

4 分野：児童分野（施設種別：児童養護施設）施設名：D施設

【取り組みテーマ】

職場研修の推進、先輩職員による初任職員の個別教育や相談の実施

取り組み名（仮）	「研修」による職員のスキルアップへの取り組みと、職員の負担感・不安の軽減を目的とする初任職員とチューターのペアによる支援の実施		
法人名・施設名	社会福祉法人 D施設	分野・ 施設種別	児童分野 児童養護施設
圏域	宮古・八重山圏域	職員数	23名
取り組み開始時期	平成26年4月1日～		
【取り組みの背景】	<p>（取り組み開始時の現状） 施設の定員数増に伴う職員の採用や、経験豊富な職員の退職、職員の配置換え等に伴い、初任職員が増えたことにより、児童支援で質の低下が懸念された。また、必要な情報が職員間で行き届かない等、職員同士の連携がうまくいかない状態が生じたため、職場環境が不安定であった。</p> <p>（課題設定） 施設全体で、職員の児童支援の質の向上を図る。 そのために、職員の支援スキルの向上と、職員間の情報共有の徹底を図る。 また、職員（特に、初任職員）が、一人で問題や負担、不安を抱え込むことがないようにする。 さらに、中堅職員・指導的職員や専門職員（心理士、個別対応職員、家庭支援専門相談員【ファミリーソーシャルワーカー：FSW】）は、自身のスキルアップを図ることで後輩職員育成の役割を担えるようにする。</p>		
【取り組み概要】	<p>（対象） 全職員を対象とする。</p> <p>①「研修」による職員のスキルアップへの取り組み 外部研修や職場内研修を計画的に実施するとともに、前年度で立てた研修計画と予算に基づいて、当年度は、外部研修や職場内研修を計画的に実施する。具体的には、初任者向け外部研修への該当職員の派遣のほか、チューターや専門職員は、施設におけるいくつかの課題をそれぞれ通年で担当し、課題に関連する研修へ参加するなど、各々の役割や専門に応じた研修へ参加する。</p> <p>また、県の児童養護施設協議会における連絡会には、初任職員とチューターと一緒に参加することで研修内容を共有することや、外部に対しての発言の機会によって発表力・発言力などの向上を目指す。</p> <p>外部研修への参加に係る費用（旅費、参加費等）は、法人で全額負担する。</p> <p>さらに、連絡会や外部研修に参加した職員は、内部伝達研修で内容を報告し、職員間の共通理解・連携強化を図った上で、連絡会などで得たアドバイスや知識、技術などを、施設での実践につなげていくため、どのように現場の支援に取り入れていくか、職員間で話し合う機会を設けることもある。</p> <p>また、外部研修への派遣に加え、外部講師招聘による内部研修を開催し、職員間での共通理解を図る。</p>		

	<p><u>②職員の負担感・不安の軽減を目的とする初任職員とチューターのペアによる支援の実施</u></p> <p>これまで、初任職員も指導的職員もその力量に関わらず、一人の職員が複数の児童を担当するという「担当制」で児童支援を行っていたが、先輩職員（以下、「チューター」という。）と初任職員がペアで担当するという「複数制」へと変更し、初任職員の負担感・不安感の軽減や育成・指導を行う。</p> <p>児童養護施設では、特に夜間勤務での職員の負担感・不安感の大きさが懸念される。その負担軽減のため、夜間勤務に初任職員だけで勤務するのではなく、初任職員とチューターをペアで配置できるよう勤務調整に配慮する。</p> <p>また、基本、夜間勤務でペアになった初任職員とチューターは、その後の夜間勤務でも同じ勤務となるようにする。</p>
<p>【取り組みのポイント】</p>	<p>(担当者の思い)</p> <p>児童への対応力が、職員には求められる。入ったばかりの初任職員では、自分の支援に対して不安もあるが、誰に相談したらいいのか分からないことで負担感がさらに増大すると考えられる。その負担感の軽減のためには、チューターや指導的職員など先輩職員のフォローが必要とされる。</p> <p>チューターにとって、担当制から複数制へと変わり、ケースが増えることは負担となるかもしれないが、チューターに対しても、管理者が個別で話をし、「自分が初任職員のときに、どういう気持ちだったか」、「どういう関わりを持ってほしかったか」を考えてもらうことで、初任職員のフォローを行っていくという、後輩育成に対する意識が生まれてきている。</p> <p>職員同士が互いに話をすること、職員間の情報共有がとても大切である。</p> <p>また、研修の機会を多く持たせることで、児童支援の質を向上させるとともに、一緒に参加する機会を通して、初任職員とチューター職員との連携強化につなげたい。</p> <p>(苦労した点)</p> <p>勤務調整や研修計画等は、研修担当者が担当しているが、各職員（初任職員、チューター、専門職員）の役割、専門に応じて外部研修を選択するときには、上司と相談し、決定する。</p> <p>また、児童支援の方法について、「複数制」を始めた当初の段階では、勤務調整や、初任職員とチューターとのペアリングには、苦労した。</p> <p>特に、児童養護施設では、初任職員や指導的職員といった、職員の経験年数だけでなく、児童の部屋が男女で分かれているため、男子寮を担当する職員、女子寮を担当する職員というように、男女の組み合わせにも配慮する必要がある。また、現場の職員では、専門職員以外に、保育士と児童指導員という職種があるため、職種についても偏りが無いよう配慮が必要である。</p> <p>このように、いくつかの留意点を踏まえてペアを配置することは難しい。</p> <p>(工夫した点)</p> <p>前年度で当年度の研修計画などを立てるが、ある程度、外部で開催される研修を把握し、全職員が外部研修に参加できるように配慮し、予算の積算も行った。また、計画には含まれていなくても、職員の派遣が必要とされる研修については、計画に含まれている研修の参加に係る費用を節減しながら、できるだけ職員に参加させるようにしている。</p>

<p>【取り組みの効果】</p>	<p>各職員の役割や専門に応じた外部研修への派遣や、内部研修の開催など、研修の機会を多く持つことにより、職員のスキルアップが図られている。</p> <p>また、研修へ参加した職員のスキルアップだけでなく、参加した職員からの内部伝達研修の実施により、職員間の共通認識が深まっていると同時に、伝達研修を担当する職員の発表力の向上も図られている。</p> <p>さらに、チューターと初任職員とのペアによる児童支援によって、チューターを担う職員の後輩育成に関する意識向上が見られ、初任職員育成の役割が担えつつある。</p>
<p>【今後の課題】</p>	<p>連絡会への参加によって得たアドバイスを施設内で報告し、そのアドバイスに対して実際に現場で取り入れていけるのかということ職員間で話合う機会を設けていることがあるが、これを、外部研修への現場への実践でも取り入れ、研修で学んだことを児童支援に活かしていくための具体的方法の確立を目指したい。</p> <p>また、研修の内容だけでなく、児童に関して、その他の業務に関しての情報も職員間で共有し、施設の現状を全職員が把握し、職員全体で考えていけるような体制に持っていくために、さらなる連携強化を図りたい。</p>
<p>【ちょこっと+α】</p>	<p>D施設では、管理職による現場職員のヒアリングを年4回（5、8、11、2月）実施している。ヒアリングでは、担当する月の管理職が、職員と個別で面談し、業務に関することや施設に関することなどについて話しをする。</p> <p>今回事例で記述している「複数制」の導入も、初任職員が業務や支援に関する不安を抱えていることがヒアリングを通して分かり、実施に至った。</p> <p>なかなか日頃の業務中には話ができないこともヒアリングを通して聞くことができるため、現場の職員の課題や状況を把握し、改善していくためにも有効だと感じる。</p>

第1章
ガイドライン
作成の背景とねらい

第2章
人材育成の考
え方

第3章
福祉従事者に
求められる役割と目標

第4章
人材育成に向
けた取り組みにつ
いて

第5章
人材育成の取
組み事例

第6章
人材育成の推
進

標準研修カリキュラム

【委員会からみた取り組みのポイントーガイドラインとの関連ポイントー】

施設の定員数増等にもなう初任職員の増加や職員間の情報共有が不十分なことによる連携不足などを克服するため、「計画的な研修による職員のスキルアップ」と「職員の負担感・不安の軽減を目的とする初任職員と先輩職員（チューター）のペアによる支援の実施」に取り組んでいる事例です。

- ①「研修」については、外部研修への派遣と内部研修の実施、さらに外部研修や会議等に参加した職員による伝達研修など、職員のスキルアップと情報共有に向けた計画的な取り組みが活発に行われ、施設としての積極的な姿勢がうかがわれます。
- ②先輩職員が特定の初任職員のチューターとなり、日常的な指導・教育や相談にあたることで、初任職員の負担感・不安感の軽減、業務の改善、さらに、先輩職員自身の意識向上につながっていることがうかがわれます。
- ③児童養護施設の実情に即して、一人の職員が複数の児童を担当するという「担当制」から、先輩職員と初任職員がペアで担当するという「複数制」へと変更する形でチューター制度を導入しているところが特徴的です。
- ④D施設では、前述のA施設、B施設と同様に管理職による現場職員のヒアリングを定期的実施しており、そこで出された初任職員の不安感から「複数制」の導入につながるなど、日常業務を離れたヒアリングの効果が現れています。

ガイドラインの関連項目

- ✓ 第4章の2の(1)「チューター制度の構築」(P. 28～35) 及び
(2)「研修推進体制の構築」(P. 35～42)

2つのポイント

全職員での情報共有
↓
支援の質の向上

先輩職員とのペアでの支援
↓
初任職員の不安感・
負担感の軽減

ここでのキーワードは、
**勤務体制の
仕組みづくり**

