

「仲間と共に学ぶ意味」

神奈川県立保健福祉大学
講師 岸川 学 氏

法人の枠を超え、年代が近い人たち、経験年数が近い人たちが同じ場に集い、顔と顔を合わせながら自分の気持ちを伝えることができたのが今回の「新任福祉・介護職員等合同交流・研修会【秋期】」でした。この研修を通して、参加者の顔つきが研修前と後では表情が明るくなり、元気になったと実感しました。人を幸せにするには自分も幸せでなければならないと思います。幸せを実現するための近道は共に考え悩む仲間を増やすことだと思います。参加された初任者の方々には、仲間とともにこの仕事のやりがいと喜びを分かちあって欲しいと願っています。

職場における内部研修は人事評価と関連することもあります。そうすると職員自身が持つ支援に対する揺らぎなど「本音」で語るができない状況も起こり得ます。外部研修は内部で評価されないからこそ、素直な気持ちで参加でき、研修を通して元気を取り戻すことができるのだと思います。

こうした研修に初任者を参加させられる法人は支援者を大切にしていることが伝わってきます。

職員育成の推進に向けて

□ 職場研修のススメ

「福祉サービス」は人対人による支援であるからこそ、職員が提供するサービスの質の向上が求められます。そのために福祉従事者である職員自身が「学び続けたい」「こんな専門職でありたい」と内的な動機付けがあることが重要となります。組織として、福祉サービスの質の向上に向けて、職員自身の動機付けに対する意識的な支援が必要となります。この支援方法の一つとして、「職場研修」を挙げることができます。職場研修の形態としては、職場外研修がイメージされがちですが、以下の3つの形態を、一体的に取り組みれることが、職場における人材育成の環境整備につながります。職場において、職員の育ちを意識的に支援することで、職員自身に学びの循環が生まれ、福祉サービスの質の向上につながる効果があります。

職場研修の3つの形態

■ OJT (on the job training; 職務を通じての研修)

・職場の上司(先輩)が職務を通じて、または職務と関連させながら、部下(後輩)を指導・育成する研修

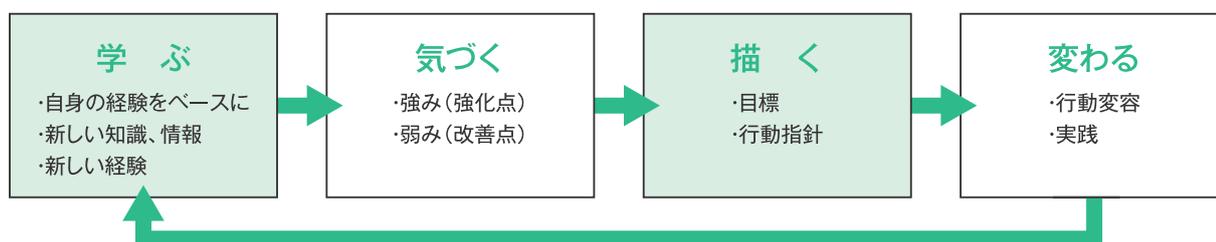
■ Off-JT (off the job training; 職務を離れての研修)

・職務命令により、一定期間日常業務を離れて行う研修(職場内、職場外)

■ SDS (seif development support system; 自己啓発支援システム)

・職員の職場内外での自主的な自己啓発活動を職場として認知し、経済的・時間的・物的支援などを行うもの。

従事者としての学びの循環



(参考資料)「改訂 福祉の「職場研修」マニュアル」、全社協、2017年

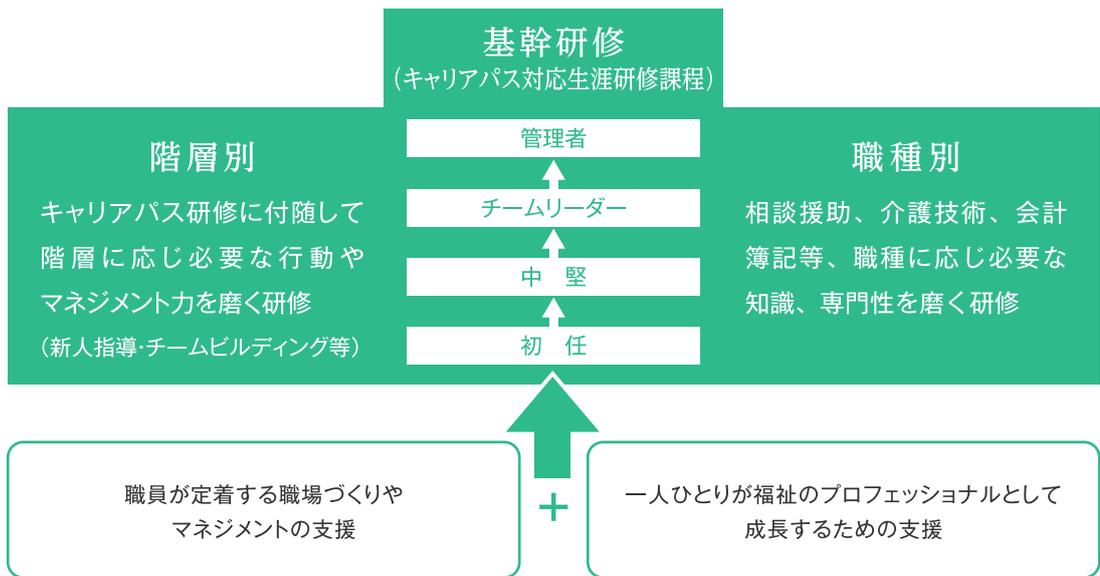
□職場研修の推進に向けた外部研修の活用

職員のキャリアアップを計画的にすすめるために、キャリアステージの節目ごとに、職員自身が専門職としてのキャリアを確認する機会が必要です。また、福祉サービスの質の向上に向けては、組織内でのチーム力の向上と、職員一人ひとりの専門性の向上、その両方の視点も重要となります。

Off-JTは、組織における人材育成方針に基づき、各階層や職務に対する研修ニーズや目標を明確にし、職場内研修を基本におきながら、職場外研修を活用し実施します。Off-JTは、職務命令により、一定時間(期間)職務を離れて行う研修であり、日常業務を離れるからこそ、職員自身の新たな動機づけ、受講者との交流を通じた視野の広がり、専門性の向上が効果としてあげられます。単に知識や技術の習得だけではない、Off-JTの効果を踏まえ、外部研修機関の積極的な活用が有効といえます。

一例として、神奈川県社会福祉協議会福祉研修センターの研修マップは、「職員としての節目(キャリアパス)」の研修を中心的な基幹研修に位置付け、「階層別の組織性(チーム力)」「職種別の専門性」を高めるための研修を整備しています。こうした外部研修機関での階層別研修と職場研修が連携して、職員育成の体制づくりが一層求められます。

一例：県社協福祉研修センターの研修MAPの構成（概略）



*「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」とは

本課程は、高齢福祉や障がい福祉、児童福祉など福祉の全分野に共通して求められるスキルを学ぶために、職員の階層別に応じた基幹となる研修として、国で開発された「全国共通の研修プログラム」です。

各法人・事業所が主体となってキャリアパスを整備し、これに沿った職員育成施策を確立・実施することを支援するプログラムです。県社協では、【初任者】【中堅職員】【チームリーダー】【管理職】の各階層を実施しています。

おわりに

社会福祉分野での人材確保が難しくなる中、福祉サービスの質の向上に向けて、職場研修の体制整備が注視されています。神奈川で働く福祉従事者一人ひとりが、職業人としてのキャリアを積み、定着を図ることで、利用者支援の質の向上へとつながります。こうした取り組みがより一層進むよう、法人・事業所、県、外部研修機関が連携・協働した取り組みを進めていきます。