

Information

山脈は20~30代、また子育て世代も活躍できる職場です！
パート職員、募集中！

仕事内容、給与、待遇など募集に関する詳細は、法人事務局までお問合せ下さい。

1. みやま工房（就労継続支援B型） 枝豆、長ねぎ、玉ねぎ、さつまいもなどの野菜作りが中心！

【募集】職業指導員

【仕事】利用者への農作業の指導、利用者の支援記録などの事務業務など

【勤務】8時から17時の内の6時から8時間（昼休憩1時間）

【休日】土日祝日 但し、月2回程度土曜出勤あり

2. みやま工房（就労継続支援B型） 事務経験者歓迎！

【募集】一般事務員（経理・総務全般）

【仕事】経理、労務、庶務など総務業務全般

【勤務】8時から17時の内の6時から8時間（昼休憩1時間）

【休日】土日祝日

3. ハーモニーやまなみ（グループホーム） 中抜け勤務で効率よく働けます！

【募集】世話人

【仕事】朝食・夕食の食事提供、衛生管理、体調管理・金銭管理、相談支援、記録等

【勤務】朝7時から10時、夕15時から19時 計7時間 ※中抜けあり

勤務日数は月15日程度（ローテーション勤務）

令和6年度賛助会員募集中！

「山脈」の設立趣旨に賛同し、私達の活動を応援してくれる方を募集します。一口2,000円で何口でもかまいません。昨年に引き続き、皆様の温かいご理解とご支援を宜しくお願い致します。

賛助会員 年会費 2,000円(一口)

山脈ニュースをお届けします

賛助会員になられた方には、毎月、当法人の活動の内容をお伝えする「山脈ニュース」をお届けします。

発行 特定非営利活動法人 山脈 理事長 笹澤 賢一

住所：〒370-3604 群馬県北群馬郡吉岡町大字南下 983-2

電話：0279-54-2947 FAX：0279-54-9171

E-mail：rep@npo-yamanami.jp

URL：<http://www.npo-yamanami.jp/>

運営 就労継続支援B型事業所「みやま工房」
就労継続支援B型事業所「麦のゆめ」
就労継続支援B型事業所「キッチンハウスみやま」
グループホーム「ハーモニーやまなみ」1号・2号・3号・5号・6号

(文責：笹澤賢一)

NPO
法人

山脈ニュース

2024.5

No.250

グループホームのレクで赤城南面千本桜に行ってきました🌸

4月10日(水)、グループホーム「ハーモニーやまなみ」の春のレクリエーションで赤城南面千本桜に行ってきました。今年は昨年に比べて桜の開花が遅れていたのが心配していましたが、当日は雲ひとつない晴天に恵まれ、桜も満開でした。お花見のあとは、まだ新しい道の駅「赤城まえばし」にいてお昼や買い物を楽しみました。



【参加者の声】

- ・楽しかった。戻ってキッチンの仕事もしたので疲れました。(富澤さん)
- ・楽しかった。綺麗だった。(阿久津さん)
- ・楽しかった。次は華蔵寺公園や高崎観音山に行きたい。(飯塚さん)
- ・桜が満開で良かった。次は群馬フラワーパークに行きたい。(高橋さん)
- ・楽しかった。桜が可愛らしかった。リフレッシュできた。猿回しが面白かった。(富岡さん)
- ・とても楽しく過ごせました。ありがとうございました。次のレクも参加したいです。(戸部さん)
- ・天候に恵まれ、桜も丁度良く咲いていて、楽しく行ってこれました。(生方さん)
- ・楽しかった。また行きたいです。(高松さん)
- ・楽しかった。次はイオンに行きたい。(鷹野さん)
- ・楽しかった。次はけやきウォークに行きたい。(安澤さん)
- ・楽しかった。桜が綺麗に満開でした。(中嶋さん)
- ・コロナでレクが出来なかったのが、今回出来てとても楽しかったです。是非、また行きたいです。(金井さん)
- ・キッチンハウスみやまのお昼のお弁当も美味しかった。天気も良くて最高でした。(丸山さん)
- ・レクに参加し楽しかったです。そこで写真とかビデオも撮りました。(伊藤さん)

2024.4月号(No.249)に誤字、誤表記がありました。修正をさせていただきます。訂正を宜しくお願い致します。

(誤) 理事 馬場祐太 (正) 理事 番場祐太

(誤) 小野聡司 管理者・副事務長の兼務 (正) 小野聡司 管理者を選任

令和5年度特定非営利活動法人山脈職員研修を実施

年度末も押し迫った3月26日(火)の午後から吉岡町文化センターにて、令和5年度特定非営利活動法人山脈の職員研修が実施されました。コロナの影響で職員一同が会して研修を開催するのは平成31年2月以来、実に5年振りの実施となりました。

今回は、山脈の番場理事(榛名病院)、佐藤理事(田中病院)のお二方に講師を務めて頂きました。研修は番場理事に講師を務めて頂いた役職者向けの「どうすればぶれない上司になれるか・・・のヒント」と題した講義と、佐藤理事に講師を務めて頂いた一般職員向けの「より良いコミュニケーションについて」と題した講義が行われました。

今回、番場理事、佐藤理事ともに事前に法人の研修にかかる想いなどをリサーチされ、資料も準備さて研修に臨んで頂いたので、とてもいい研修でした。折角なので少しだけ内容をご紹介しますと思います。

役職者研修「どうすればぶれない上司になれるのか・・・のヒント」

リーダーとは、共に働く職員に対して「あるべき方向を示し、そこへ導いていく人」という意味です。今、職場に足りないのはそうしたリーダーです。

では、リーダーが不在だとどんなことが起きるのでしょうか？まず、リーダーが不在だと職場は迷走します。そして、職員の不安や不満が増大します。結果、業務レベルの低下が生じ、職員のモチベーションややりがいも低下します。更にはそんな職場では離職率が上昇し、魅力のない職場では求職者が減少し、慢性的な人材不足が生じます。今、多くの福祉の現場ではこうした負の連鎖が起きているのではないのでしょうか？

こうした負の連鎖に陥らないためにもリーダーの存在が重要になってきます。では、そのリーダーシップは誰が発揮するのでしょうか？所謂、管理者などの職階に就くものだけが発揮したり担ったりするものではありません。リーダーシップはあらゆる職階、職種を超えて発揮されるものです。例えば、「上司が部下に対して」、「先輩が後輩に対して」、或いは「同僚が他の同僚に対して」だったり、「ある職種の職員が他の職種の職員に」、更には「正職員がパート職員に」、時には「経験や知識に長けたパート職員が正職員に」など、あらゆる場面でリーダーシップは発揮されるべきものなのです。そして、そのリーダーシップはその立場や場面に応じて様々な役割を持ちます。

リーダーシップの発揮は職階や職種とは無関係という戸惑う方も多いのではないのでしょうか？それは「仕事は誰かに指示をされてするもの」という意識がきっとあるからではないのでしょうか？だから、リーダーシップを求められると「そうは言われても」、「いえいえ、私なんか無理無理…」と答えていませんか？そして、「自分にはそんな能力はない」、「自分には向いていない」と思っていないでしょうか？

では、リーダーになるには「類い稀なる能力や傑出した能力」が必要かという、それは「NO」です。スポーツの世界でも「名選手が名監督とはならず」と言われるように「能力が高すぎるが故に十分なリーダーシップが取れなくなるケース」もあるのです。

リーダーシップに必要なことは、「必要とされる能力の習得や向上に努めるという決意と覚悟」です。そして、「向いていないから無理」、「苦手だからできない」と考える姿勢に別れを告げ、無理だと逃げないでチャレンジすることです。私達が携わる利用者支援は個人プレーではできません。他の職員と連携し、チームワークの向上に貢献する姿勢が求められます。そして、私達の仕事は「人の生命や生活の質、人生に深く関わりを持つ仕事ですので、全ての職員が責任のある立場にあり、それぞれにリーダーシップが求められる職場なのです。」

※資料「目指す職員のイメージ」と「現場への目配り充実度チェックリスト」を添付しますので参照下さい。



一般職員向け研修「より良いコミュニケーションのついで」

一般職員向けの研修は、「組織で働く上でのコミュニケーションについて改めて考え学び、実践に生かしていける機会とする」ことを目的に実施されました。内容は、「コミュニケーションの基礎」、「気持ちよく働くためのコミュニケーション」、「仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション」、「報連相」、「他責から自責へ」の5つからなりました。ここでは「他責から自責へ」について少しご紹介したいと思います。

組織においてより良いコミュニケーションを築くためには、「自己を顧みて自分を育てる」、「物事を見る視点を増やす」、「他人を否定しない。悪口を言わない」、「相手の良いところ、素晴らしいことを探す」、「誠実に人と関わる」、「正しいプライドを持って行動する」、「感謝の気持ちを忘れない」と言ったことが大切です。そして、「他責から自責へ」と言う観点で私達の職場を見てみると、「上司が悪い」、「環境が悪い」、「あの人が仕事をしない、遅い」、「どうせ言っても聞かない、言っても無駄」と他を責めてみても、自分が置かれている環境は何も変わりません。むしろ、そうした感情が表出することで組織内の信頼関係は崩れ、ますます状況は悪くなるばかりです。

そうした時、自分に目を向け自身が置かれている環境を変えて、より豊かな状況を創造するために今できることは、「目の前の人のため」、「チームのため」、「組織のため」に自分にできることを考えて、主体的に実践してみることです。ひとりひとりが自分の責任を適切に受け止めながら、自分にできることから始めてみましょう。

あなたのコミュニケーションは言い換えれば事業所のコミュニケーションであり、事業所、そして法人の質や評価に直結します。ひとりひとりの小さな変化が、自分や周囲の人、そして、事業所、法人の幸せをもたらします。

コミュニケーションは、内側(自分)の良質な関わりが、外側(周囲の人)に伝播して行きます。

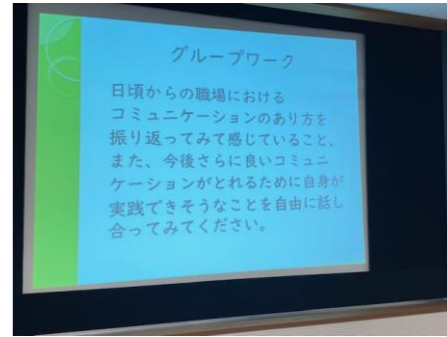
「この仲間と一緒に働くのが楽しい」

「共に働くことで高めあえる」

「困ったときは助け合える」

「苦しい時も支えあえる」

そんな思いにお互いがなれる環境になれば働きやすく、更には効率や成果もあがる職場・事業所・法人になると思います。これからも思いやりをもって、より良い職場を一緒に作ってゆきましょう。



山脈の職員研修の取り組み

山脈では職員教育を重視し、毎年、工夫をこらしながら法人独自の研修を実施してきました。コロナ禍以前は、職員交流も兼ねて一泊の研修会を実施したり、外部講師を招いたり、その時どきで山脈にとって必要なこと求められることをテーマにし、研修を実施してきました。

コロナ禍の5年間、3密な活動を強いられた法人の職員研修が出来ませんでしたが、徐々に各事業所の職員が一同に会し実施することができました。今回の研修では、職階別にグループワークを取り入れ、また、新たな工夫が見られとても有意義な内容になったと思います。

研修で学ぶことで職員ひとりひとりの知識の向上が図れ、日々の業務に実践として生かされることで法人も変化して行きます。山脈は「社会の変化があろうとも持続可能な法人」を目指しフラットな組織作りに取り組んでいます。職員研修はこの取り組みにおいても最重要視しています。今後も役職員の意見を取り入れより良い法人にするために職員研修に取り組んで行きます。