型コロナ感染症への対応 ⇒ BCP（事業継続計画）の立案
- ・福祉人材の確保と定着（離職率の低下）

### 2021 決算評価と 2022 課題

- ・コロナ禍による社会活動が制限される中、職員の努力によりサービス提供を継続。よい決算となった。今年度の課題は健全な財務規律の確立、安定的な事業継続・収益の確保、各事業所の改善への支援の実施。

### 経営課題（抜粋）

- 森ノ宮拠点 ・大肢協ヘルプサービス働き方等見直し
- 森ノ宮児童拠点・岸和田教室の収支改善・進捗確認
- ひだまり拠点 ・増改築工事による利用者・近隣住民の安全性  
・資金管理（89,240千円） 2022年8月～工事着工
- 交野拠点 ・入所、通所利用者減少に伴い収益性の悪化  
・老朽化に伴い修繕計画の実施
- その他 ・キャリアパスの更なる見直し  
・就業規則の整備

### 7月以降の研修予定 （予定は変更になる場合があります）

- ・7月11日（火） 新入職員フォローアップ研修
- ・8月4日（木） 職場の元気の土台！コミュニケーション講座【外部】
- ・9月調整中 ハラスメント研修【外部】
- ・9月20日（火） 主任研修② 【一部外部】

ハラスメントなど相談は… ホットライン 080-6136-7271

新しいレイアウト・会議室：使い心地はいかがですか？多少の不便は譲り合って乗り越えましょう！ものすごい不便はご相談ください。