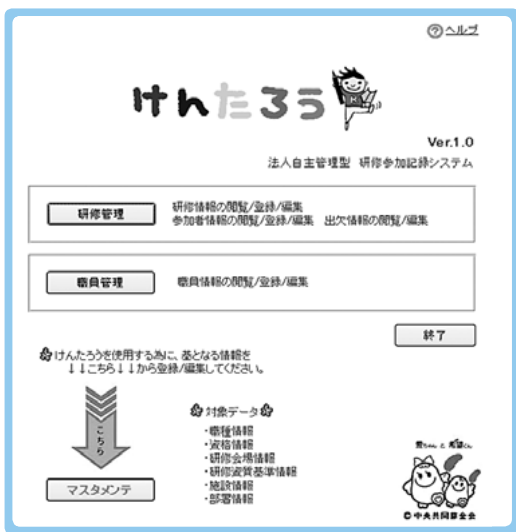


員が個別に学習した成果を、レポートで提出するという研修方法を用いるなど、状況に応じて、工夫しながら福祉人材の育成に向けて積極的に取り組んでいるところもあります。さらに、キャリアパスや研修体系を職員参加により構築している法人や施設もあり、今後、その効果が期待されるところです。

また、全社協で発行した「介護職員の定着支援実践事例集」働きやすい職場づくりに向けて（平成二十二年三月）でも、小規模施設で結成したプロジェクトチームが大規模法人の研修に参加し、それをもち帰り、自施設で研修を開催しているという事例や、複数法人での合同研修や交換研修を開催している事例など、各法人や施設の特性に合わせ、さまざまな工夫を凝らしながら、積極的に取り組んでいる様子を知ることができま

今後の課題
本会における取り組みと

す。
本会では、福祉人材の育成は、法人や施設などで職場内を基本に



簡易に入力・管理できるシステムです
(写真は「けんたろう」トップページ画面)

取り組みむことの重要性を踏まえ、これまで職場内研修に対する支援を重点に取り組んできました。例えば、「職場内研修担当者研修」では、法人理念から理想の職員像を導き、それを目指して職場内研修を体系的に進めるための方法を学んでいただいています。また、職場内で研修を実施するにあたっての相談支援などにも取り組んでいます。

さらに、キャリアパスを効果的に運用していくためにも、法人や施設職員の資質向上に向けた各種研修の受講などが、キャリアアップに向けた実績として認められる

ことが重要であると考え、法人や施設において職員の研修受講履歴などを自主的に入力・管理できる、研修受講履歴管理システム「けんたろう」を作成し、希望する県内の法人や施設に対して配布しています。

本会では、今後に向けて、これまでの取り組み成果を踏まえ、次の二点を中心に取り組んでいくこととしています。

①法人や施設により構築された、キャリアパスに対応する研修の効果的な実施に向け、現状を踏まえながら、研修内容・方法などについて検討し、本会における階層別研修体系の再構築に取り組みます。

②法人や施設における職場内研修の実施に向けた支援として、職場内研修マニュアルを作成し、「職場内研修担当者研修」においても有効に活用します。また、職場内や地域における福祉人材育成の仕組みづくりについて検討します。

なお、これらについては、県内における標準的な取り組みとして推進していく必要性から、横浜市社協並びに川崎市社協の研修実施機関と十分な連携・協働を図りながら、具体的な検討を進めていくことを予定しています。

利用者の生活を支えるために

福祉人材の育成は、今に始まったことではなく、これまでも常に試行錯誤しながら取り組まれてきました。

〃人を相手とする〃対人サービスである福祉サービスの担い手の資質向上は、利用者の生活の質に直結します。それ故に、法人や施設の職場内研修と本会を含む職場外の研修実施機関による研修とが、車の両輪となって、専門性の高い福祉人材を継続的に育成していくことが求められています。今後とも、法人や施設の関係者のみなさまのご理解・ご協力をお願いいたします。
(福祉人材研修・介護支援専門員支援担当)