

職員の資質向上と 職場づくり

新保美香(明治学院大学)

加留部貴行(九州大学)

この講義（演習）の目的

①職員の育成・教育、職場づくり
の目的・考え方を再確認する。

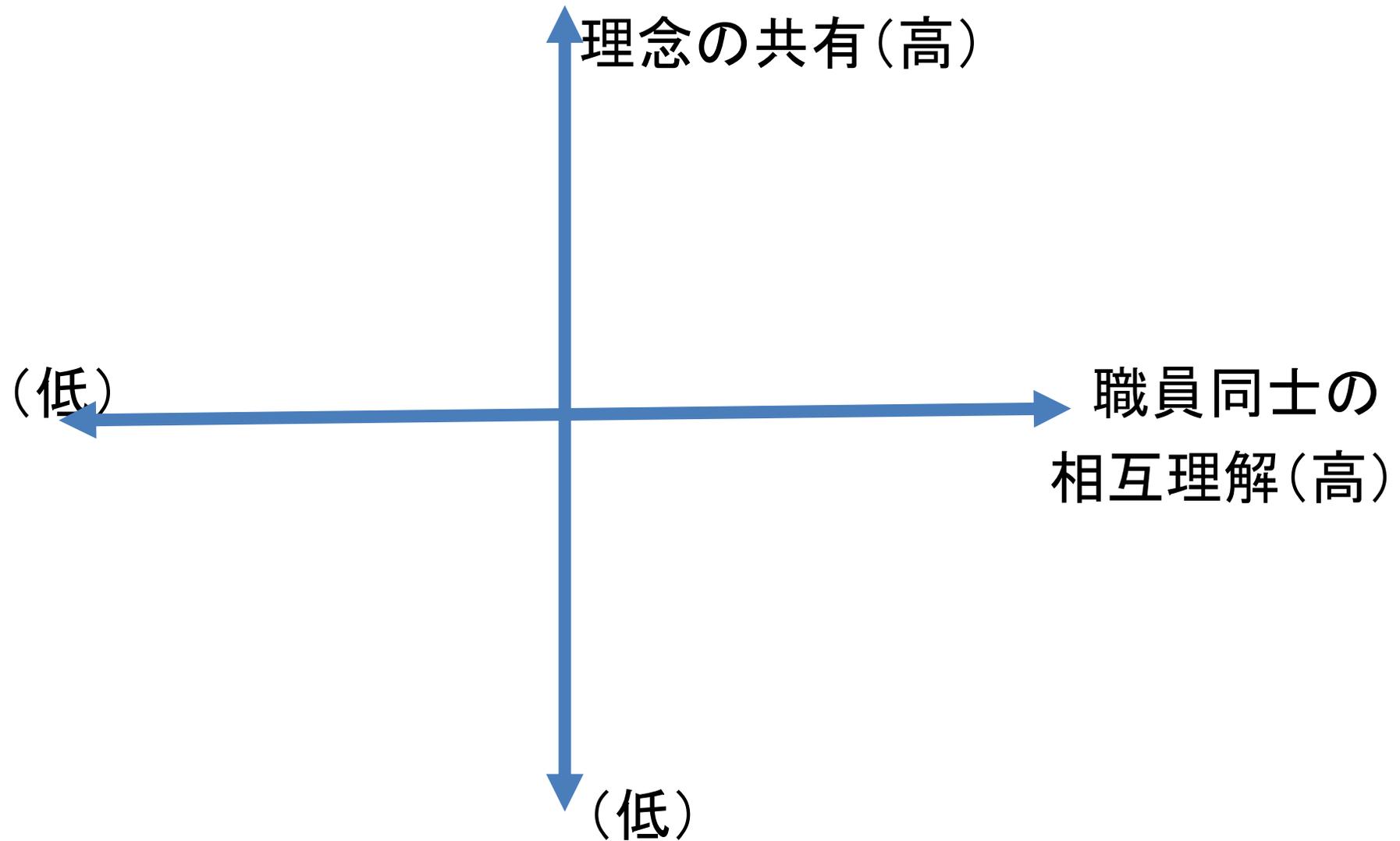
（→新保担当）

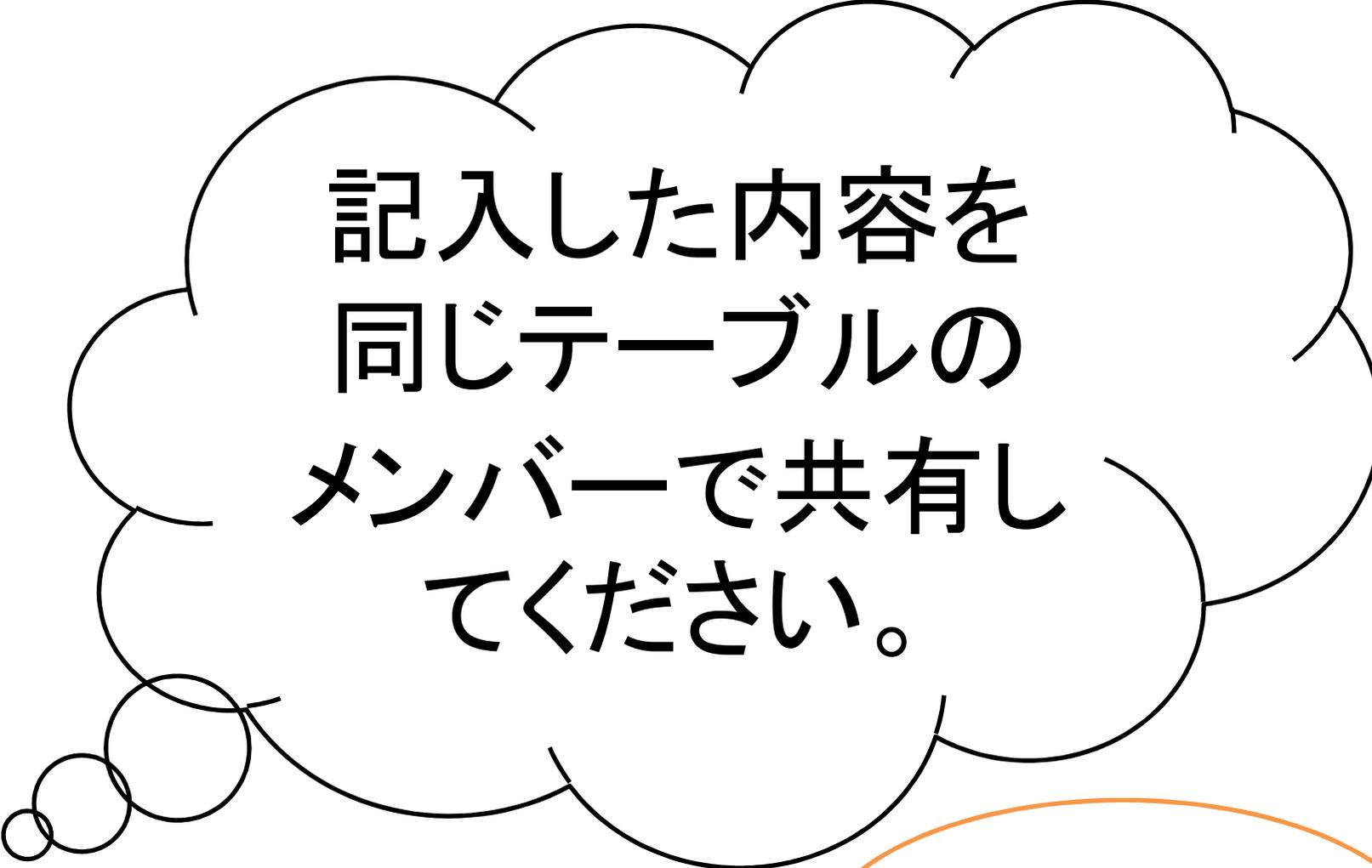
②職員の育成・教育、職場づくり
を行うための方法を学ぶ。

（→加留部担当）

あなたの職場はいま
どのような状況に
ありますか？

以下に記入してください... (1分間で！)





記入した内容を
同じテーブルの
メンバーで共有し
てください。



3分間で！

よりよい職場づくりのポイントは？

1. 「理念の共有」
2. 「職員同士の相互理解」
3. 「職員個々の経験の尊重」

(テキスト282～283頁)

→ 職員一人ひとりが尊重され、成長できる、
人材育成と職場づくりのためのポイントを
確認していきましょう！！

職員の育成の目的は？

生活困窮者自立支援制度の理念を踏まえた質の高い支援を行うため、これを行う職員が高い倫理と正しい姿勢を身につけ、様々な状況に対応できる実践力を磨くこと。

(テキスト270頁)

目的を達成するためにすべきこと

1. 「3つの倫理・8つの基本姿勢」を「具体的に実現」できるよう、常に謙虚に価値観、倫理観を見直す。
2. 「4つの特性」をふまえた人材育成
 - 1)「支援の創造性」
 - 2)「職場の多様性」
 - 3)「対象者の多様性」
 - 4)「連携・協働の柔軟性」

職員の育成の方法 その1

1. 「OJT(職場内教育)」
2. 「OFF-JT(職場外教育・研修)」
3. 自己研修

→ この3つを活用して計画的に研修に取り組むことが求められている。

(テキスト272～280頁)

職員の育成の方法 その2

1. □ スーパービジョンの重要性
2. □ 相談支援員・就労支援員等が
よりよい支援ができるよう、
「管理的機能」「教育的機能」
「支持的機能」を発揮しながら
支援者を支援する。

(テキスト第7章第2節参照)

職場づくりの目的は？

職員が個々の能力と求められている役割を最大限発揮して、質の高い支援を行うための環境を整えること。

(テキスト 281頁)

→職場づくりは「全員で！」

でも、リーダーシップは「主任が！」

よりよい職場づくりのための工夫

1. □ 「見える化(可視化)」の工夫

- ・メモ、付箋、ホワイトボード等の活用

2. □ 「チームづくり」の工夫

- ・「場をつくり、人と人とをつなぐ技法」
(ファシリテーション)の活用

(テキスト284～285頁)

→ 後半の演習で、ぜひ学んでください！

個別支援、ネットワークづくり、地域づくり等あらゆる場面で活用できます。

職員の資質向上と職場(組織)づくり

国立大学法人九州大学大学院 統合新領域学府 客員准教授 加留部 貴行

1. 多職種連携という多様性の場で起こること

(1) よりよい職場づくりのポイント

- ①理念の共有 ②職員同士の相互理解 ③職員個々の経験の尊重

(2) ワーク①:「私が大切に考えていること」

- 以下に記載している7つの項目について、自分自身で優先順位を決め、大切な順に1~7の数字を「自分の順位」欄に記入してください。
- 他のメンバーが記入した優先順位を「他者の順位」欄へ、氏名とともに書き写してください。
- メンバー全員でチームとしての順位をつけていきます。どこまで合意できるか、7分間話し合ってください。但し、多数決を取ることや電卓で平均値を求めることはせずに、全員が納得できるまで徹底的に話し合ってください。
- 発表は求めません。合意することより話し合うプロセスを重視してください。

	項目	時間	健康	学歴	愛情	名誉	金銭	誠実
	自分の順位							
他者の順位	①							
	②							
	③							
	④							
	⑤							
	合意した順位							

『人と組織を育てるコミュニケーショントレーニング』(諏訪茂樹著:日本経団連出版)より引用・改訂

(3) 振り返り

・ 合意のためにあなたが努力や工夫したことは何でしたか

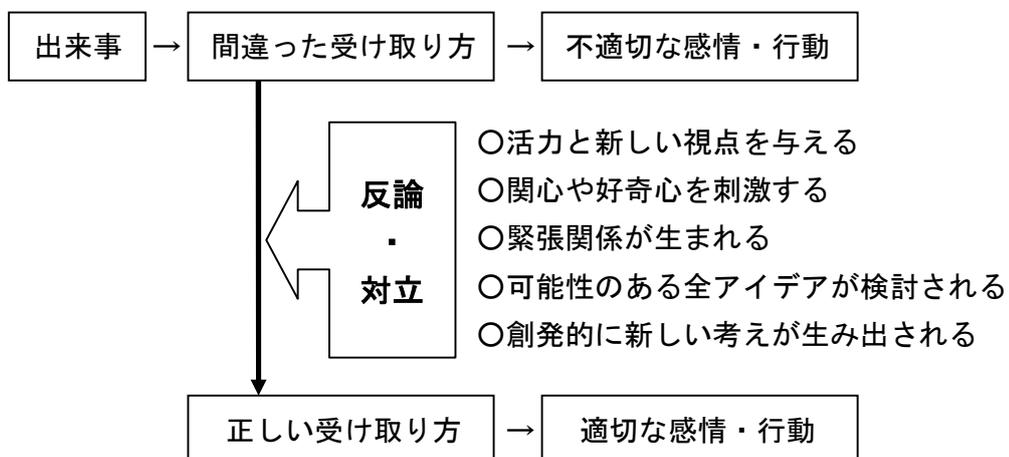
・ 合意のためにメンバーが努力や工夫していたことは何でしたか

Keep (続けるべき良い点)	Try (これからやってみたい点)
Problem (今後改善が必要な問題点)	

(4) 対立は必要なものと認識する ~対立は決して悪ではない

・ 多様な視点・情報・知識・経験などを結集して「創発」の場をつくり、多様化・複雑化・複合化する課題にチームで一緒になって立ち向かう

【図1】 反論・対立が生み出すもの



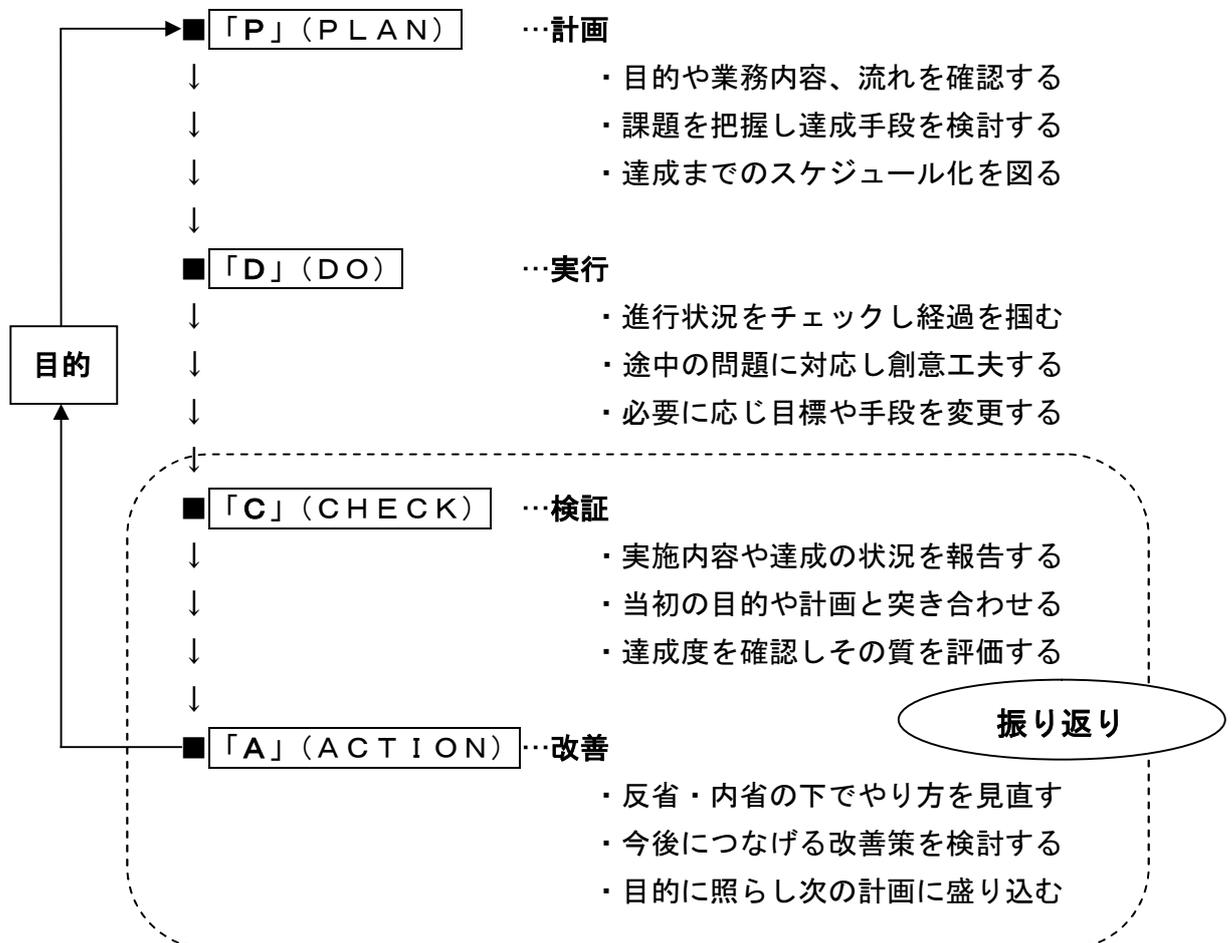
(5) メンバー全員が支持できる案をチーム全体で創り出す

- ・ 全員が発言できる雰囲気を作り出し、議論を構造化して差異を可視化する
- ・ 情報共有でチームワークを引き出す
- ・ 「成果」もさることながら、「納得感」を引き出すことにも注力する。



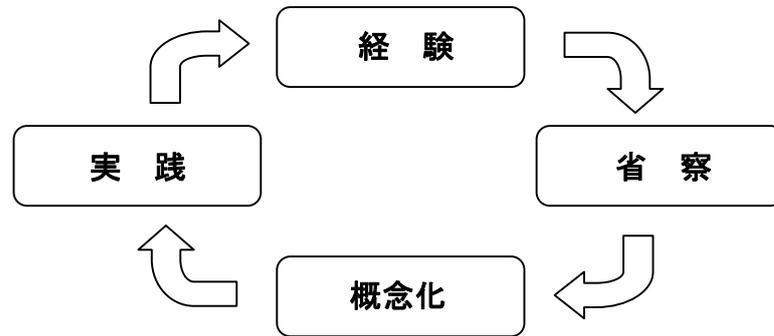
2. 振り返りで「次」につなげる

(1) 振り返りによって業務の「PDCAサイクル」を回す [加留部作成]



(2) 経験から学ぶことで「大人の学び」へつなげる

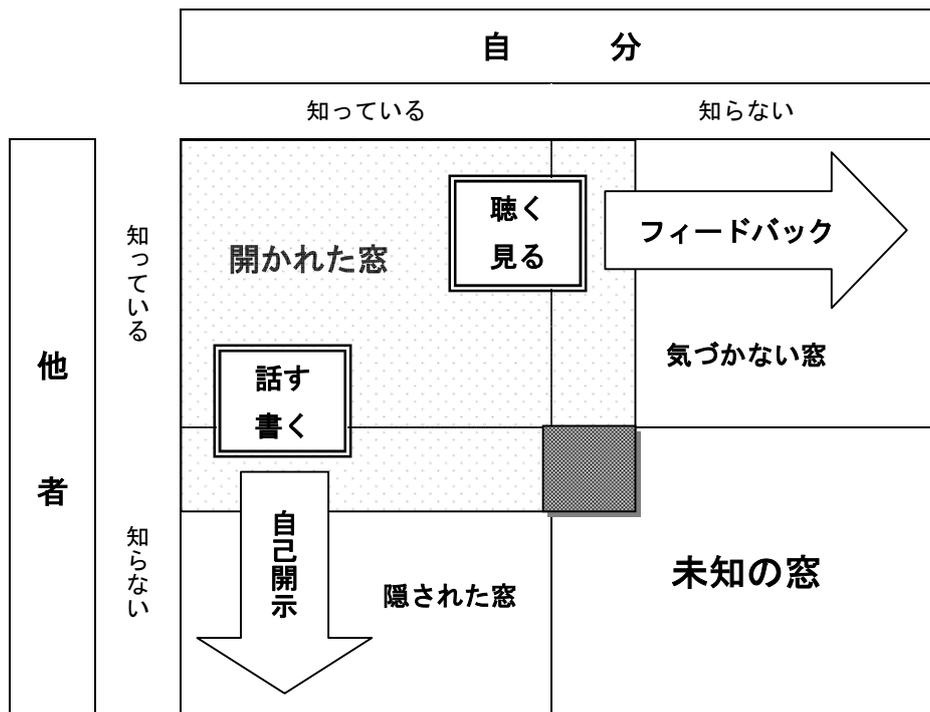
【図2】コルブの経験学習モデル (出典：堀公俊・加留部貴行『教育研修ファシリテーター』より)



(3) 振り返りが生み出すもの

- ・自己開示とフィードバックが新しい自分を開く

【図3】ジョハリの窓【加留部加筆】



(4) ワーク②：これまでのあなた自身を振り返る

- あなたが生活困窮支援に関わってからの気持ちの推移を描いてください

【5分】

- 内容を2~3人で共有し合い、お互いに感じたことを述べ合ってください

【15分】

3. ひらいて、つないで、地域のチカラへ

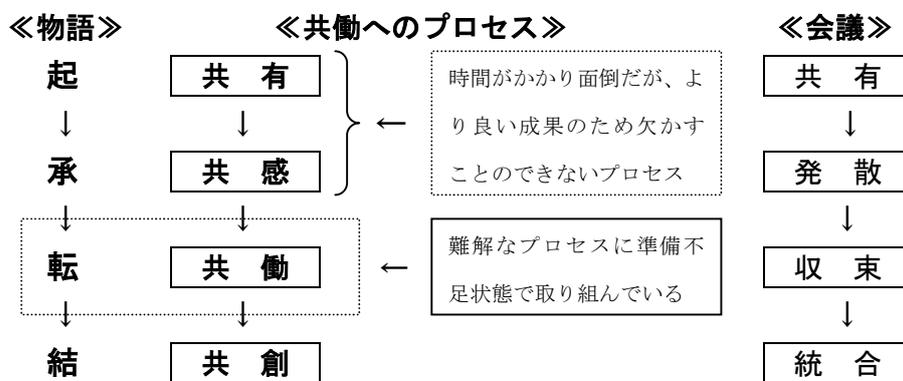
(1) 地域社会に息づく市民の無限の可能性

- ・「公」と「私」
- ・「ひらく」ということ ~わたしの思いはみんなの願いかもしれない
- ・開かれたものが共感で「つながる」ことによって変わる社会

(2) 「共働」は「ストーリーづくり」

- ・「共働」は起承転結の「転」にすぎない

【図4】共働へのストーリーと会議【加留部作成】



(3) 全体振り返り

【ご参考】 ■振り返り：「KPT分析」

- 自分自身の中に落とし込むために一人で考えて書き出す
- 良かった、悪かった、これからどうする、を整理する
- まず自分自身を肯定するところから振り返りを始める
- 記録に残してプロセスを再度振り返る際の素材とする
- 振り返りの結果の連続から自分の強みや弱みを見出す

■ワーク②：「タイムライン」

- 過去から現在までの自分を時間軸で総合的に振り返る
- 過去の紆余曲折を直感的に可視化しながら客観化する
- トピックを加えることにより背景や原因の一端を探る