

「はっぴートレーニング」は、月に3回程度、中堅職員が持ちまわりで講師や司会を担当しながら、若手を中心に3〜4人が参加する小規模な研修だ。少人数で頻回に行われるため、その時々的重要性に合わせて柔軟に、テーマや参加者を決めていくことができる。

「コミュニケーション」に関するテーマが多く、取材当日は心理学の手法を取り入れた「相手に感謝を



チーフ・ヘルパーの櫻井さん(中央)に促されながら、相手への感謝の気持ちを整理していく滝島さん(右)

### 主体性を引き出しながら ポジティブな雰囲気をつくる

同社が2年前から始めている「はっぴートレーニング」は、月に3回程度、中堅職員が持ちまわりで講師や司会を担当しながら、若手を中心に3〜4人が参加する小規模な研修だ。少人数で頻回に行われるため、その時々的重要性に合わせて柔軟に、テーマや参加者を決めていくことができる。

伝える練習」だった。「○○さんといるとどんな気分ですか」「相手に伝えたいことをお話してください」「相手の立場に立って自分にメッセージを伝えてください」。――。

## 持ちまわり研修・動画作成研修

### 株式会社はっぴーライフ

## 少人数・頻回の研修開催で 多様なテーマを取り上げる

モチベーションが上がる要因や下がる要因は人それぞれであり、普遍的な研修では応用が利かないことも多い。東京都三鷹市で在宅介護事業を展開する株式会社はっぴーライフでは、中堅職員が持ちまわりで講師や司会を担当しながら、少人数の研修を頻回に実施。その時々ニーズに合わせて、柔軟な研修を行っている。

#### テーマニーズ

モチベーションを  
上げたい

#### 状況ニーズ

個別の課題が  
たくさんある

## 職員自身がテーマを考える 持ちまわり研修・動画作成研修

チーフ・ヘルパーの櫻井貴子さんが進行役を務め、参加者に促していく。一通り終わると、全員で感想を述べ合う。話し合いでは本音の部分を引き出しながらも、最終的にはポジティブな感情になるように配慮しているそうだ。

このほか、多義図形(だまし絵)を使った心理テストや、居酒屋など異業種の見学、ヒット商品が売れる要因の考察など、内容は多岐にわたる。職員のやりたいテーマを採用し、職員自身に講師や司会を任せることで、モチベーションアップにつながっているという。

ただし、持ちまわり研修の注意点として、辻川泰史代表取締役は、「職員の主体性は尊重しますが、任せすぎは禁物。愚痴や遊びになっってしまうよう、ある程度トツプが助言していく必要があります」と指摘する。

### コンセプトムービー作成で 仕事の魅力と目標を再確認

さらに同社では、営業活動も兼ねたユニークな研修として、「コンセプトムービー」作成を行っている。ウインドウズなどの動画作成ソフトを使用して、「仕事を始

めた原点」や「自分のめざす介護」など職員一人ひとりの「コンセプト」を思い出の写真やイメージ画像、好きな曲と組み合わせながら、2週間ほどかけて作成する。

今年5月末に入社した滝島未穂さんは、「素材集めや文章作成、コマ割りなど、作業は大変でしたが、人に思いを伝えるいい練習になりました。動画作成を通じて、この仕事の楽しさと自分の目標を再確認できたと思います」と話す。

動画はホームページなどで公開しており、利用者家族や友人のほか関係者以外の人からも「感動した」というコメントが届くという。「それぞれのめざす方向性を明確にしたうえで、やりたい研修をやることが、職員の仕事への満足度にもつながっていると思います」(辻川代表取締役)



作成した職員のコンセプトムービーは、同社ホームページ(<http://www.hl-tokyo.com/>)に掲載している