



分野・業種・専門を横断する

クロスセクター ファシリテーション研修

ファシリテーション研修とは？

みなさんは「ファシリテーター」という言葉を聞いて、どんな人を思い浮かべますか？

「会議で参加者の発言を促したり、話をまとめたりすることで、話し合いをより良いゴールに導く進行役」と説明されたりします。しかし、この研修の目指すものは、単に会議の進行技術の向上ではなく、「現在の組織や社会の現状や課題を自分ごととしてとらえて、様々な人々と協力して解決できる」人材育成です。

社会の課題は複雑化し、福祉ニーズも多様化しています。福祉の現場で働く私たちも、自分の部署や組織だけでなく、行政や企業、大学など様々なセクター（主体）と連携して課題の解決を目指して行動できる、能力や姿勢が求められています。

目指してきたのは、利用者や事業所を超えて多様なセクターと協働でものごとを進めることができる「構想力」と「発信力」の向上。3日間の連続研修を通じて、受講者がチームで協力し「自分たちの課題を認識して言葉で表現すること」「課題を広くとらえて俯瞰し、構造化すること」にチャレンジしました。



伊藤 圭之（一般社団法人アソボロジ- 代表）

「あそび」×「まなび」をテーマに、まなびにつながるゲーム開発や企画を実施する一般社団法人アソボロジ-の代表理事や、京都橘大学の非常勤講師など多様な多彩なフィールドで活動する。

Day 1
2023.09.29

ファシリテーターとは？という講義や、これからのスケジュールについての説明。はじめましてのメンバーが多い中でワークを通じて交流を深めました。今自分が感じているキーワードをもとに3つのチームが生まれました。



Day 2
2023.11.24

各チームで、最終日の自分たちの宣言、提案に向けてどのようなワークショップが必要なのかを1日目の研修から何度も打ち合わせをし、この日は実際にワークを主催しました。ワークから生まれた意見や課題、目標をまとめて最終日の発表へと向かいます。



Day 3
2024.01.26

最終日。これまでの成果を経営職に向けてプレゼンです。

組織を変え、地域社会を変え、未来を変える!!

チームヒーローズ

いいね！を合言葉に、子どもの憧れる存在とは…？子どもに自慢できる仕事とは…？との問いかけからはじまり、私たちの仕事、京都福祉サービス協会という組織で働く自分たちの役割や姿を確認していきました。

「仕事の魅力とは？」「ヒーローと考える人ってどんな人？」と問いかけの中で「いいね！」と考えるポイントを探し、自分の中にある可能性や、仲間の行動を認め合うことの大切さを再確認する場に。

「いいね！」と言いつける職場にはいきいきとした言葉や笑顔があふれ、良い雰囲気となるのではないかと、この輪が広がりつながることで「楽しく、ご機嫌で働けるサービス協会にしたい」との思いにたどり着きました。



メンバー自身も今まで知らなかった人との繋がりができ、一緒に何かを作り上げる中でたくさんのワクワクと協会組織一体化後の「いいね！」を体感することができました。

自分たちこそがヒーローであり、京都福祉サービス協会でも楽しく働く職員みんなが、子どもに憧れられる、子どもに自慢できる「ヒーローであり、ヒーローズになる！」との決意表明を行いました。

このチームは、普段現場でチームの管理を任されているメンバーが集まりました。忙しくても仕事はそれなりに楽しく、達成感もあったはずなのにマネジメントする立場になった途端に仕事や周りの色が違って見えてきたことが、どういこうことなのかを考えました。

ステイクホルダーは、仕事を楽しんでいる方々にお願いしました。どのような化学反応が起きるのか楽しみに。この仕事を始めたときの色、管理職をイメージする色をグループワークのテーマとし、管理職の仕事内容を楽しさ、達成感、優先度などに分類しました。

チーム持続可能

このワークを通じて、管理職自身の「話を聞くスキルの差」「職員とのコミュニケーション不足」の二つの原因が考えられました。今、仕事をする上で大切にすべきものは、「余白」なのかもしれません。

「余白」を生むためには、まずは孤立しないこと。

協会全体の対話を増やして、協会内の交流を活発にし、職員同士がつながる場を一緒に構築してください！システムだけでなく、心の一体化を目指していきたいと強い思いを宣言しました。



チーム歯車

「私たちの仕事って、好きな人だけがやっている、一部の困っている人だけのためのものなの？」と社会福祉、地域福祉にそんな課題を感じているメンバーが集まり、「社会全体でより良い未来に近づける原動力となる歯車を作りたい！」という大きなテーマから、チームとしての取組が始まりました。

チームメンバー以外に、協会内の様々な専門職や社会福祉協議会からステイクホルダーを迎え、体験型のグループワークを実施。グループワークのテーマは「85歳のあなたは幸せですか？」。

今やりたいことを85歳でも実現していくためには、課題を「自分のこと」として捉えて、関心を持ってもらえる人を増やしなが、みんなで考えていけるような輪を広げていくこと。

意見を発信し、その意見を拾うことができる場としてのきっかけ作り、職種、多世代の交流、柔軟性をもった魅力ある労働環境を、協会として整えていくことが必要ではないか。私たちの仕事は、今を支えるだけでなく未来をデザインしていくことであり、まず自分たちがマインドチェンジすることで、協会全体を変えていきたい。「チーム歯車始動！」の力強い宣言で締めくくりました。



それぞれのあゆみ

旧施設部門で2016年から始まった魅力発信チーム。当初、学生のニーズに合わせた採用活動を展開するにはどうしたらよいかという課題があり、学生と同じ目線で、想いや悩みを身近に感じることのできる若手職員の意見を取り入れてみようということで、若手で構成された採用チームを発足しました。2018年には、採用チームから魅力発信チームに名称を変更し、採用活動への参加、協会の魅力を内外へ発信する活動を行ってきました。

ミライブプロジェクトは、2022年から、旧居宅部門の若手職員を中心に、職員やヘルパーの人員確保を目的として活動してきました。



2つのチームが合体！

この2つのチームが、今年の5月から一緒に活動しています。就職フェアや法人説明会、見学会にも参加し、学生にとって良き相談相手としての役割を担ってくれており、無くてはならない存在です。

年5回の集まりでは、まずは、お互いのこれまでの活動やメンバーを知ることから始めました。SNS担当と内定者フォロー担当の二つに分かれ、それぞれ活動をしています。日々の様子や皆さんに紹介したいなと思うことを、

Instagramで発信していますので、是非ご覧いただき、魅力発信のアイデアをいただけたらと思います。



魅	力	発	信	×
ミ	ラ	イ	P	J



QRコードをscan

下坂厚の写真日記 13

記憶とつなぐ

Instagram は QR コードを scan



ATSUSHI_SHIMOSAKA



『アイヌ、神々と生きる人々』

ふらっと立ち寄った古書店での偶然の出会い。

普段、私が講演でも話すことのあるアイヌの人々の認知症観についての記載があった。

アイヌの人々は、老化や年老いていくことをただ嘆くのではなく、年をとっていることを経験豊かな人物になると表現する。年老いた人の扱いを非常に大事にしている。おじいさん、おばあさんになると人間の生活を段々終わりにかけて神に近づいていくから、時々、わからないことを言うのだと考える。ぼけるということを、ぼけという風にとらないうで神用語を使い始めたという。

神用語は良く聞かないとわからないから、ちゃんとそばに寄って聴かなければいけないとアイヌの人々は考えている。

『一条戻橋の河津桜』

堀川今出川を少し南に行くと清明神社や一条戻橋がある。

一条戻橋には伝説的な逸話が数々ありますが、安倍晴明が式神を橋の下に隠していたという話が有名ではないでしょうか。

これには、安倍晴明の妻が式神の顔を怖がるからだという説もあります。

『源氏物語』にも「ゆくはかえるの橋」として登場します。そんな神秘的な橋ですが、橋の東側にある河津桜は毎年春になると早咲きの桜として多くの人を楽しませてくれます。

私も毎年、3月になると、この河津桜を撮りながら、今年は京都の桜の名所をどう撮ろうかとワクワクします。

共生のまちづくりプロジェクト

まちプロ 進捗報告

山科区西野山団地のまちプロ。

みんなの声を聴きながら少しずつ進行中！

今は、さらに新たな交流や活動拠点を生み出すために、空き住戸2部屋のリノベーション工事を進めています。設計は京都女子大学生生活造形学科の是永先生と研究室の学生の皆さん。住民の意見を聴きながら、何度も現場に通って設計してくれました。(説明用に模型の作成も)

設えは、カフェ空間と、本棚がいっぱいの図書室、保健室の空間にリノベーションします。完成は4月予定ですが、名前や使い方は未確定です。みんなの場所にするため、対話を重ねて素敵な空間ができるように考えています。「日替わり店長の店ができそう」「手仕事や趣味の活動の拠点に」「本棚を活用してひと八コ図書館長をする」など、職員の皆さんの参画もできるように工夫していきます。

対話の中で、印象的だった自治会の副会長さんの言葉。

『人が集まれば、なにかがおこる』

集まっておしゃべりすることの価値を強く感じています。



住民説明用の完成模型



カフェスペース デザイン図

