

みんなのできる 職場研修のすすめ

— 職員の育成・定着に向けた職場環境づくりを目指して —

福祉現場で働く職員の成長をどのように後押しするか。福祉人材の資質は、福祉サービスの質に大きく関わるため、人材育成は重要な課題です。本会では、その基本となる職場での人材育成に着目し、それぞれの法人・事業者等において、効果的な職場研修を実践するためのツールとして『福祉の職場の研修計画・実践マニュアル』みんなのできる職場研修』を作成しました。

そこで今回の特集では、本会の取り組みを紹介し、職場研修を通じた人材育成のあり方を考えます。

福祉の仕事に やりがいを持つために

福祉サービスは「人が人を支援すること」に特徴があり、福祉の職場の職員には、専門知識や技術だけでなく、利用者の意向を尊重する姿勢や、プライバシーに対する高い倫理観が求められています。

一方、福祉分野の人材不足は深刻な状況にあり、関係者からは「職員がなかなか定着しない」との声も上がっています。その理由としては、給与の問題のほか、福祉の職場における組織理念や、組織に求められる職員像、そこに向けたステップアップの道筋（キャリアパス）が見えにくいこと等が挙げられます。

厚労省は、平成19年の「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の中で、キャリアアップの仕組みづくり

を対象に、平成8年から「職場内研修担当者研修」を実施してきました。

この取り組みを通して、すでに多くの福祉の職場において、創意工夫をしながら職場研修が行われていること、その一方で、研修担当者がいざ研修に取り組みようとしたときに「研修の大切さを同僚や上司に理解してもらえない」「人事管理とのつながりをどうしたらよいか」「日常業務が忙しく、十分に時間が取れない」といった、さまざまな悩みを抱えていることが分かりました。

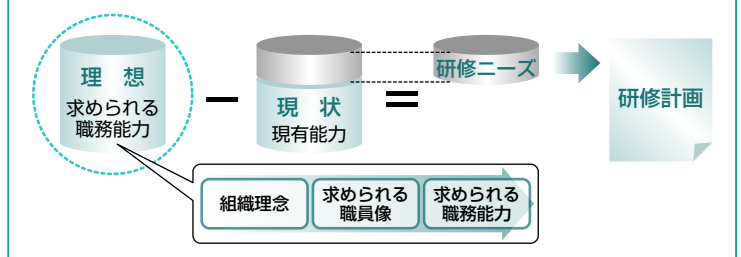
これらの課題に応えるために、研修担当者のよりどころとなるツールを開発しようとして、昨年度、共同募金の配分を受けて『福祉の職場の研修計画・実践マニュアル』みんなのできる職場研修』を作成しました。

マニュアルでは「求められる職員像」を明確にした上で、研修計画の作成から実施・評価・改善していく視点を整理し、具体的な手法について順を追ってまとめています（下図）。そこでは職場研修を「組織の理念や目標をもとに職員の成長を後押し



本会ホームページに掲載中！
(<http://www.knsyk.jp>)

図 研修計画作成の考え方



「組織理念に基づく理想像（あるべき姿）」から「現状」を差し引くと、研修計画のもとになる「研修ニーズ」が見えてきます。マニュアルでは、模造紙や付せんを使った整理方法、研修形態別の実施方法、チェックリストなど、研修担当者の素朴な疑問に対する内容を紹介しています

みんなのできる職場研修

しするため、職場が主導的に進める「研修」と据え、一連の取り組みを職員が主体となって行い、組織運営の中に位置づけていくことをねらいとしました。

マニュアル作成にあたり、職場内研修担当者研修の受講者に協力いただき、取り組み状況や課題についてヒアリングを行いました。

その中で、研修担当者の悩みとしてみても「なぜ研修を行わなければならないのか」「同じ研修を何度も受ける必要があるのか」など、同僚からの

『福祉の職場の研修計画・実践マニュアル』のねらい

職員一人ひとりが仕事にやりがいや魅力を感じ、目標を持って成長していくためには、職場環境をどのように整えていけばよいのでしょうか。

本会では、職員の成長を支える職場環境づくりに向け、「職場研修」のあり方に着目し、各法人や事業者等で研修企画・実施を担当する職員