



福祉現場での人材育成を進めるために

～職場研修アドバイザーとの協働事例を通して～

職員の仕事への意識とそれに基づく実践がサービスの質を決める福祉現場。人材を育成するためには、求める人材像を明確にし、職員がその段階に応じて育っていくための場（職場研修）をつくるのが大切である。

今号の特集では、福祉人材研修センターが実施する「職場研修アドバイザー事業」を活用して、職場研修に向けた体制づくりに取り組んだ法人・事業所の実践レポートを交え、福祉現場での人材育成を考える。



職員同士のディスカッションを通じてつくりあげる職場研修
(社会福祉法人 ヨハネ会)

職場研修とは

福祉人材の育成は、その重要性は認識されつつも、十分に手が回らないのが多くの現場が抱える課題ではないだろうか。

着手に困難が伴う人材育成だが、その一環として行う職場研修は、各法人・事業所の理念を基盤に、計画的に人材の育成に取り組む活動である。

対人援助が中心の福祉現場には、現場実践を通してしか伝わらない知識や技術があり、実践場面で意味を持つのは、「他者から与えられる答え」ではなく、「職員自らが考え出す答え」である。日々変動する支援現場で自律的な職員の行動を促すためにも、実践を反映した研修体系を作り、自ら考える人材を育てることが職場研修の意義といえる。

今回は、職場研修アドバイザー事業（以下、アドバイザー事業）を活用し、研修の体系化に向けて検討を行った2つの法人・事業所の取り組み事例を紹介し、人材育成を進める

ために取り組む職場研修のポイントを探る。

事例1

情緒を育む手作り感のある保育園を目指して
(おさなご保育園)

社会福祉法人おさなご福祉会が運営するおさなご保育園は、昭和57年に尼崎市に開設された。知識だけでなく、歌や本読み、屋外キャンプなどを通じて情緒を育てる取り組みを大切にし、手作り感のある保育を目標としている。

園では、各職員が保育目標や計画を作り実施するも、法人が目指す理念の理解度や仕事への反映度を測る明確な基準がなく、評価が難しいという課題を抱えていた。この状況は、新人職員の離職や職員間の意識のズレを生み出す原因の一つでもあった。

そこで、職場研修アドバイザーの支援を契機に、園長、副園長、主任・副主任保育士、事務長が中心となり、月1回のペースで階層別に必要となる役割や能力について協議を続け、このたび、研修体系として

取りまとめた。

園長の小西律子さんは、「日々、忙しさのあまり目先の業務に追われて、私たちが何を目指し、どう段階的に育っていったのか、漠然とした理解で終わっていました。今回職員で話し合い、役割などを一覧表にし、チェックシートなどに整理したりしたことで、課題に気づき、職員同士の理解促進にもつながりました」と語る。



おさなご保育園
小西律子園長

事例2

法人内で統一した人材育成を (社会福祉法人ヨハネ会)

社会福祉法人ヨハネ会は、昭和37年に神戸市須磨区に開設され、「カトリックの精神に基づく『ホスピタリティ』の実践」を理念に、障害者支援施設、救護施設など、複数の事業所を運営している。

法人では、各事業所で人材育成の取り組みを行っているため、法人理念や運営方針の捉え方が異なり、運

営上でもばらつきが見られた。そのため、法人として一体感をもった運営とはいえず、事業所間の職員の意識共有や配置転換も行いにくいことが課題であった。

法人では、「教育委員会(各事業所から職員が参加)を設置し、事業所横断の共通したキャリア別人材育成プログラムの作成などをテーマに検討を進めている。職場研修アドバイザーは、この委員会の検討ペースにあわせて、必要な情報提供をしながらともに協議を行った。

今回の取り組みの中心を担ったヨゼフ寮施設長の池田直美さんは、「役職にふさわしい役割を果たしているか不安の中で業務を行ってきたが、階層ごとの役割を明確にすることで、疑問への答えが見えたという職員もいました。職員同士の対話を通じて、事業所を横断する統一した研修プログラムの方向性が見えてきました」と振り返った。



ヨゼフ寮
池田直美施設長

職場研修の 実施のポイント

事例から見える職場研修のポイントは次のとおりである。

①求められる「職員像」の明確化

職員の参画のもとで、階層別の役割や必要な能力を整理し、求められる「職員像」として言語化する。それを一覧表や研修体系として、見える化することで、キャリアアップのイメージが共通目標として明確になる。これにより、職員間で成長を促進し合い、仕事のやりがいや職員の定着にもつながる。

②体系に基づいた研修計画の策定

明確化した研修体系に基づき、必要な能力を獲得するための研修計画を立てる。この際、職務を通じての指導・育成、職務を離れて行うもの、職員の自主的な自己啓発を支援するものなど、バランスを意識して企画する。

研修体系や計画、実施した研修は職員間で評価し、見直しに生かすことが大切である。

事例と整理したポイントを踏まえると、職場研修は時間をかけ丁寧なプロセスでつくる営みであることに気づかされる。利用者の暮らしを支えるため、チームケアの重要性が増す福祉の現場。研修体系づくりに向けたプロセス自体が、職員の間を強め、より良いサービスの提供、働きやすい職場環境につながる。人材育成に向けた職場研修の体制づくりは、全ての福祉職場で求められる。

職場研修アドバイザー事業を ご活用ください!

兵庫県福祉人材研修センター TEL:078-367-3001

アドバイザーが法人・事業所を訪問し、研修計画づくりを支援します。評価・検証のためのフォローアップ支援も行っています。県内全域を対象とし、費用も原則として無料です。積極的に本事業をご活用ください。