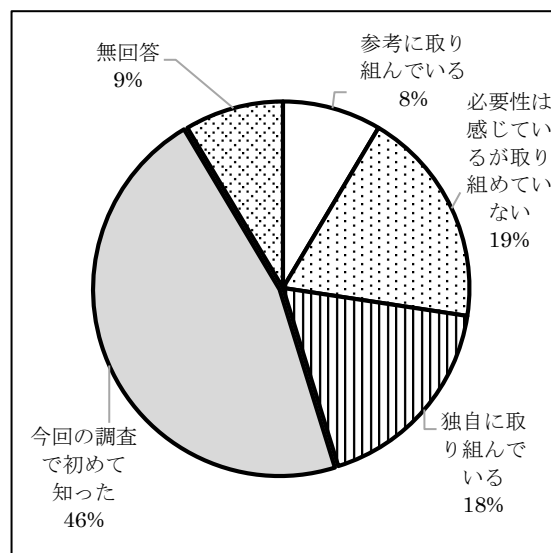


### (3) 『沖縄県の福祉・介護分野における人材育成ガイドライン』(以下、ガイドライン)について

#### 【1】ガイドラインの活用状況について

平成26年度の策定された、ガイドラインの周知、活用状況については、「今回の調査で初めて知った」と回答した施設・事業所が多かった。次いで、「ガイドラインを持っていて、人材育成の必要性を感じているが取り組めていない」と回答した施設・事業所が多かったため、今後もガイドラインの活用促進に向けた取り組みを継続して実施していく必要があると感じた。

項目	回答数	%
ガイドラインを参考に人材育成に取り組んでいる	25	9%
ガイドラインを持っていて、人材育成の必要性を感じているが取り組めていない	55	19%
ガイドラインを活用せず、独自に人材育成について取り組んでいる	52	18%
今回の調査で初めて知った	135	46%
無回答	25	9%
合計	292	100%



#### 【2】「ガイドラインを参考に人材育成に取り組んでいる」という回答の内、参考にしている内容について

※同じ内容はまとめている

自由記述
○人材育成の考え方。
○キャリアパス構築のために、特に目指す人材像、それに必要な技能、知識等を参考にしている。
○職場研修の実施、良い人間関係づくり。
○職員の階層や学習領域を参考にし、研修内容や対象者を細分化して年間研修計画を策定した。
○当園で行っている初任者標準プログラムの中で福祉サービスの基礎知識・技術（社会福祉概論、福祉従事者としての基本姿勢、対人援助技術、記録の意義と目的、事例検討の意義と方法）、組織（施設概念、組織の構成員、防災対策）、財務（財務の理解）、人事・労務（人材育成の必要性、心身の健康管理、労務の意義、スーパービジョン）、サービス（福祉の動向と制度、サービス提供プロセス、リスクマネジメント）、情報（情報管理の概要、情報の有効活用、情報漏洩防止）に分けて活用している。
○階層別研修：管理者、新人職員（1年未満）指導的職員（10年以上）に階層別に分けた。
○園内研修において、研修部員を中心に、計画し、園の強み弱み、自分自身の強み弱み等を分析し、可視化し改善につなげている。ワークシートを利用し実践している。

<input type="checkbox"/> 職場外研修に積極的に参加し、そこで学んだ内容を他の職員へ伝達する。
<input type="checkbox"/> チューター制度の導入・研修推進体制の構築について。
<input type="checkbox"/> 人材育成の考え方、福祉従事者に求められる役割と目標。
<input type="checkbox"/> ワークシート集のチェックリストによる改善取り組みの状況を分析。
<input type="checkbox"/> 人材育成ガイドラインの「研修推進体制の構築」等を参考にして研修委員会を構成し、標準研修シラバスを参考にしながら福祉サービスの基礎知識・技術を習得するための「職場研修年間スケジュール表」を作成して実施している。
<input type="checkbox"/> チューター制度を導入している。
<input type="checkbox"/> 職場研修年間計画やチューター制度の活用している。
<input type="checkbox"/> OJT、OFF-JTを職員が一年に1個以上は参加できるよう調整している。
<input type="checkbox"/> 新人職員研修の際に参考にしている。
<input type="checkbox"/> 来年度、新卒者の採用を予定しているので、業務理解チェックシートを参考に法人に合ったチェックシートを作成し、利用する予定。
<input type="checkbox"/> 人材確保と人材育成の関係について、利用者満足・経営満足・職員満足の3つの視点、施設事業所の人材育成体制を構築するPDCAの活用
<input type="checkbox"/> 職種（位）に内容を分類した表など、全体像を把握した人材育成方法を参考にしている。
<input type="checkbox"/> 施設・事業所の理念について
<input type="checkbox"/> チューター制度をどう取り組もうか等を参考にこれから進んでいきたい。

**【3】「ガイドラインを持っていて、人材育成の必要性は感じているが取り組めていない」という回答の内、取り組めていない課題について**

※同じ内容はまとめている

自由記述
<input type="checkbox"/> 個々の悩みに照合するのが難しい。
<input type="checkbox"/> 時間がない。
<input type="checkbox"/> 担当者を配置していない。
<input type="checkbox"/> 人材育成の必要性については課題共有や共通認識の不足。
<input type="checkbox"/> 保育に関する研修体制を整えている途中のため。
<input type="checkbox"/> 資格や運転免許を有する人材に出会えていない。
<input type="checkbox"/> 今、ガイドラインの周知をしている段階で実行に移せていない。30年度より勉強会など取り入れ実行していきたい。
<input type="checkbox"/> ガイドラインを参考に取り組むが十分ではない、職員不足もあり職場内では計画的に実施が難しい。
<input type="checkbox"/> 業務委託なので、予算がない
<input type="checkbox"/> ガイドラインに沿った、きめ細かなプログラムを実行する時間の確保が難しい。
<input type="checkbox"/> 人員不足のため

○法人設立から現在まで、小規模の事業所であり辺地離島の環境もあり、専門知識を有する職員や若年の職員確保等に多くの課題があり、人材育成に関する知識や育成方法など、解決するには壁が厚いと感じている。
○じっくり読み込み、話し合いを持つ時間と調整等ができていない
○時間的余裕がない。他の業務が多い（行政への提出書類作成など）
○業務内容が多く、時間の確保が難しかった。
○管理者の業務内容が多忙であるため、人材育成に関しての具体的な実践など、取り組むことが難しいため。
○日々の業務が手一杯で、取り組む時間が確保できない。
○保育現場ではなかなか時間を設けることができないので、うまく取り組むことができない。
○ガイドラインが全体的に言葉と内容が難しく感じている。チューター制度など小規模施設では難しい印象もある。
○職員の定着はしてきたが、人員の確保が出来ずに時間的に余裕がない。今のところ資格研修参加が精いっぱいである。
○感じているが時間に追われ、後回しになっている
○利用者の一人一人の個別の状態に対応していて遅れている。
○慢性的な人材不足のため、人材育成の必要性は感じているが、現状は取り組めていない。しかし、資格取得に関する援助は行っている。
○日々の業務に追われていて、計画性が足りない。
○保育士の確保が厳しい、人事考課を活用する状態ではない、離職防止に努めている。
○A型事業所を設立したばかりで、利用者の支援や業務に追われているため。
○他の研修等に時間が割かれ、ガイドラインに沿った計画的な人材育成研修が取り組めていない。
○現場の業務多忙により計画しても進まない状況である、人員配置基準を大幅に超えて人員確保したため、再度検討を行う。
○育成担当者も兼務なので、日々の業務に追われてまとまった時間の確保が難しい。
○業務に全く余裕がなく、ガイドラインの内容を把握していない。

#### 【4】「独自の取り組み」について

※同じ内容はまとめている

自由記述
○色々な人材育成の本を活用している。
○社労士と相談しながらカリキュラムを作成して実施した。
○新入職員のオリエンテーション及び技術・技能・知識を身に付ける目標を設定し、段階的な内部、外部研修に努めている。
○メンター制度の導入。
○研修を通して、人材育成を行っている。

○取引先へのアイサツ（年2回・暑中見舞・お正月）その他、同業者、役所（担当者）、病院。人脈を広げるため。※コミュニケーションの向上を図る研修に参加する。
○園内外研修の実施している。
○毎月第4土曜日を園内研修に充て、テーマを決めて勉強会を行っている。園外研修で受講したことは職員に報告することで共通認識を持つ。
○well や厚生労働省、県障害福祉課などのHPより公開されている資料集の読み合わせや研修等に出席した職員による研修内容の発表などを行っている。
○法人本部と連携した人材育成（理論、本部派遣、SV招聘、TV（光テレビ）研修等）
○園内外研修会への参加、役割分担表の活用。 資格取得奨励金制度の活用。
○積極的な研修会への参加。資格取得のための支援（予算確保等）
○人材像を明確にし、研修を通して育成。キャリア形成、自己啓発のための時間的な配慮。チューター制度を活用し、管理者、リーダー、一般職員への育成等。 コンピテンシーレベル評価を行い、強み弱みを分析し、個別に育成を行っている。キャリアコンサルトの活用。
○管理者との定期面談を行い、業務に関する話し合いが持てるようにミーティングを行っている。
○キャリア段位制度をカスタマイズしたチェック方法や介護福祉士会の研修体制に合わせたキャリアパスフレームを作成し、取り組んでいる。
○OJTや色々な研修や講習に積極的に参加するようにしている。
○先輩職員による後輩職員への指導、相談等を通して育成できる取り組みを行っている。
○特色保育を行う、専門職員を中心に取り組んでいる。
○毎月の園内研修の際に外部講師を招いての講演や求められる人材像についての外部研修を受けての発表を通して園児や保護者への支援についての技術等を研鑽する場を設けている。
○子どもが幼稚園だと土曜日休みなどの働きやすい職場環境整備を行っている。
○OJT・OFF-JT・SDS・業務マニュアルを整備して取り組んでいる。
○法人事務局（全体）が示すメニューに沿って実施している。
○独自で購入した資料（参考書、DVD等）を活用し、研修を行っている。
○法人研修・施設内研修・他研修へ参加している。
○地域密着型の事業所なので、地域の方々の暮らし（地域の方々が先生として）から、生活を学ぶことからスタートしている。又、採用者それぞれの職歴や背景が違うので、本人の得意、不得意を面接でフォローしながら、段階的に育成するプロセスをふんでできることを広げている。
○全国組織で実施する研修会への参加、eラーニング利用の研修の実施、施設内研究発表への取り組みを通じての自己研鑽、チームワーク醸成などを行っている。
○県内外研修のほかに、所内で1ヶ月に1回、日曜日に全職員にて、業務に携わるスキルアップ研修を実施し、指針に基づいた研修をしている。業務に係ることなので、みな真剣に取り組んでいる。
○法人からの資料等をもとに独自の方法で行っている。
○外部研修の実施、内部研修の実施、年に2回人事考課に基づいた全職員の面談実施を行っている。
○新人教育研修、チューター制度を行っている。
○外部へ人材育成コンサルティングとして業務委託している。

○内部研修として年間計画を立て実施している。また、経験年数の浅い職員に対しては、個別で仕事を抱え込まないよう定期的に管理者によるヒアリングを実施している。
○キャリア段位等のラダー作成し、課業までの評価の仕組みを整え、相手に合わせた教育を実施している。
○キャリアパスの仕組みを周知し、キャリアアップのために積極的に研修へ参加させる。ガイドラインがあることは知っていたが、持っていないため今後活用したい。
○月に1回のスタッフ研修会、年に数回の会社外研修、仕事に必要な資格を取る際のサポートを行っている。
○施設内の安全委員会を活用して、人材育成に取り組んでいる。

#### 【5】その他、ガイドラインについて

自由記述
○今後の参考にする。
○ガイドライン作成に携わったものとして、ガイドラインの存在を一般的に知らない方々が多くて、残念である。是非、活用して頂きたいので、活用の仕方のワークショップや研修の必要性を感じている。
○今回の調査でガイドラインを知り、おきなわ福祉研修支援サイトで確認したので今後活用する。
○ガイドラインを取り寄せ、活用します。
○是非見て、出来るところは取り入れていきたい。
○H29年6月開園したので、ガイドラインの件は分からず、資料を取り寄せる。
○丁寧な説明でわかりやすい。
○医療や保育など多職種で協働する職場でのガイドラインとはなっていない。使用するテキストの紹介など具体的に進める際のガイドラインに限界がある。
○独自の人材育成に取り組む予定だが、ガイドラインも是非参考にしていく。
○自社ではサービス向上委員会を立ち上げ、研修など年間計画を立ており、今回ガイドラインの事を知り参考にしてみたい。