

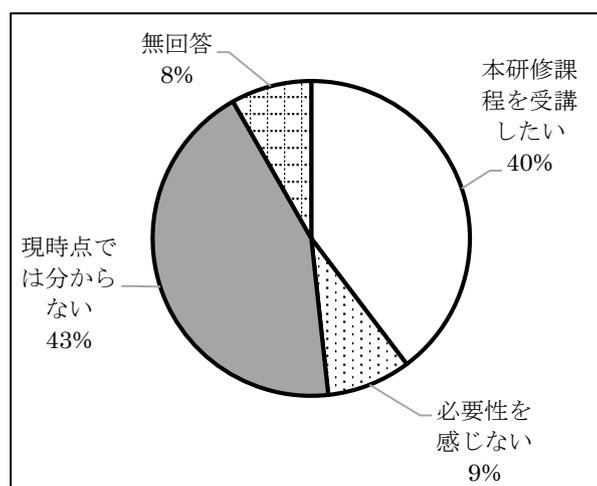
(4) 全国社会福祉協議会中央福祉学院が開発し、各都道府県・市の研修実施機関が実施している『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程』(以下、本研修課程)について

【1】本研修課程の受講について

本研修課程は、全国社会福祉協議会・中央福祉学院が福祉・介護サービス分野に共通する能力を開発するための基礎的研修として開発。福祉・介護職員が自らのキャリアアップの道筋(キャリアデザイン)を描き、各施設・事業所のキャリアパスの段階に応じて共通に求められる能力の段階的・体系的な習得を支援するとともに、各施設・事業所の主体的なキャリアパスの整備や職員育成施策の確立・実施を支援することを目的としている。本研修課程の受講については、「本研修課程の内容が理解できないため、現時点では分からない」と回答した施設・事業所が多かった。

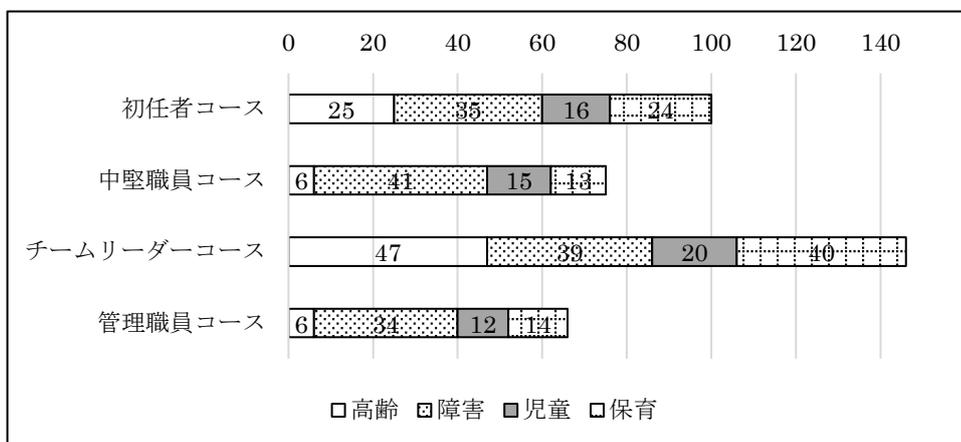
今年度から、本会・福祉人材研修センターにおいて、段階的に本研修課程を実施するため、周知・理解に向けた取り組みを行う。

項目	回答数	%
本研修課程を受講したい	116	40%
現時点で、本研修課程の受講の必要性を感じない。	25	9%
本研修課程の内容が理解できないため、現時点では分からない	127	43%
無回答	24	8%



【2】「受講させたいコース(階層)について(複数回答有)」

	高齢	障害	児童	保育	合計
初任者コース	25	35	16	24	100
中堅職員コース	6	41	15	13	75
チームリーダーコース	47	39	20	40	146
管理職員コース	6	34	12	14	66



※回答数

【3】「受講させたいコース」を選んだ理由について

※同じ内容はまとめている

自由記述
○当施設の職員に当てはまるから。
○全階層ごとの研修について必要だと感じているため。
○中堅を選んだ理由、もうすぐ3年目というところまで育成したが、辞職者が年間3名いた。チームリーダーを選んだ理由、管理者とは違う立場で同僚をまとめる人材を育てたい。
○核となる人材育成に力を入れたい。
○職員の今後のキャリアアップに役立ちそうだから。
○新採用職員のキャリアアップ目的で受講させたい。
○すべての利用者様のために大事だと感じるから。
○人材育成及び組織強化のため。受講させたい
○中堅職員が多数いるため。
○管理職やリーダー等の研修はありますが、中堅職員を対象にしたものが少ないので、機会があれば受講させたい。
○人材育成に力を入れていきたいため。
○直接処遇で経験を積んできた職員に役職を担ってもらう時に、職員を指導する立場になることで困惑する場面が多くみられるため。
○現在の職員が40代ということもあり、若い職員に今後リーダーとして学んでもらいたい。
○今までの経験を再考察し、リーダーとしての力量を発揮してもらいたい。
○職員の資質向上もモチベーション向上につながりそうだから。
○31年度に副主任、園長交代する予定があるため。
○事業継続、円滑な経営のため。
○知識がまだ足りないため。
○初任者コース→初任者として基礎的なことから学ぶため、管理職員コース→役職に就いていても研修が必要と感じるため。
○初任者コース～管理職員コースは、職員全体なので、職員全体の資質向上を図るうえで、重要だと思うから。
○階層別研修をキャリアパスに組み込むための参考になるので。
○中堅職員の意識改革とモチベーションUPにより組織が大きく変化していくと考える。
○基本的なことをしっかり学んでほしいスタッフが多い。リーダーの役割を学んでほしい。
○福祉の経験が浅いため、受講させたい。
○階層ごとの職員育成体系の確立が求められているため。
○法人内で取り組んでいるが、他事業所の情報も参考にしたいことと、現在の取り組みのチェック(評価)にもなるため。職員の質の向上につながっているため。
○チームをまとめるリーダーとしてのスキルアップを図りたい。
○組織全体のレベルアップを図るうえで、中堅及びチームリーダーの役割は重要と考える。リーダーシップを発揮し、部下の育成やモチベーションアップに貢献できる中間層を育成したい。

○初任者に自分のキャリア設計のイメージを持ってもらい定着へつなげたい。チームリーダーとしての自覚を促し、モチベーションを向上させるため。
○園内でのキャリアパス制度を作っても、園内のみで研修を行う事はとても難しい。このような研修があるのであれば、是非、園内のキャリアパスを作りたいと思った。
○就職して、できるだけ早めに福祉職に就いての知識を得る、中堅職としての活躍できる職員を育成しながら、将来管理職員として繋げていきたい。
○各階層のステップアップのため
○当園でも人材育成事業として外部業者へ委託しており、今後、各階級での業務や役割について検討している、参考にしたいため。
○初任→福祉職の認識及び仕事意識の向上。中堅→判断力、リーダーシップを身に付けてほしい。管理職→管理職としての業務・立場・意識を持ち、リーダーシップを図ってほしいため。
○管理業務と介護業務に追われ、部下のフォローや利用者への関与が十分できず、何もかもが中途半端になっている。対応しきれず悩んでいるため、受講させたい。
○キャリアパスの講習会に職員と管理者と一緒に参加し、熟知することによって、スムーズに保育士も理解できると思うから。
○人材育成について自信をつけるため。
○リーダーや管理職員にキャリアパス内容を学び、自分の役割を認識して実践してほしい。
○これから各分野におけるスキルアップ意識向上につながる研修等は常に必要だと感じる。
○自分の職場での立ち位置や今後の方向性を確認し、考えていく上でも受講は進めていく。
○まだ駆け出しで、園長の自覚と資質を高めるために必要と感じている。
○開業からまだ3年ほどなので、福祉に関するスキルを向上させたい。
○他業界からの転職者（初心者）の人材育成に役立てたい。中堅職員の働き方意識の方向性など。
○中堅職員・チームリーダー業務のスキルを身につけさせる指導が難しいため。
○中堅職員として立場、資質向上などでより充実した保育に繋げてほしい。
○順序として、まずはチームリーダーから理解を深め、その後、中堅職員、初任者と受講させた方が効率よく運営できるのかなと思った。その後は、本人の頑張り次第で！！
○職員の役割や経験の度合いに応じて受講させたい。
○仕事に対する自覚、責任、やりがいと意識の向上に役立たせたい。
○各コースとも専門的に研修を受講させ、各立場でのスキルの習得を目指す。
○後継をそろそろしないといけないから、一つに知識として持っていてもらいたい。
○事業所の人材を考慮した結果。
○基礎的知識がなく、独自の考えで支援する傾向が見える、対利用者の対応が面接等のスキルアップ、会議の進め方、話の引き出し方。
○若い人たちの育成がなかなか困難なので、受講させたい。
○すべてのコースに必要性を感じるが、次期管理者育成が必要になっている。
○小規模児童養護施設が開所して間もないため。
○年上の職員の場合、伝えづらい事もあるから。

○中堅職員へは、自身の将来像をイメージすることで仕事へのやりがいを持たせたい。 チームリーダーへは、将来的に組織の核となれる人材を育成したい。
○離島施設のため、人材育成については、困難であり、上記研修を通じて、職員のキャリアアップにつながる事が施設の介護の質をあげる事につながると考える。
○職員育成に力を入れていきたい。そのために、リーダーが積極的に取り組んでほしいから。
○社内を行っているが、沖縄県は社外の研修が少ないと感じるため、階層ごとに研修が受講できるのは、大変ありがたい事であり、また、職員のモチベーションの向上にもなると思う。
○開設以来、月1回のペースで初任から管理職のコースを実施しているが、改めて専門的な研修を受講することにより、一層応用力がついていくことを期待している。
○管理者やリーダーが把握し、触媒内研修等で職員に周知することで、職場全体がキャリアパスについて理解できると思う。
○新人職員に対して研修方法がよく分からない。
○独自の財源や単独事業では取り組むことが不十分なので、是非活用したい
○法人においても階層ごとに研修を実施しているが、中堅及びチームリーダー階層の研修の機会が少ない。
○人事考課制度を導入し、個々のキャリアアップを目指しており、それぞれの階層別にモチベーションアップにつなげていきたい。
○全体的に階層別の研修は実施しているものの、継続性がないため中途半端で終わっている。将来経営的な部分も重要になってくるから、中堅から管理職に重点を置いた研修を優先したい。
○入職5年以内の職員が多いため。
○主任に就いてから、1年も経過していないので、チームリーダーの役割等、基本的な業務がスムーズに遂行できるようにするため。
○ベテランと呼ばれる職員が現状維持ではなく、向上心を持って職務に取り組んでもらうため。
○事業所内研修よりも外部研修等で色々な講師による研修会を経験受講することでとてもいいモチベーションアップになったという声が多い。内部だけではなく、外部等他の事業職員との交流情報交換も含め、良い刺激になっているので、是非利用していきたい。
○職場になれた職員のさらなるキャリアアップで事業所全体のレベルを上げるため。

【4】「本研修課程の受講の必要性を感じない」理由について

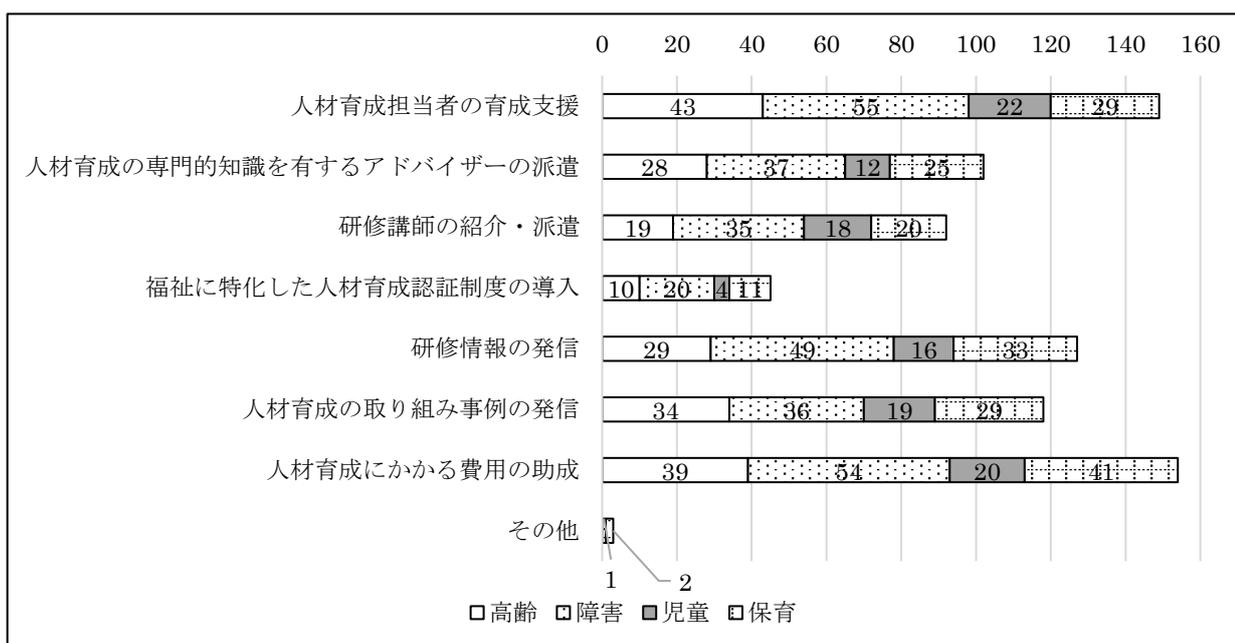
※同じ内容はまとめている

自由記述
○法人内で役割分担が構築されていない現状がある。主任、副主任の人材育成から着手し組織力から強化したいため。
○別のキャリアパスを始めたばかりで、実感する難題点を明確にした上で研修を受講したい。現時点では課されたことを処理するだけで全体像がつかめていないので、習得しづらい。
○幅広い研修体制を整えているため。
○受講させるための職員数に余裕がありません。

- 研修よりも休みを確保させたい。人手がないので、休みが取れない、その上に、研修は出せないし、出した場合の負担も大きい。十分に人が足りている上での話だと思う。研修の話だけで現場は追い詰められている。
- 障害者の就労支援に関わる事業なので、ピンポイントでの研修を望む。
- 当法人において、育成体制がすでに整備されている。キャリアコンサルタントと顧問契約している。
- 職務分野において、現段階で、キャリアパスを取り入れた場合の混乱が大きすぎると考えている。
- 保育士の研修が多く、手が回らない。
- 無料の研修などには業務の合間をぬってなるべく受講させているが、有料の研修になると社的にまだそこまでの力がない。
- 人材育成の重要性は重々感じているものの、日々の業務の質を確保するための人員、予算に余裕がなく、現状行っている人材育成方法で手一杯である。
- 小規模な事業所で現職員のキャリアが充実して当面は、ここまでの研修は必要なく、課題別の専門的な研修の方が必要性を感じる。又、時間と費用にも余裕がない。

(5) 人材育成に取り組みにあたり、必要と感じる支援メニューについて (複数回答有)

	高齢	障害	児童	保育	総数
人材育成担当者の育成支援	43	55	22	29	149
人材育成の専門的知識を有するアドバイザーの派遣	28	37	12	25	102
研修講師の紹介・派遣	19	35	18	20	92
福祉に特化した人材育成認証制度の導入	10	20	4	11	45
研修情報の発信	29	49	16	33	127
人材育成の取り組み事例の発信	34	36	19	29	118
人材育成にかかる費用の助成	39	54	20	41	154
その他	0	1	0	2	3



※回答数