

会議⑥：会議の構成割合について



図3-6. 5つの分類に基づいた会議の構成割合

会議⑦：会議の内容の増減について

ユニット又は707会議



リーダー会議



図3-7. 会議の内容毎にみた時間増減の必要性

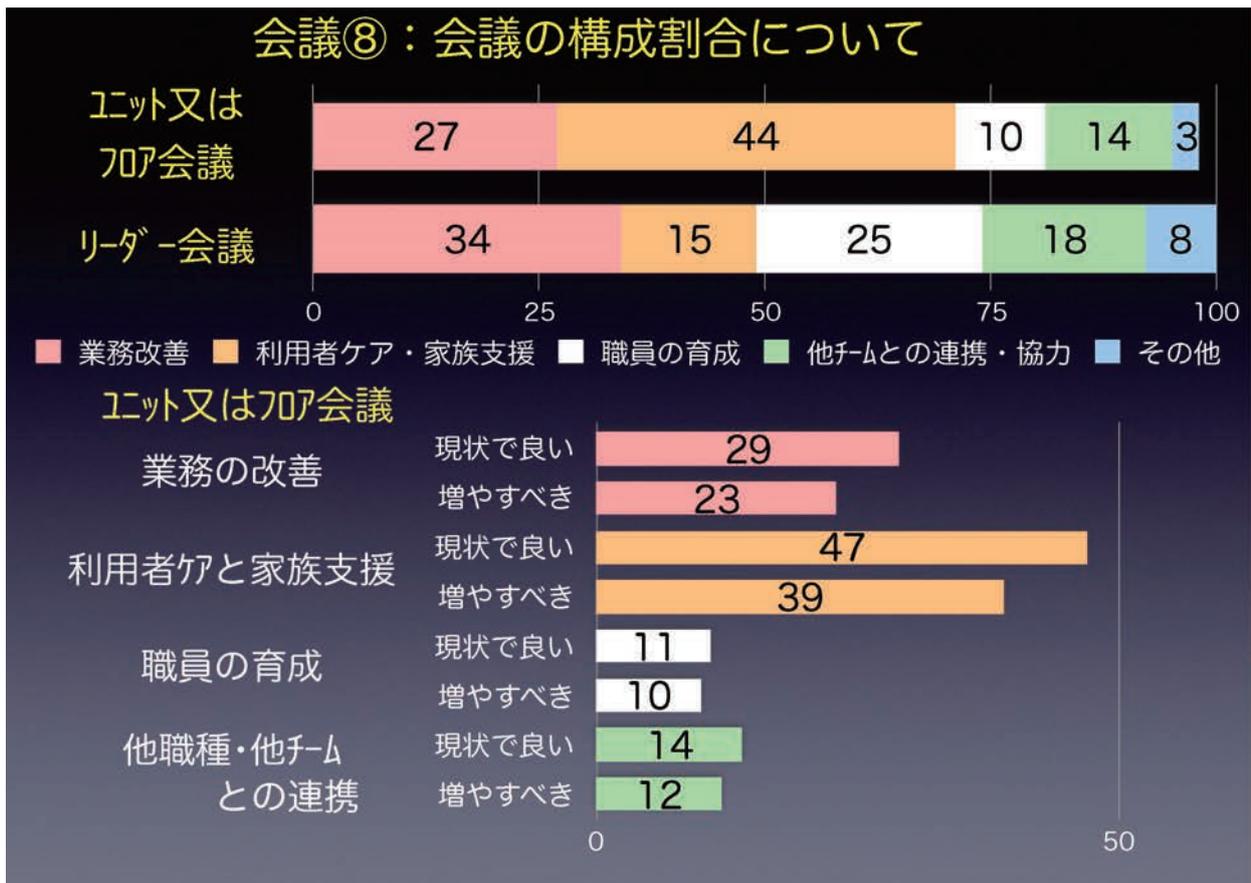


図3-8. 会議の内容毎にみた時間増減の評価と構成割合との関係（ユニット・フロア会議）

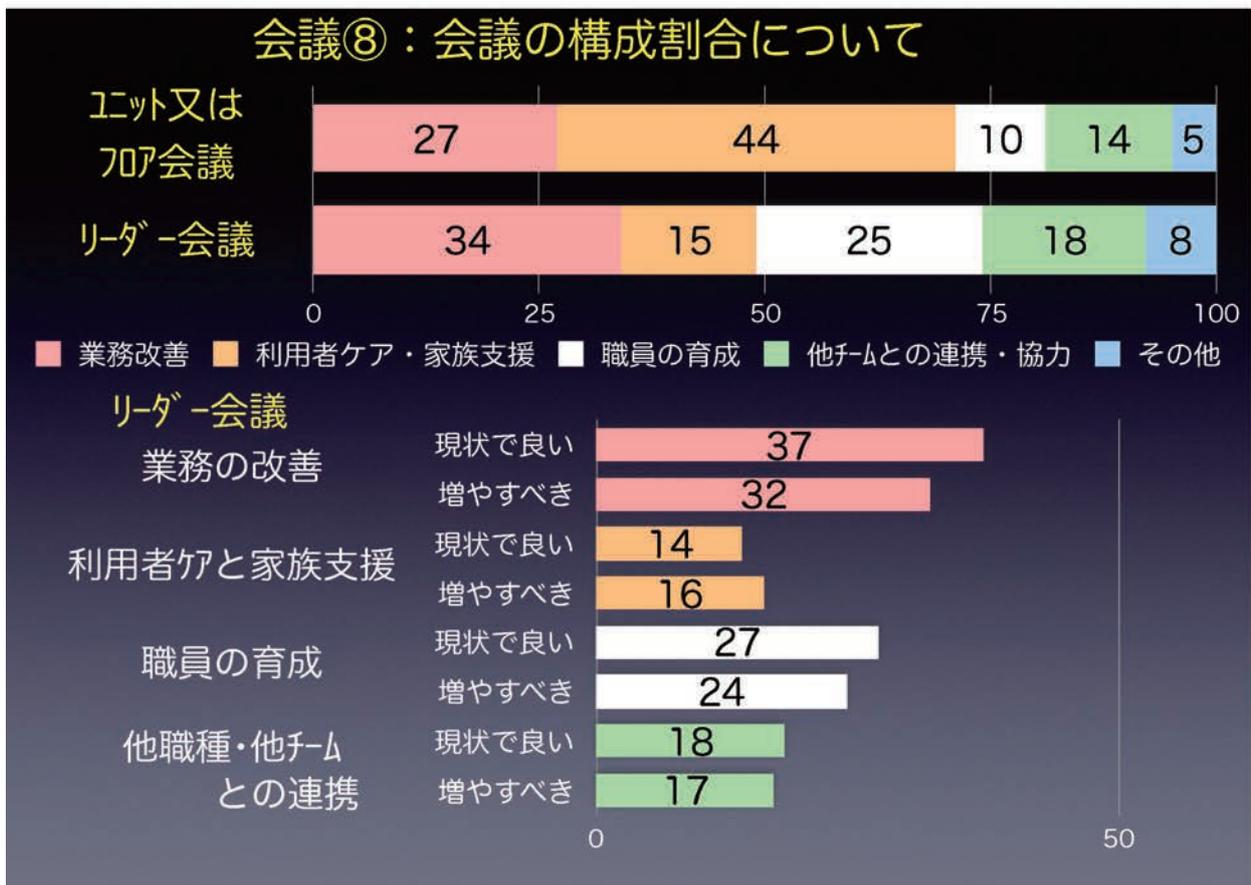


図3-9. 会議の内容毎にみた時間増減の評価と構成割合との関係（リーダー会議）



図3-10. ユニット・フロア会議の運営に対する支援の状況

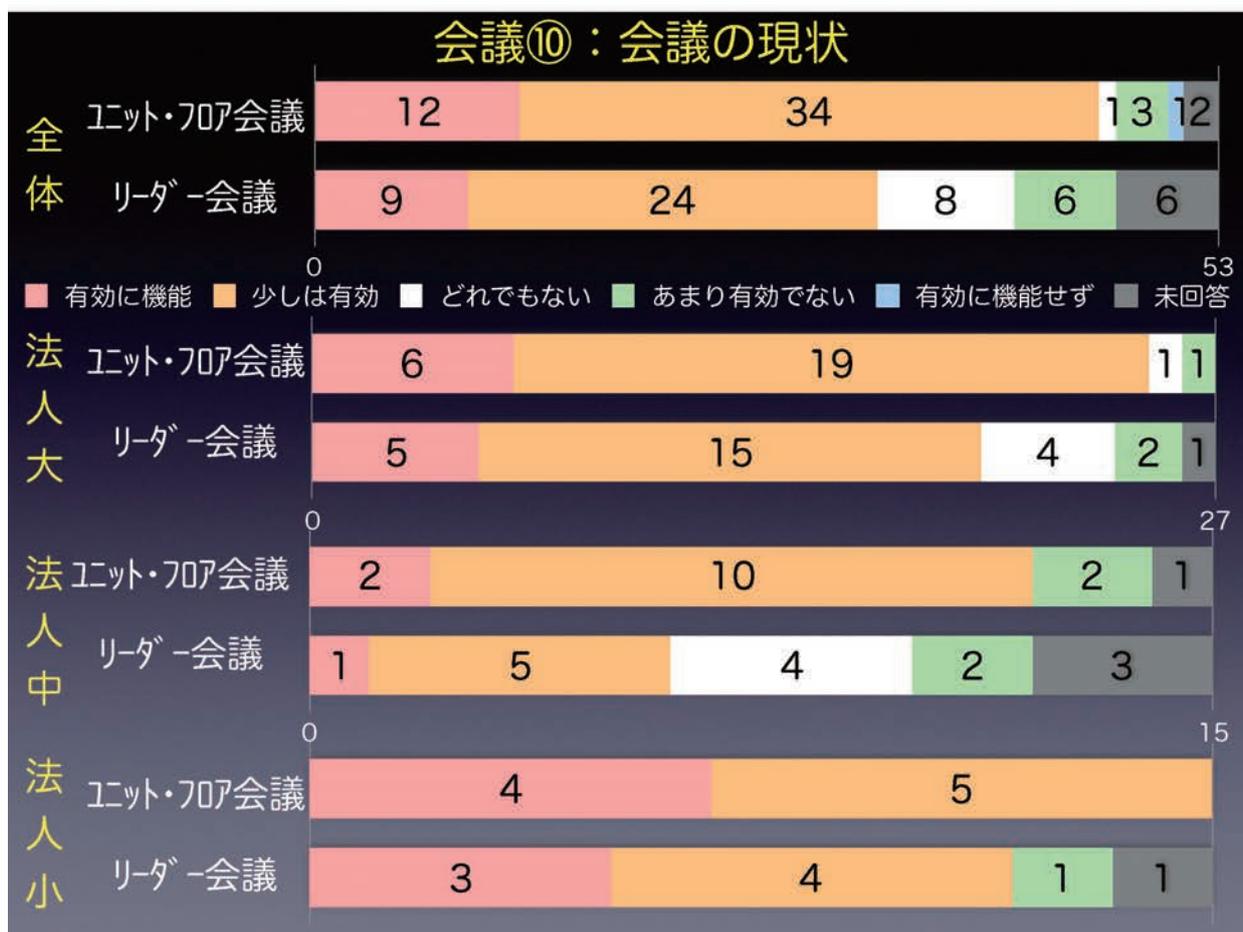


図3-11. 会議が有効的に機能しているか？

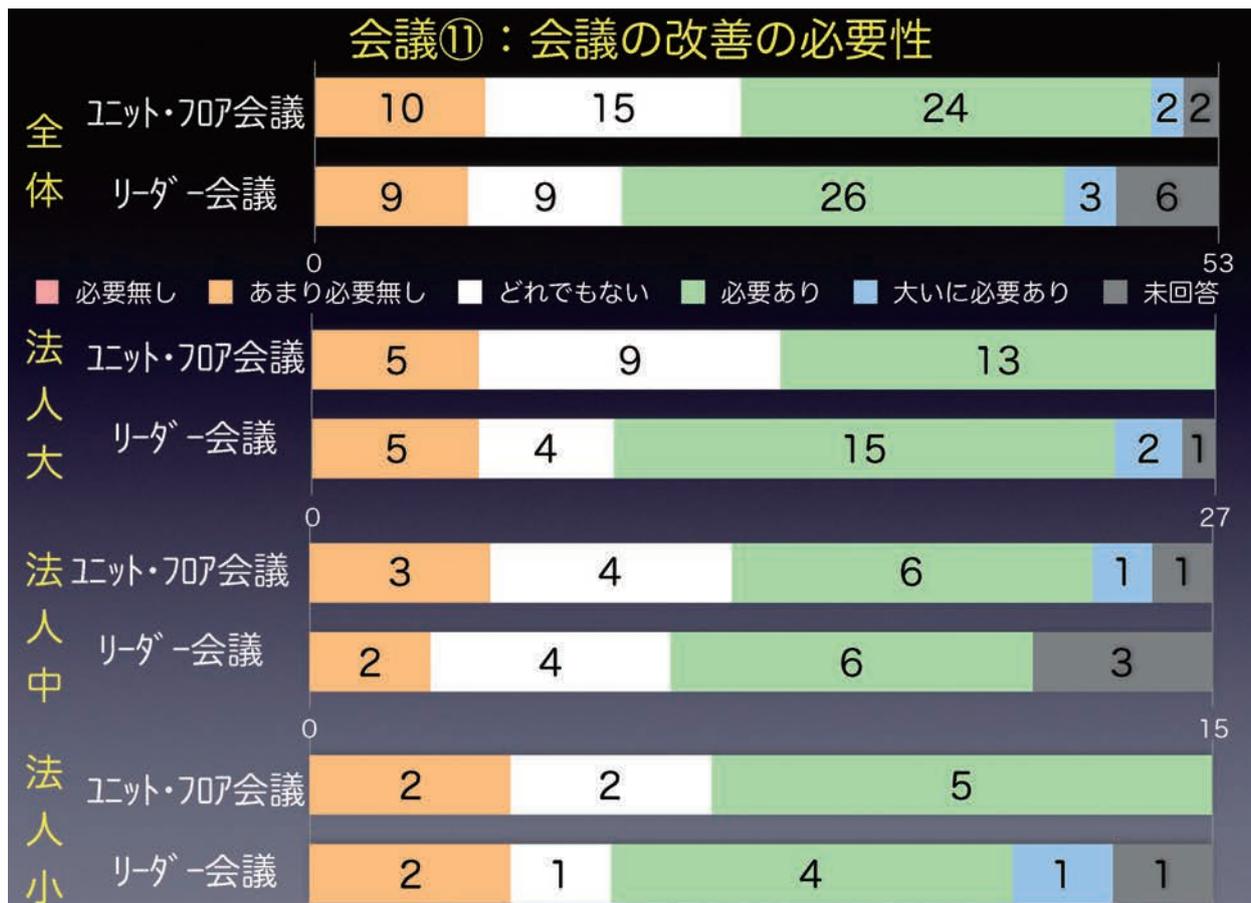


図3-12. 会議の運営に対する改善の必要性の評価

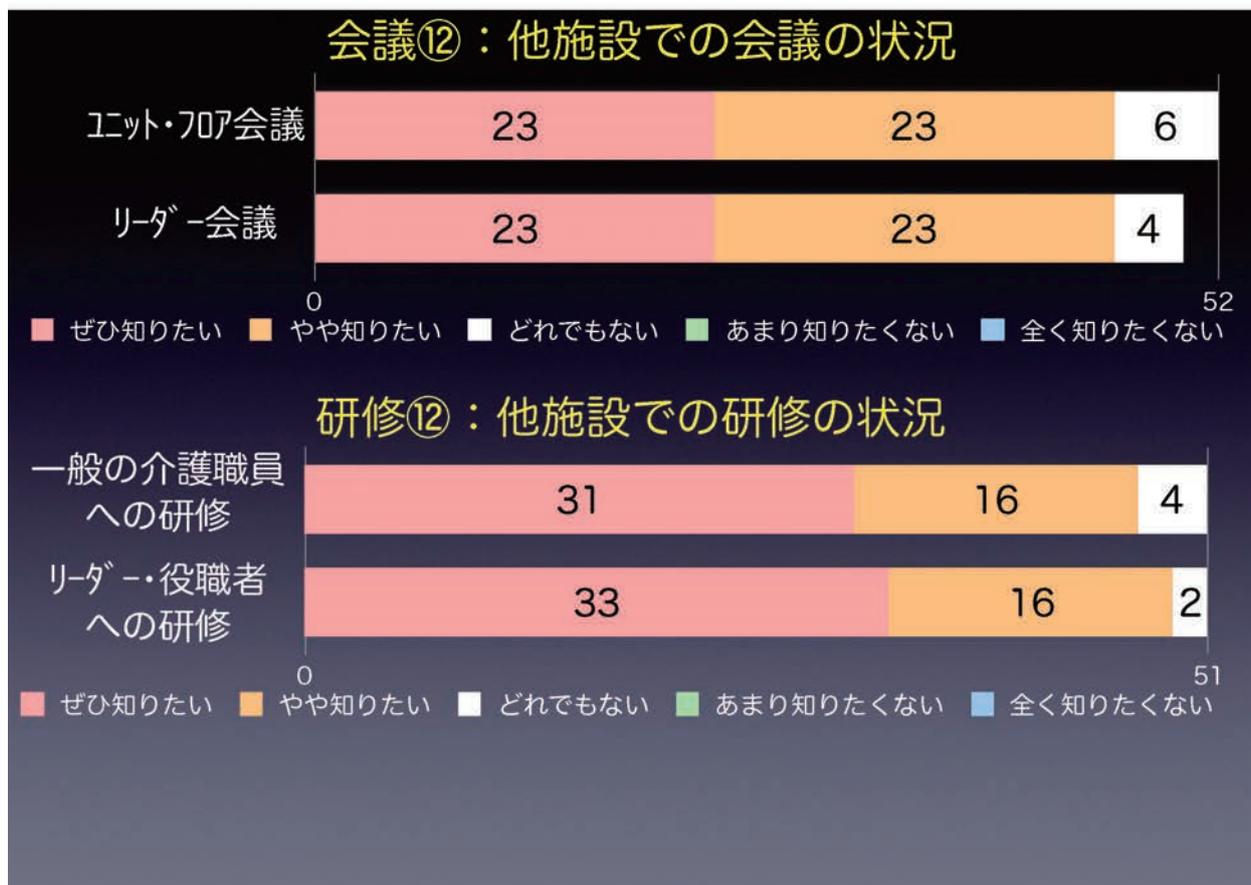


図3-13. 他施設での会議と研修に対する関心

第8章 添付資料

1. 「キャリアビジョンシステム」に関する職員ヒアリング結果

①法人勤務 15 年以上の職員

日時	2019 年 1 月 16 日 13:30～14:30 web 中継による参加	職員構成	職員 A (グループホーム管理者) 職員 B (地域密着型通所介護管理者) 職員 C (特別養護老人ホームユニット総括) 職員 D (居宅介護支援事業所管理者)
----	---	------	---

Q「キャリアビジョンシステムのフォームを見て、どうですか。質問など、難しかったのではないかと思います」

- A) まだ考えていて、何も入力できていない。自分自身、3 年後や 5 年後のビジョンなどはあまり考えていなかったので入力が進んでいない。
- A) 1 年後は想定できて、3 年後 5 年後となると想像がつかない。1 番最初の質問から躓いて、うまく書けない。
- A) あまり具体的な想像ができないので、解答例などがあると、考えやすい。
- A) 細かく区切られていても、どう描くのが良いか、迷う。「来年は●●の資格を取りたい」という内容など書きやすい。資格や業務となると、自分の経験や他の職員を見て、いろいろな選択肢がでてくるが、それが自分の進みたい道かどうかは、わからない。
- A) これは仕事を中心の内容だけど、「5 年後は結婚したい」「10 年後は子供を育てながら」といった、自分の人生プランも交えたキャリアビジョンなのか、少し迷うところがある。
- A) そもそも、キャリアビジョンという言葉が聞きなれない。
- A) 新人だと、よくわからなくても書きやすいと思うが、経験長い人ほど、実際の業務をやることに終始して将来のことはあまり考えていないと思う。加えて、逆に資格を取らなくて今のままでいい、という人もいると思うので、かえって難しい。

Q「新人やリーダー職員の場合、キャリアビジョンが見えないことで、退職動機につながっている、という考えもあるが、皆さんはどのように考えるか」

- A) それ (キャリアビジョン) を考えるきっかけがあったかという点、自分自身も考えたことがないので、自分たちも伝え方に迷うことがある。
- A) 決定打ではないかもしれないけど、その可能性はあるかもしれない。自分たちでも「自分は、今まで何を頑張ってきたんだろう」「次は何を目標にすればいいだろう」と立ち止まったときに、それが前向きには考えられずに、不安感ばかり増してくる。
- A) 本当は、その時に相談してもらえるのがいいんだけど、どのようなアドバイスをしたら前向きになってくれるか分からず、自分自身の答えも出せていない。

Q「設問の最後に「退職」や「異動」などを意思表示する項目があるが、これから、各チームのメンバーが書き込んだ内容を見れる場合、どういう活用の仕方があると思いますか」

- A) ただ、この項目をまじめに書いてくれれば、という前提の話だけど。
- A) 「決めた」というところで相談をもらうのではなくて、将来について、悩んでいる段階から一緒に考えていきたい。ただ、「この人はこういう考えなんだ」ということが分かっているならば、その人の役割は何だろう、と考えて提案しながらやっていけるのではないかと、思う。
- A) 本人が思っている良さと、リーダーや周りが見た良さが、実は、かみ合っていないこともある。本人は行き詰まったり、いろいろな情報を見聞きして迷ったりしているのだけれど、こちらから客観的にみた印象を共有できれば、本人も納得しながら活躍できる業務を探せると思う。

②法人勤務 10 年～15 年の職員

日時	2019 年 1 月 17 日 14:30～15:30 web 中継による参加	職員構成	職員 E (デイサービス介護員) 職員 F (特別養護老人ホーム介護員) 職員 G (特別養護老人ホーム介護員) 職員 H (小規模多機能型居宅介護介護員)
----	---	------	---

**Q「このキャリアビジョンシステムでは、皆さんがこれからやりたい仕事や目標、課題などを
入力いただいたのですが、ご自身の仕事を振り返ってみて、どのように感じましたか」**

- A) 以前は、自分のやりたい仕事とか、目の前の利用者にかうしたい、という気持ちがあったが、今は子供もいて、どちらかという、自分の家族との時間をどうしたいか、という気持ちが優先して、そこまで考えられない。子育てしていると、こどもの時間優先になってしまうと感じた。
- A) 自分は今の職場で今の仕事を続けていきたいのに、下には入ってくるし、上からは黙っていてもリーダーに押されるし・・・。これを書くことで、自分はどうなりたいたのか、立ち止まって考えずに忘れてしまっていたと思った。
- A) 普段の業務でいっぱいいなこともあり、仕事自体がこれでいいのか悩むこともある。キャリアアップを求められているが、その前に、自分はどこにいるんだろうとわからなくなる。

Q「そういう時期もありますね。入力項目の最後に、人事異動の希望や、面談希望の欄があるが、どうですか」

- A) 自分も上司や先輩に対して、面と向かって「面談してくれ」とは言えないこともあるから、ポチッと押して伝わるのであれば、その方が気持ちは楽だと思う。

Q「皆さんご自身は、これまで、どういうことが成長してきたと思うか」

- A) 新人のころと比べると利用者の対応におどおどしなくなったと思うが、日々の成長は、と言われるとちょっと・・・。
- A) 任される仕事が変わったり、リーダーになったり、役職が変わったときには「周りからも評価されているんだな」と思うけど、時間がたつと・・・。いつの間にか、その評価されたことを忘れてしまう。
- A) 自分で自分の評価はできないし、一年前、自分が何をしていたか、わからなくなってしまう。
- A) 「1 年」「3 年」「5 年」「10 年」で、1 年や 2 年だとわかるけど、5 年とか 10 年だと、先のことも過去のことも、自分のことが想像できない。
- A) 新人や後輩が来た時に、ヒヤリハットの場面や行事ごとに一緒に対応して「自分も成長したんだな」と感じるが、「具体的に何が成長したか」「どうやってそれを身につけたか」ということは、答えられない。

③法人勤務 5 年未満の職員

日時	2019 年 1 月 16 日 16:30～17:30 web 中継による参加	職員構成	職員 I（特別養護老人ホーム調理員） 職員 J（サービス付き高齢者向け住宅調理員）
<p>Q 「キャリアビジョンシステムは、どのようなところが難しかったか」</p> <p>A) 1 年後の目標はすぐ入力できたけど、3 年後以上は、業務のイメージがつかないのと、自分がどれだけできるようになっていくか、わからないので、書けなかった。</p> <p>A) 資格は、取得できる年数など、具体的にイメージしやすい。でも自分自身の仕事をトータルで考えると、何をどこまで、ということが考えられなかった。</p> <p>Q 「では、自身の目標になるような先輩はいますか」</p> <p>A) 5 年以上、上の先輩は、短大卒で勤務して、勤務しながら勉強して管理栄養士の資格を取得したと聞いている。自分も、働きながら勉強できるのはいいと思うので、その先輩が目標になっている。</p> <p>A) 調理の仕事をしていて、技術的に「これをやりたい」という方向の人と、資格として「これを合格したい」という人がいる。自分は技術面ではこの人、資格はこの人、という形でそれぞれ目標がある。</p> <p>Q 「どうしたら入力しやすいと思いますか」</p> <p>A) もう少しボリュームが多いことを想定していたので、思ったより書きやすかった。</p> <p>A) 自分は異動希望もなく、細かく書く内容がなかったので、すぐ終わった。</p> <p>Q 「異動とか退職とか面談希望とか、いろいろな欄があるのはどう」</p> <p>A) 直接、口では伝えづらいところなので、アンケート形式になっていて●か月後、という欄もあるし、理由を書く欄もあるし、異動したい人にとっては書きやすいと思う。</p> <p>Q 「逆に、どこの項目が書きづらいですか」</p> <p>A) 3 年後、5 年後の目標設定の欄が書きづらい、というより、難しい内容を答えないといけないと思った。具体的な先輩像があったり、「3 年後はこうなりたい」など、もう少し気軽にこたえられる内容だったらいい。</p>			

平成30年度

「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」

社会福祉法人が地域で求められる役割を果たすために
福祉・介護人材の確保・定着をベースとした共同事業

社会福祉法人グループ リガーレ本部

社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋

地域密着型総合ケアセンターきたおおじ

〒603-8231 京都市北区紫野大徳寺町 49-3

電話 075-366-8025 FAX 075-366-3006

