

## 人材育成プロジェクト 平成 29 年度事業報告

### 年間計画および実施内容

- ・計画については添付の平成 29 年度計画書参照。
- ・キーテーマと課題は以下（平成 29 年度計画書より）。

#### <キーテーマ>

- ①対話と協働の体験 → 違いを前提にしたつながり（仲間）
- ②「外」とのかかわり、「外」からの視点
- ③わかりやすいかたちでの、現場への還元
- ④『自分』発」で仕事をとらえる（つくる）力

#### <課題>

- (一)広報（法人内、法人外）
  - (二)参加者＝コアメンバー（中核者）同士のつながりが、「対話と協働の土壌づくり」の進展の鍵
- ・実施については、平成 29 年度計画書の通りに実施。大きな変更はなし。  
詳細は添付の、各回報告書「人プロトWY」参照。

### ふりかえり。考察（20180312 人材育成プロジェクトミーティング議事録より）

※○…良かった点    ●…改善が必要な点    他…その他

#### ①対話と協働の体験、仲間になる、について

##### ○生きたやりとりができた

- ・一昨年度（平成 27 年度）より「仲間」になれた
- ・法人内の職員との対話ができた
- ・法人内の職員を知ることができた

##### ○各回のワークショップを通じて、お互いの理解が進んだ

- ・相手を知る、自分を知ってもらう、よう各回のワークを工夫した
- ・話し合う機会、photo-language、TalkTreeWORKSHOP
- ・ワークショップ以外でも、参加者同士でプライベートのことを話せた

##### ●率直なやりとり、もっともってほしかった。

- ・参加者同士のやりとりはまだ深められるのでは？
- ・参加者同士の「対等さ」がどの程度担保されていたか？
- ・プロジェクトチームメンバーとして研修部会に参加してもいたため、研修部会の目的や目標を意識して参加している部分があった。純然たる参

加者にはなれなかった。

- ・「仲間になる」ということがどこまで達成できたか…。
- ・限られた回数で「仲間」になる関係づくり、どこまでできていたか。

他：相手の事業所に行って会った時にあいさつできる関係になっただけで、少なくともいいのでは？

## ②「外」とのかかわり、「外」からの視点、について

○外部との交流が進んだ

- ・外部施設の取り組みに触れることができた
- ・外部施設の取り組みがとても参考になった
- ・外部施設を知る体験を参加職員間で共有できた
- ・外部施設とのコラボレーションができた

○早川さんの参加で、外部からの視点をもらえた

- 研修の外部施設が遠かった
- 外部の人との対話と協働がもっとあればよかった
- 法人内の他事業所見学がほしい
- 外部との交流のペースが速すぎた？整理していくのが大変だった。

## ③わかりやすいかたちでの、現場への還元、について

○具体的な計画にまで落とし込むことができた

- ・にやりほっと推進委員会の立ち上げ、および実施計画

○自施設で「対話と協働」をいかした研修を実施した

- ・チームワーク研修（みずき）
- ・ワーク型研修（リブイン）

●施設ニーズに合った研修部会の実施がどうやったらできるだろうか。

- ・人材育成プロジェクトは法人全体での取り組みのため、個々の施設に即したプログラムを提供するのは難しいのでは。
- ・各施設のプロジェクトチームメンバーや研修部会参加者が、自施設のニーズに合った取り組みをしていく、というのが現実的か。
- ・施設ニーズとは、そもそも施設管理者や法人運営者がどう捉えているか、が大事なのではないか。法人（管理者）－現場一人プロ、の三角形で施設ニーズや組織ニーズにあたっていけるのがベストか。

他：現場への効果、というものをどうとらえたらよいか。どういうふうにすれば「効果」がもたらされたといえるのか。

## (一)広報（法人内、法人外）について

○「人プロYWT」で施設内広報が進んだ

- 自施設での発表（報告）の際の反応などの共有がもう少しできるとよかった。
  - ・それぞれの施設で報告したあとの反響を集める仕組みがあるとよい。
- 外部から見た反応はどうだったのか。それを共有できるとよかった。

## ◎全体計画、スケジュール

○月1回のペースがちょうどよかった参加者の負担になりすぎず、間延びしすぎ。

- 全4回だと余裕がない。全5回くらいがちょうどよい。
  - ・盛りだくさんだった
  - ・チームビルディング（関係づくり）には課題が残った
- 計画づくり、外部施設との調整など、大変だった。

## ◎研修部会の内容

○TalkTreeWORKSHOPを2回行うことができた

○ワークの改善点について等のふりかえりをその都度行うことができた

- 昼休みを工夫したい。昼食を同じものを食べるなど。
- 前回のふりかえりをする時間が、各回にもっとあるとよい。
- プレゼンテーションにセレモニー感があるといい

他：足立と多摩それぞれで、地域とのコラボレーションがつかれるか。

他：研修部会後の親睦会（懇親会）でのやり取りが、深い時があった

## ◎研修部会の意図や目的、使われている用語について

- 使われている言葉が難しい。
  - ・必死に言語化してもよけい難しくなるのでは…。
  - ・研修部会に出た人や関わった人に言語化していった貰うのが一番よい
  - ・難しい言葉や専門用語は意味を説明している
  - ・各回のワーク内容については報告の時間が限られているのでザッとしか説明できないが、質問をされたら答えている
  - ・個人的に話もしている。
  - ・人プロYWTのスペースが限られている
  - ・会議での報告は口頭で説明している

他：研修部会の意図や目的について

- ・参加者に研修部会意図が伝わっているか
- ・どういう意図を感じたか（受け取ったか）
- ・受け取り方や疑問などを表出できるところまで行っているか
- ・疑問をしっかり出せる場があるか
- ・そもそも興味を持ってもらえるか

### ◎人材育成プロジェクトの“名称”と“内容”について

他：人材育成プロジェクトの“名称”と“内容”に違いが生じてきている？

- ・「人材育成」という用語からは、一般的に、知識や技術やスキルの向上、といった「能力開発」がイメージされる。なので、プログラム内容は職層ごとに内容が異なることになる。
- ・プロジェクトで実際に行なっているのは、「対話と協働の土壌づくり」（組織風土づくり）。そうした文化や風土を身につけること＝人材育成、と捉えている。組織の文化や風土に関する事なので、全職層に共通した内容になる。

### ◎プロジェクトチームメンバーとして難しかったこと

- ・プロジェクトチーム内でのスケジュール調整
- ・メールの返信
- ・チーム内での役割分担
- ・各事業所との一体感

### ◎その他

○当初の計画通りに行なえた

●欠席者が1名出た。

### 平成30年度にむけて

◎にやりほっと推進委員会（H30.4.1～9.30）にて取り組むこと

- ・「対話と協働」「率直なやりとり」を通して関係性を強くする（仲間になる）  
…「にやりほっと」という共通のプロジェクトを介して関係性が深まることを期待
- ・「自分たち発」で仕事をつくり、取り組む力の育成  
…にやりほっと推進委員会を主体的に運営していくことでの能力開発を期待
- ・各事業所との一体感の醸成  
…それぞれの施設での進捗状況は反応を、推進委員会の場で共有する

◎音楽ワークショップ（H30.10.1～H31.3.31）にて取り組むこと

- ・外部との交流、外部からの反応の共有  
…東京文化会館様との協働を通して、上記が進むことを期待
- ・法人内他事業所の相互見学  
…音楽ワークショップを法人内各事業所で実施することで、上記達成を期待
- ・研修プログラムの改善（余裕あるプログラム、昼休みの工夫、前回ふりかえりの時間）  
…研修プログラムへの反映に努める
- ・各事業所との一体感の醸成  
…各自それぞれの施設での報告＋反応の状況を共有する仕組みをつくる