



# 一歩



社会福祉法 アルカディア  
令和5年1月 発行 第52号

## 法人内 ～若手交流会～

コロナ禍という現状が始まって3年が経過しました。その間にもアルカディアでは沢山の新入職員が入職しました。以前は歓迎会や、忘年会、食事会などと交流する場があり、部署は異なってもお互いを知る機会や情報共有する場があったかと思います。しかしコロナ禍で新人教育や部署間交流というものが実施できないこともあり関係性も希薄であると感じることもありました。そこでオンラインでの交流を深め、業務上の悩みや若手ならではの疑問、質問を考え仲間づくりという視点を深めようという取り組みははじめました。

新卒の職員や中途でも年齢に近いメンバーを集めて参加者5人、サポート2人、計7人で月に1回というペースで始まり半年が経ちました。そこでの様子について紹介していきたいと思います。



“若手交流会”という名前を聞いた時、皆さんはどんなイメージを思い浮かべるでしょうか？若手同士でワイワイ雑談している感じ？それとも交流という名称であるけれども真面目な会議の場？答えは今あなたが思い浮かべたイメージを自分自身で作れる場です。

若手交流会は何気ない日常の一言から始まりました。私達の世代は入職してからコロナ禍により法人内研修はおろか、上司や同部署職員同士での外出などにも行けない世の中になっていました。そんな中でやれることから始めていこうと始まったのがこの“新人交流会”です。

これまで開催された主の議題としては以下の通りです。

- 第一回 自己紹介や部署紹介、ルール整備や今後の方針について
- 第二回 自分の部署紹介、悩み共有
- 第三回 仕事をする上での悩み
- 第四回 仕事上の悩み（第二回）、今後新人交流でやってみたいこと
- 第五回 今後の方針について

※現在では新人交流会自体は継続させつつも、新人交流会メンバーを中心に法人全体での交流会・研修など立案、実施しております。

集まったメンバーは主に入職5年以内の人達です。部署も「グループホーム」「援護寮」「就労継続支援B型事業所」「地域活動支援センター」など同じ福祉の大きな括りではありますが、それぞれ全く違う業務などを行っている方々です。

初回の交流会では、面識のない人もいる中かつ目的も定まっていない状態でのスタートで、各参加者同士での交流のイメージの食い違いなどからお世辞にも充実した内容とは言えるものではなかったかもしれません。しかし、その反省を生かし「次回は部署紹介をやろう！」といった意見がそれぞれから出てきて段々と自分たちがやりたい内容というものを、それぞれで提案するなどして固まっていったと思います。時には約一時間の時間では足りず次回に持ち越す時もあるほどでした。



この新人交流でこれまで関りの薄かった職員や部署のことを知るきっかけとなり、他の職員・部署にも同様の関りを持ちたいという意見が出たことをきっかけに、新人交流の枠を超え管理者との交流会など法人全体を巻き込んだ場にまで発展したというのはとてもよい経験になったと思います。

自分自身も交流会の中で仕事の振り方などの悩みを挙げ、みんなの意見ややり方を実践してみたりと業務に活かせていると感じることも増えてきました。この若手交流会というのは、まさに最初に挙げた通り自分がやってみたいと思ったことを自ら行動することで作ることのできる場だと思います。

今後も何か挑戦したいことが見つかった際に、このように行動する大切さというものを学ぶいい機会と感じており、その機会を与えて下さったみんなに感謝しております。

就労継続支援B型 麦の家 細浦 広夢



第1回では各人遠慮が見えていましたが、2回3回と開催するごとにそれぞれの人間性が垣間見えてきて非常に面白かったです。私自身、積極的に誰かと交流できるタイプではないため、業務として他部署交流の機会を与えていただけて有難かったです。

交流会の内容は様々、仕事内容紹介から日頃の悩み、プライベートの話まで…。

入職3年までの職員の集まりでしたので、毎回共感の嵐でした。全6回の開催で、最終的に「管理者ともっと話がしたい」という意見が参加者で合致し、誰でも参加自由の“管理者さんへの質問の会”を作ろうとなりました。（のちに「アルカディアオンラインサロン」と命名。12月に第1回を開催済）

若手だけの交流でネタが尽きてハイ終わり。ではなく、交流会に参加したみんなで法人全体を巻き込んでのオンラインサロンに発展させられたのが、今回の交流会の何よりの収穫だと思っています。

アルカディアグループホーム事業所 久保田 莉沙

今年5月より若手交流会が開催されました。最初に開催の連絡が来たときはどんなことをするのだろうと緊張や不安があり参加に対して戸惑いがありました。しかし、参加していく中であまり関わりのなかった職員や新人研修と一緒に参加した職員と顔を合わせ、お互いの近況や仕事の話をすることができ徐々に楽しくなっていました。

この交流会の中では、利用者さんに対する悩みや業務の難しさ、自施設では学べないそれぞれの施設ならではの大変さを学ぶことができました。また、交流会は幹事を順番に行っていたため連絡調整や交流会のテーマ決め、司会進行の難さ、話の進め方やそれぞれの意見をまとめる大変さなどを経験できる良い機会となりました。

コロナ禍という状況で、法人内でも交流を行うのが難しくなっている中で、このような機会をいただき感謝しています。

現在では若手職員だけでなく管理者の方々との交流も行っています。その中で、若手交流会だけでは見いだせなかった仕事への姿勢や考え方、支援についてより多く学んでいます。今後も、先輩方の経験などの話を聞かせていただき、知識や技術を向上できるよう努めていきたいと思っています。

精神障害者援護寮はばたき 楠原 葵





まずは参加しているグループホーム、麦の家、はばたきの業務内容や1日の流れについてざっくり話し合いを行いました。アルカディアに入職する前と、入職した後の感想を話しました。実習をアルカディアで行っていた職員もいたので、「あまり印象としては変わらない」という意見や、前職は福祉ではなかった職員は「働きやすい場所」という意見が上がりました。次に業務内容については、グループホームでは、特記事項のある人（特記事項：夜間に電話があったメンバーさんや、金曜日に不調だったメンバーさん）の訪問対応や、行政への書類、受診同行や、ホームの訪問、世話人さんとの情報共有などを行っていることを知りました。麦の家ではお菓子販売、業者との連絡、相談対応、通所ができていない人への家庭訪問、納品、販売イベント参加等でした。はばたきでは、日中プログラムへの参加（木工作业、SST、居室清掃など）、買い物支援、受診同行、相談対応、行政手続き支援などを行っています。

それぞれの悩みに対する助言、解決案などを出し合いました。コロナ禍で行動が制限されてしまうことについて、支援者、利用者のニーズの違い、支援の幅、経営の面、利用者からの支援者としての対応の差などが他の職員から意見で上がりました。

私の悩みとしては、大事な事を忘れてしまう人にはどうすれば覚える、忘れないようにできるかということでした。他の職員からの意見として、手帳への記入や、家族あてにメモを渡すことが上がりました。他にも、物に書いたり部屋にわかりやすい位置（テレビのところなど）に貼る、どこに目がつくか一緒に考えたりカレンダーに貼っておく、大事な物という認識をしてもらう、本人と話し合い重要性の認識をすり合わせるなどの意見が上がりました。実際に、部屋の入り口や冷蔵庫にメモを貼る、忘れていたようだったら○曜日は何をやるのか投げかけることにより順調に忘れず行い、定着してきたと利用者さんも実感することができたので、自分だけの支援でなく他の人の意見も取り入れて行うことがより良い支援に結び付くのだと感じました。

オンラインサロンの内容決めでは、各施設の管理者にアンケートや、ゲストスピーカーとして参加していただき話を聞こうという案が出ました。まず、話を聞きたい目的として他の部署をより知るきっかけになればということ、異動の際にあらかじめ部署の知識があった方がスムーズに働けること、同じ話題の話をする事で業務の相談をより行いやすくなればという目的の上、質問項目を考えました。実際に、第一回のオンラインサロンでは今一番仕事で興味があることや、人を指導するにあたり大変な事、福祉の専門職として肝に銘じていること、仕事のモチベーションなどを聞くことができました。人を指導するにあたって、自分自身の言い方や、その人の良さ、環境の変化の理解などいろいろな選択肢を考えながら接していると聞き、相手の事を考えて話をする必要があると再認識しました。

精神障害者援護寮はばたき 小林 澄香

コロナ禍で忘年会や歓迎会などの交流の場が無くなり、また以前から若手職員同士の交流ができていない現状を受け、若手職員が交流を深め、お互いに知り、法人の組織力向上につなげることを目的とした若手交流会を開催している。企画書作成や他部署の職員との連絡調整など、今まで経験したことのないことが多く悩んでしまう事もあり苦慮した部分はあったが、先輩職員の方々が、私がどのような交流会をしたいのかを尊重しながらサポートしてくださり、絶対に良い交流会を作ろうと思うことができた。初回時に「もっと具体的なら参加したい」「正直面倒」などの意見があり、今まで頑張ってきたことは何だったのだろうか感じると同時に、情報共有などの事前準備がいかに重要かを改めて感じた。また、私の考えていた交流会と他の職員の考えの間に相違があり、話し合いで決定したとはいえ、モヤモヤした気持ちが残ってしまった。自身の考えをどう言語化し、発信するべきなのか考える機会となった。



最初はなかった事前課題を導入するなど、現状に満足することなく変化をしながら行うことができた。だが回を追うごとにマンネリ化していると感じる部分もあり、交流会とは別に若手職員が集まる場を作りたいと感じるようになった。交流会で触れるテーマは主に各人が日頃感じている疑問点や悩みについてであった。他部署の業務内容を改めて知ることや、各人が感じていた悩みなどを共有して「自分だけではない」と参加者の多くが感じられたことは非常に良かった点であったと思う。今後も若手交流会を継続して実施することで、他部署へ異動があった際にスムーズに適応することや、悩みの共有、解決、軽減をすることで、業務の質的向上や効率化に貢献できるのではないかと感じた。一方で、参加者の中には「交流会では仕事のこと以外のお話をもっとすると思っていた。」と感じていた人もおり、事前の情報共有、意識共有が十分に出来ていなかった点を改善していきたい。この若手交流会を活用して「若手による組織の底上げ」を図っていく。

今後は若手のみではなく、各部署の管理者も巻き込んで、若手だけでなく各立場や役職にある者がどんなことを考えて実務にあたっているのかを広く知ることを目的とした「アルカディアオンラインサロン」を開催し、組織一丸を図っていきたい。若手同士だけでなく、法人内全体で意見を出し合い、包括的に議論し、解決することが今のアルカディアには必要であると感じる。アルカディアの良き伝統として「若手交流会」を残していけるように努力していきたい。

アルカディアグループホーム事業所 松沼



## ご利用者様、 大募集！！

現在、援護寮はばたき、  
麦の家では、ご利用者  
様を募集しております！！

少しでもご興味ある方  
は、ぜひ各事業所まで  
お問合せください。

皆様のお問合せ、お待  
ちしております！

【援護寮はばたき】

0270-63-1860

【麦の家】

0276-25-5417

## 編集後記

厚生労働省のここ最近のある年の「雇用動向調査結果の概況」では退職した正社員は約428万人で、労働者全体の11.8%となっています。年齢別では20～24歳が男女平均27%、25～29歳が19.7%と、60歳以上を除く30歳以上のどの年代よりも多くなっています。20～29歳の転職者が前職を辞めた理由としては、労働時間や休日などの労働条件が悪かった（16.7%）、給与が少ない（11.6%）が多くなっていますが、ほかの年代と比較して比率が多いのは「仕事の内容に興味を持てなかった」で8.3%となっています。

若手の交流会は今後の仕事を一緒に行うために何か良いことがあればと思って場を設けています。綿密に何か狙いや効果を考えているわけではありません。ただ同じ法人の違う部署で関わる機会は以前と比べるとコロナで著しく減っていると感じます。まずは法人内の部署間の仕事の違い、人との関わりなど交流会を通して感じていただける場として今後も継続して開催出来たら良いなと感じております。

ニュースレター編集委員