



社会福祉法人 愛護会

# 愛護の道

Vol.109  
2023.12

—経営理念・信条—

たった一人しかない自分を たった一度しかない人生を  
本当に生かさなかったら 人間生まれた甲斐がないじゃないか  
～「路傍の石」の一節～



## 岩手県知事表彰を受賞しました



手作りおやつを  
園児に渡す幸子さん▶

毎日、バス・徒歩での通勤を頑張っています。休憩の際は、あたたかいお茶を準備してくれます。給食室での仕事のほか、雑巾縫いと日めくりカレンダーをめくることが日課です。



令和5年度岩手県障がい者雇用優良事業所等表彰式が9月15日(金)にいわて県民情報交流センター(アイーナ)にて行われ、金ケ崎保育園に平成13年から20年間勤務している調理員の菊池幸子さんが障がい者雇用の模範となる働き方が認められ、優秀勤労者として岩手県知事表彰を受賞されました。





## 「子どもに寄り添った保育の実践を目指して～エピソード記述を通して援助の方法を探る～」

子どもの姿や思いを捉え理解する援助の仕方を探るため、エピソード記述を活用し、子どもに寄り添った保育の実践を行えるよう、記述の仕方を学び理解を深める。

### ◆研修のまとめ◆

エピソード記述の書き方をポイントでまとめることによって職員間で共通理解ができるようになった。

また、子どもの変化について記述することで保育の振り返りを行うことができ、自己評価が可能となる。そして「子どもの理解」を基盤とした保育の改善、充実への手がかりや手立てを具体的に考え、実際の保育に活かしていく手段となることがわかった。

【たんぽぽ保育園】エピソード記述チーム



## 「利用者の生活の質の向上について考えてみる」

生活の質の向上について整理し、複数の障害を持った人、高齢者についてグループ分けを行い、主観的な幸福度を測るツールを活用し、生活の向上を目指す指針とする。

### ◆研修のまとめ◆

調査を行い、それぞれのグループで今後の課題が見えてきた。QOLとは身体的な状況だけに着目するのではなく、精神面や社会的な活動を含め、総合的な活力や生きがい、満足度を表すものであり、加齢や障害などにより、今まであたり前に出来ていた生活が出来なくなってしまうと、その人らしさや生活への満足感を維持していくことが重要であると考え。

【チームNo.10】QOLより良い支援のために



## 「ストレスとの共存～メンタルヘルスとストレス解消法を考える」

自分自身のストレスに対し、少しでもストレスとなる問題の解消方法を見出すとともに、職員のメンタルヘルスの向上を目指す環境の情報提供を行い、生きる原動力につながる機会としたい。

### ◆研修のまとめ◆

年代別に結果の分析、対応策の検討を行った結果、個々のライフステージや職務上の立場、家庭環境による様々なストレスを感じていることがわかった。そして誰もが抱えるストレスに対し、耐えられる心の強さが重要なのではなく、ストレスから回復できるしなやかさが大事であることに気づいた。

【チームNo.03-1】脱ストレスチーム



# 社会福祉法人愛護会立愛育研究所 第1回 チーム研修発表会

当法人では、職員の資質向上を図り、より良い支援が出来る職員の育成を目指し、職員研修として「一人一研究」に取り組み、研究発表会を行ってきました。しかし、通常業務を行いながら研究に取り組むことの難しさについて職員から声があがり、2020年より「チーム研修」へと形を変えました。

「チーム研修」では研修課題に対し、興味関心のあるチームに職員が事業所の枠を超えて所属し、3年間を通してチームで学び、業務に活用できるスキルを取得するというスタイルへ変わりました。また、勤務時間内に取り組むことをルールとし職員の負担にならないよう進めてきました。今回は全29チームで構成され職員約半数の191名が参加し、それぞれのチームが課題を設定しながら研修を積み重ねてきました。

今年度はその第1回目のチーム研修発表会となります。代表6チームが選出され発表を行い、法人全職員の学びの場となりました。分野、所属が違う職員が他の職種の研修を聞くことにより、愛護会の強みであるそれぞれの専門性を活かした多職種協働の在り方を再実感し、より良い支援やより良い環境で働くことへの新たな視点が構築される機会となりました。今回は新型コロナウイルスの影響により動画配信で実施し、それぞれの事業所にて鑑賞し研修を行いました。

## 「人材確保について」

当法人では人材確保を行うため、現場職員で構成されている「人材サポートチーム」が就職相談会に参加し徐々に成果が出てきている。しかし厳しい状況が続いているという現状を踏まえ研修を行う。

### ◆研修のまとめ◆

学習会では、愛護会の強みを活かせる認定として、女性活躍推進法に基づく認定制度である「えるぼし」、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度「くるみん」が厚生労働大臣より認定を受けることが出来た。また、愛護会の現状についてSWOT分析を用いて「強み」「弱み」「機会」「脅威」に分類し、その現状を地域、求職者、経営者、職員の視点でさらに分類し考察を行った結果、愛護会の現状を知ることが出来たため職員間で共有し今後の人材確保に活かすとともに、人材喪失にも重点をおきながら研修を深めていきたい。

【チームNo.01】 You can Do it!

～youがcanできるならdoしちゃいなよ!～



## 「保護者との関係づくりや支援方法を考える」

保護者との関係性の構築として、子育てに対して保護者にどのように寄り添い、対応していくべきかという意見をもとにチーム研修を通して学ぶ。

### ◆研修のまとめ◆

支援全体を振り返り、保護者へのコミュニケーションをとりながら段階的に改善策を提案でき、保護者の気持ちに寄り添った支援を大事にしながら行うことができた。

研修を通して、今後も保護者との信頼関係を構築し、家庭に寄り添えるような保護者支援に努めていきたいと感じる研修であった。

【第二東水沢保育園】  
保護者支援保育チーム



## 「園舎の安全マニュアルを作る」

自ら考えて楽しく遊ぼうとする子どもの環境づくりとして園舎の安全マニュアルの作成。

### ◆研修のまとめ◆

写真や文字で視える化することにより、職員への意識づけや子どもたちへの声掛けへとつながり、事前に対策が可能となった。今後の取り組みとして、マニュアルを更新させ、園内研修などを通して職員間での共通理解を図る。

【東水沢保育園】保育の環境チーム



全チームの研修をまとめた、チーム研修報告書（全212ページ）を、希望者に無料配布いたします。  
◆お問い合わせ先 Eメール honbu-h.sasaki@aigokai.jp  
愛育研究所事務局 地域福祉課 佐々木まで

↑QRコードから、各チームのテーマとまとめをPDFデータで閲覧できます。



