

テーマ別名刺交換会 記録シート

テーマ	「滋賀の福祉人」定着支援のアイデアを出し合おう				
リーダー	田内（特別養護老人ホームやまでら）				
進行補助	西川（県社協）	記録	藤田（県社協）	参加者数	10人
<p>1. 課題提起されたこと、グループでの意見交換の視点（箇条書き）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の定着は大きなテーマである</li> <li>・滋老協でも定着支援が課題。研修・交流会も単発になりがちで中長期的な具体策を講じる必要がある、という話し合いもしている。</li> <li>・具体的には専門職がリーダーシップを発揮するための支援。これは高齢分野に限らない。</li> <li>・これを法人の垣根を越えて職種ごとでできないか。孤独からわかちあいの場へ。</li> <li>・参加者みなさまのお立場で現状や課題をまずは出していただきたい。</li> </ul>					
<p>2. 参加者の気づき、課題と感じていること（箇条書き）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働いても定着しなければ意味がない。</li> <li>・大きな施設であり、研修の体制は整備されている。しかし湖北という地域で人材の“確保”が困難な状況。</li> <li>・職員は充足しているが、働きやすさにシフトしすぎるとたちまち不足感が出てくるというところで悩み。余剰人員まで抱えるのは経営的に難しい。</li> <li>・専門職の学びたいという思いを支えて定着支援へというのは大切な視点。</li> <li>・介護職の人は動機を持って働いている人が多いと感じる。そこも支える。介護職へのリスペクト。</li> <li>・「滋賀の福祉人研修」核となる言葉を受講者にしっかりと伝えていきたいと思っている。</li> <li>・人材の“確保”が課題。他業界に流れている現状がある。“定着”についてはやりがいとともに、キャリアプランを描けるような提案をすることが大切。</li> <li>・働きに見合った処遇も大切。また60代以上の方も働き方も大切。</li> <li>・育休など安心してカムバックして働けるように。</li> <li>・確保が課題。人材は湖北地域でも取り合いになっている。しかし、待っている人はいる。充足して質を担保したい。</li> <li>・入った人が辞めないということが大切。それが確保に向けた武器になるはず。</li> <li>・そのための社外でのつながりも重要。</li> </ul>					
<p>3. 現場の課題に対応して、だれと、何を創造実践していきたいか（箇条書き）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・動機を持っている人が多い→良い人が多い。しかし、リーダーシップを発揮していこう、というところまでステップアップしようとする人は少ない印象。リーダーシップをもって輝きながら働いている職員の姿が見えれば、若い層が活気づき定着につながる。</li> <li>・専門職の醍醐味は対人援助。そこを誇りへ。</li> <li>・知識・技術的な習得は研修センター等を活用すればよい。</li> <li>・結婚して県外転居すると福祉から離れることが多いため、地方銀行の例のように紹介制度をつくってはどうか。</li> <li>・今までトップだけでの話合いになりがちだったが、職員レベルで“私たちの問題”であるという認識にしていきたい。</li> </ul>					

- ・働いている人がみんな「滋賀の福祉人」であることの共通の思いを持って今の仕事を大切にす  
る。
- ・リーダー層を育てる研修。例えば、経営、マーケティング。
- ・研修講師に出した職員はとてもモチベーションが上がっている。県下の施設でもそうした認識  
が進んでいくとよい。
- ・職員は家族からのクレーム（事故やハラスメント）で悩む。県全体で専門家（弁護士等）に相  
談できるような仕組みは大切。→経営協で進行中。
- ・誇りをもって仕事をするロールモデルとなる人や活動（仕事）を見える化できる体制。
- ・事業所を超えた職種チームのつながり
- ・開かれた施設づくり（デイの開放）
- ・小中高への専門職の出前講座＝活躍の場づくり。
- ・指導する人によって言うことの違がないようにマニュアル化。
- ・「見て学べ」でなく、「教えて学ぶ」にする。
- ・滋老協や老健協、そして各施設、事業所…さまざまな人がつながりオール滋賀で進めていくこ  
とが大切。