

みやぎNPO夢ファンド(A)組織開発(人材育成を含む)支援プログラム

平成20年度助成事業 最終報告書 2008年 4月 24日

団体名	特定非営利活動法人ソキウスせんだい		
事業名	「ソキウスせんだい」これで委員会!?～新人スタッフを育成する体制づくり編～		
連絡担当者お名前(ふりがな)	黒田香奈子(くろたかなこ)		
助成金を使って行った研修事業について、具体的にご記入ください。			
第1回	平成20年4月10日(時間:14:00～16:00、参加人数:出席者8名、場所:アトリエソキウス)	①事業の概要説明 ②今後の流れと役割分担 今回の助成金の説明と年間スケジュールをもとにした事業の説明をした。同時に、委員会に参加するスタッフの具体的な役割分担を実施して、事業がスタートした。具体的な役割とは、テーマ毎に2名の担当者を設けた上で、①レジュメの作成、②司会、③記録の作成を担当することである。	
第2回	平成20年5月8日(時間:14:00～16:00、参加人数:出席者7名、場所:支援センターソキウス)	①NPOとは? ②ソキウスせんだいの概要・歴史・役割 参考文献を引用したレジュメをもとにNPOについて学習した。それに並行して、NPO法人ソキウスせんだいについて歴史や概要を含めたNPOとしての役割を話し合った。	※写真1. 委員会の様子
第3回	平成20年6月19日(時間:14:00～16:00、参加人数:出席者9名、場所:アトリエソキウス)	①精神疾患に関する基礎知識 研修会の資料や参考文献を用いて精神疾患の基礎知識を整理した。代表的な精神疾患をいくつか取り上げて、病因、症状、治療を中心に精神に障害を持つ方の地域生活の支援を考えた。	
第4回	平成20年7月3日(時間:14:00～16:00、参加人数:出席者6名、場所:アトリエソキウス)	①対人コミュニケーション・ビジネスマナーの基本について 社会人として必要とされる①電話応対、②敬語・言葉づかい、③身だしなみ、④挨拶、⑤名刺交換などの基礎的な対人コミュニケーションについて学習した。各々の日常の業務を振り返り、改善するポイントを発見して「明日から実践できる」内容を中心に行った。	※写真2. 委員会の様子
第5回	平成20年8月8日(時間:13:30～17:30、参加人数:出席者7名、場所:黒松市民センター)	①青木将幸氏の講演会「会議の進め方について」 青木将幸氏を招いた講演会を実施した。ワークショップを中心とした会議の進め方についての研修が行われた。会議を上手く進めるため、成功させるための技術や役割を具体的に学習した。実際に講演会の中で各々が役割を担当して会議のロールプレイを実践した。	
第6回	平成20年9月11日(時間:14:00～16:00、参加人数:出席者8名、場所:アトリエソキウス)	①ロールプレイ「会議やビジネスマナーの模擬実践」 青木将幸氏の講演会を振り返り、模擬会議を開催して見識を深めた。議題を持ち寄り、時間や役割といった会議の体験学習に取り組んだ。同時に、各々がビジネスマナーを意識して言葉づかいや敬語を中心に実践して会議を進めた。	
第7回	平成20年10月9日(時間:14:00～16:00、参加人数:出席者6名、場所:アトリエソキウス)	仕事の進め方の基本的な内容について学習した。具体的な内容は、①報告・連絡・相談、②PDCA、③ビジネス文章(社内・社外)、④スケジュール管理である。特に、スケジュール管理は、法人で参加したイベントの1例を取り上げて、円滑にイベントを成功させるために必要なスケジュールの工夫について再検討を行った。	※写真4. 加藤哲夫氏 講演会
第8回	平成20年11月20日(時間:14:00～16:00、参加人数:出席者8名、場所:支援センターソキウス)	①NPOとは、②NPO法人としての「ソキウスせんだい」について 加藤哲夫氏の講演会に向けた準備として、加藤哲夫氏の著書を用いたNPOに関する事前学習を実施した。それらを踏まえて、NPO法人としてのソキウスせんだいの役割や現状と課題について話し合いを行った。	
第9回	平成20年12月12日(時間:13:00～17:00、参加人数:出席者5名、場所:仙台市民活動サポートセンター研修室1)	①NPOについて(NPOとは・NPO職員としての心得) ②仕事の進め方(スケジュール管理・報連相・PDCA) ③テキストについて 加藤哲夫氏を講師にお招きして、現在の委員会活動に関する助言、仕事の進め方について、NPOに関する疑問への回答を講演会の中で行った。今後の委員会活動の課題や振り返りを含めて、講演会の中で整理した。	

助成金を使って行った研修事業について、ご記入ください。(続き)

第10回 平成20年1月8日(時間:14:00~16:00、参加人数:出席者6名、場所:アトリエソキウス)

①ソキウスの理念について、②ビジネスマナーについて、③会議の進め方について
ソキウスさんだいの基本理念の話し合いが行われた。今後、目指していく方向性を考え、理念をしっかりと確認して掲げるため、案を取りまとめた。次回の青木将幸氏の講演会に向けた予習と前回の復習を含めたテキストの整理を行った。

第11回 平成21年2月12日(時間:13:00~17:00、参加人数:出席者8名、場所:支援センターソキウス)

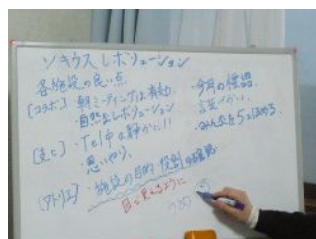
①会議の進め方、②模擬会議、③ファシリテーターについて、④テキストについて
青木将幸氏を講師にお招きして、会議の進め方を中心に講演をして頂いた。会議における4つの段階を学んだうえで、実際に模擬会議に取り組み、体験学習を実践した。また、テキストに関する助言も頂いた。

第12回 平成21年3月12日(時間:13:00~17:00、参加人数:出席者5名、場所:仙台市民活動サポートセンター研修室1)

①新人研修のプログラムについて、②今後の活動テーマについて、③今回の事業の振り返り
完成したテキストを確認して、今回の事業のまとめと振り返りを実施した。また、新人研修プログラム(案)のたたき台について意見を出し合い、内容を整理した。次年度の活動テーマの候補を何通りかあげて今後の取り組みにつなげることの確認をおこなった。



※写真5. 青木将幸氏の講演会



※写真6. 青木将幸氏の講演会

当初の成果目標はどの程度達成できましたか。当初目標と比較して記入してください。

●申請書に記載した成果目標

①職員テキスト「ソキウスの手引き」の作成

現在働いている若年層の職員のスキルアップを図るために、「ソキウスの手引き」の制作を通して、基礎的な見識を深める。「ソキウスの手引き」は、法人内にある各事業所の共通の統一した姿勢を取りまとめると同時に、教科書として新たに採用となった職員の研修で用いるために制作する。

②新人職員の研修プログラムの確立

「ソキウスの手引き」を教科書として用いた新人職員の研修プログラムの体制を整える。「ソキウスの手引き」の制作に携わった職員が内容を理解して指導ができるようにする。具体的なプログラムを計画して、来年度からの新採用の職員に対して整備された研修を実践する。新人職員を育成してスムーズな現場での仕事に結びつけられるようなシステムをつくる。

●目標の達成度・団体に与えた効果

①職員テキスト「ソキウスの手引き」の完成

定期的開催してきた活動や講演会の内容を整理して「ソキウスの手引き」というテキストが完成した。ソキウスさんだいの仕事に照らし合わせた内容をテキストに記載したため、独自性を持った手引きとなった。この「ソキウスに手引き」は、新人職員の研修プログラムに活用できるだけでなく、現在働いている各事業所の職員の共通知識としても大きな効果をもたらした。

②新人職員の研修プログラムが整備された

「ソキウスの手引き」の作成に携わった職員が、その内容を誰にでも説明できるよう知識として身につけることができた。そのため、新たに採用された職員に「ソキウスの手引き」を用いた指導が可能となった。それを受け、新人職員に向けた研修の仕組みを検討することができ、プログラムの整備に結びついた。これまで法人内になかった新人職員の研修の環境を確立されたことにより、法人が抱えていた1つの課題がクリアされた。

●申請書に記載した成果目標（続き）

●目標の達成度・団体に与えた効果（続き）

③委員会活動のシステムの確立

法人内の各事業所のスタッフが一同に集える委員会を立ち上げたことにより、交流の場、情報交換の場のシステムが確立された。（自発的にスタッフ同士のコミュニケーションを図る機会が増加した）

今後は合同スタッフミーティングという形で月に1回の活動としていく。

④スタッフの意識・知識・技術の変化

講演会や参考文献に基づいてロールプレイ（模擬演習）を実施したことにより、すぐに各々の現場で行動に移すことができた。「まずは勉強したことを明日からチャレンジしてみよう！！」という、自分達で積極的な現場実践を試みる気持ちが芽生えた。委員会を通して得た知識や技術を意識して、業務に取り組むことができ、参加した一人一人の職員の中に仕事に取り組む意識の变革があった。

●達成できない部分があった場合には、

考えられる原因や、解決に向けて必要なことをお書きください。

【達成できなかった目標】：テキストの制作により事業所間で統一した知識の共有を図ること

今回、テキストを制作するプロジェクトにおいて、テキストを事業所間に配布することにより、仕事の取り組み方の統一した方法を共有する効果も期待していた。しかしながら、プロジェクトの中で整理したテキストの内容を現場で実践している職員は、現状としてプロジェクトに参加した若年層の職員のみである。具体的には、テキストの完成版を各事業所に配布するも、プロジェクトに参加した職員以外の方の実践に結びつけることができていることがあげられる。背景として、一般常識も含めたテキストの内容であるが故に、あくまで参考の意味合いが強いものと考えられる。

今回のプロジェクトにおいて、スムーズな事業所間の連携や仕事の取り組み方を共有する目的を併せ持っていたが、各職員のテキストの内容を実践で試みる意識のバラつきも示唆された。解決に向けて、①プロジェクトに参加した各事業所の若年層の職員が中心となり、継続した実践を試みること、②各事業所の長が集う会議にてテキストの意味と実践について話題を諮ること、③テキストの完成から日も浅いため各事業所でテキストの説明会を開催することを方法として検討する。それに加えて、「ソキウスせんだい」の仕事の効率化や現場で働く職員の意見を幅広く取り入れて、更なるテキストの改良と検討が必要であろう。その結果、①テキストを用いた新人研修の中身の充実、②新人職員に対して現在働いている職員の誰もが研修の指導が可能となることに結びつくものと考えられる。

**今回の事業を、今後どのように展開していきますか
また、その際に必要なものは何ですか**

今回、「ソキウスせんだいこれで委員会!?!~新人スタッフを育成する体制づくり~」という事業テーマを設けて1年間取り組んできました。結果、夢ファンド助成金を頂けたことで、より充実した内容の「ソキウスの手引きの制作」と「新人研修プログラムの仕組みづくり」が可能となった。新たに採用されたスタッフが、ソキウスせんだいの理念と役割、具体的な仕事の中身をスムーズに理解して働けるために、今回取りまとめた内容を試行錯誤しながら実践に移していく必要があると考える。そのためには、常に「ソキウスの手引き」を新しい情報に更新すること、新人研修の体制の中身を実践の中で柔軟な工夫を取り入れながら進めることの2点が必要である。事業開始から1年間の経過の中で、働く職員の「勉強しようとする・変えようとする気持ち」「連携して情報を共有する横のつながり・ネットワーク」の大切さを学んだ。今回、少なくとも、これまで法人になかった新人を研修して育成するシステムをつくったことは、とても大きな一歩である。今後も法人が抱える課題に対して、働く職員が調べて考えて意見を出していける展開と流れが必要であると考え。今回の事業を通して、課題を解決するための物の考え方や方法について大変見識を深めることができた。同時に、学んだことを今後のソキウスせんだいの仕事に結び付けていく必要があると考える。

助成金の使途内訳（具体的に記入してください）

収入の部

項目	予算（円）	決算（円）	備考
みやぎNPO夢ファンド助成金	220,000	220,000	
自己負担金	55,000	56,587	
合計	275,000	276,587	

支出の部

項目	予算（円）	決算（円）	備考
講師謝礼	170,000	170,000	青木将幸氏(2回) 加藤哲夫氏(1回)
講師交通費	60,000	60,000	
消耗品費	20,000	17,892	
参考文献代	25,000	26,695	
研修会場代		2,000	
合計	275,000	276,587	