



マニュアルを踏まえ、3月26日に研修会「職場研修のすすめ」を開催。法人や福祉事業所の経営者・施設長・管理者など、約80名の参加があり、関心の高さがうかがえました

消極的意見があると聞きました。
 職場研修をより効果的なものとするためには、職員一人ひとりの動機づけや目標設定が重要です。そこを出発点に「組織の一員として、どのような職員を目指していくのか」、職場の中で具体的に共有することが、職員の働く意欲にもつながるといわれています。

そこでマニュアルでは、「職場研修は『みんなで作る』ことを大切に」と強調しています。日ごろから福祉サービス利用者や密接に関わる職員の気づきや、そこで受け止めた利用者の声が反映されれば、さらに実践的な職場研修として展開していくことも期待できます。

ただ現実には、ほとんどの研修担

当者が、上司や同僚との意見の食い違い、職種による考え方の違い、人事考課との関係性など、さまざまな壁に直面しており、職場研修の推進は、容易ではありません。

しかしそのような状況にあっても、研修担当者からは「大変だけれど楽しい」「やりがいはある」との感想が多く聞かれます。「同じ職場の職員がとても良い気づきをしていることに気づけた」「職員の変化が目に見えて分かる」など、職場研修に取り組む過程の中で、同僚や後輩の考えを知り、お互いの変化や成長を肌で感じることが、研修担当者のやりがいにつながっているようです。

経営者・運営者から見る 職場研修

ある研修担当者は、「職場研修を導入し、職場で求められる職員像を考えていくことは、いわば組織改革。取りかかるとは覚悟が必要だったが、施設長は前向きに見守り、支えてくれた」と振り返っています。

職員育成は組織の活性化につながり、ひいては福祉サービスの質に深くかわる課題です。職場研修は、本来組織的に取り組まれるべき内容であり、研修担当者や職員によって職場研修が進められても、経営者や管理者に認められなければ、効果的な実施にはつながりません。

「組織として職場内の研修を進めていきたい」「トップダウンではない研修の枠組みを考えている」といった経営者や管理者の考えが聞かれる一方、なかなか組織的なものにならず、職員の自主的な取り組みに終始するケースもあるようです。

このことから、研修担当者・職員・施設長等の管理者・経営者がそれぞれ役割意識を持ち、職場研修に取り組むことで、福祉人材の確保・定着・育成の良質なサイクルを進めていくことができると思います。

* * *

前述のとおり、本会ではこれまで、「職員育成の基本は『職場』にある」



横浜国際福祉専門学校
顧問 豊田 宗裕

必要なのは、 「あるべき姿」を描くこと！

「働きやすい職場」「職員が生き生きと仕事ができる職場」をつくるためにまず必要なのは、それぞれの職場で職員がどのような役割を担い、どのように働くかを明確に示すことではないでしょうか。具体的には、職場（施設等）における経営理念に基づいた、「あるべき姿（職員像）」を明確にすることだと思います。そしてその「あるべき姿」を職員全員で共有し、少しでもその姿に近づくために、自分たちの現在に何が必要なか、何が足りないのか、を具体的に考え実践していくことでしょ

う。今回、県社協が作成した『福祉の職場の研修計画・実践マニュアル』は、長年にわたり職場研修の担当者に実施してきた研修プログラムをもとに、より良い職場環境の構築を、各職場レベルで実践していくための研修実施の考え方や手法を分かりやすくまとめたものです。研修担当の職員だけでなく、経営者の方や実践に携わっているすべての皆さんに、広く目を通していただきたいマニュアルです。

と考え、取り組みを進めてきました。ただ職員育成のすべてを職場で行うには限界があり、関係機関との情報交換や、分野を超えたつながりづくりも、本会の役割であると認識しています。職場研修の取り組みと併せて、地域での福祉人材育成の仕組みづくりに向けて検討しているところです。

今後も、法人・施設・事業所等の関係機関の皆さまとの協議のもと、本県の福祉人材の育成について取り組みを進めていきたいと思っています。

※このマニュアルを活用した「職場内研修担当者研修」を、9月～11月に開催する予定です。【関連記事10画】
 （福祉人材研修・介護支援専門員支援担当