

## 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程の概要

福祉・介護サービス分野における人材を確保していくためには、給与水準や労働時間などの「労働環境の整備」とあわせて、従事者の資質向上のための「キャリアアップの仕組みの構築」が重要であるとされている。そのため、本研修は福祉職員のキャリアパス構築、福祉サービスのより一層の向上を図るために開発された研修プログラムである。

### 福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程とは

- 1 目的等  
「福祉の全分野に共通して求められる能力を開発するための基礎的研修」として、全国社会福祉協議会中央福祉学院が開発し、現在、8割の都道府県で実施されている。
- 2 特徴  
講師が主体となった、知識や技術を付与するという従来の研修とは異なり、受講者自身が主体となり、自ら歩んできた道を振り返り、新たな知識や体験を通して自らの将来像を描く研修になる。
- 3 研修の効果  
描いたキャリアデザインをもとに、業務(福祉サービス)を通じて能力を発揮し、自己実現を図ることで
  - ① 受講者自身は「働く意欲(モチベーション)」の高まりや、働きがいを感じることができる。
  - ② 法人・事業所は、安定した人材育成や質の高いサービスの提供につなげることができる。

### 研修階層区分

階層	想定する受講対象者
初任者コース	・入職3年以内の職員
中堅職員コース	・入職3～5年以内の職員
チームリーダーコース	・近い将来チームリーダー等の役割を担う中堅職員 ・主任・係長等の職員
管理職員コース	・近い将来管理者等の役割を担う指導的立場の職員 ・施設長や部門管理者等の職員

### これまでの階層別研修との主な違い

#### 自己学習(16時間相当)

受講者は、テキストの自己学習に取り組み、「事前学習およびプロフィールシート」を事前提出

#### 参加型ワークショップ中心

自主的・主体的に、対話的に学び合う「アクティブラーニング」プログラム

#### 職場上司の支援

研修で作成する「私のキャリアデザインシート」への上司コメント記入および、目標達成に向けての支援

## 研修の具体的な効果について

全国社会福祉協議会中央福祉学院が、研修受講者の受講後の行動面・意識面の変化などについて、職場の上司に対するアンケート調査を実施し、研修の効果が具体的なデータとして出ています。

Q受講した方に意識面や行動面で変化が見られたか。

- ・ 変化が見られた。(47.3%)  
1位 積極的になった、2位 リーダーとしての自覚をもった、  
3位 意識・意欲が向上した。

Q職場に変化が見られたか。(上記の受講者に変化があった上司への質問)

- ・ 職場に変化が見られた。(50.8%)  
1位 チームワークが良くなった、2位 受講者を他の職員が信頼するようになった、3位 他の職員が刺激・影響を受けた。

Q受講した方の現在の在職状況はどうか。

- ・ 在職している。(93.0%)  
※ 平成28年度「介護労働実態調査」：1年後の在職率83.3%

「事前学習(16時間相当)」や、「職場上司の支援」など、負担がかかる面もありますが、

- ・ 利用者サービスの向上
- ・ 人材の確保・定着

に具体的な成果が確実に出てきます。

( 参考 )

## 研修プログラム

### I 受講決定・テキスト送付

研修実施日の約1カ月前に受講決定者にテキストを送付



### II 自己学習 (16時間相当)

事前学習 + プロフィールシートの作成

上司コメント  
・本人の持ち味・強み  
・本人への期待



### III 講義・演習 1日目 (6時間)

- 自己学習で作成したプロフィールシートの相互紹介
- 基軸科目の講義・演習 (「キャリアデザインとセルフマネジメント」等)
- 重点科目の講義・演習 (「チームケアと問題解決」)



### IV 講義・演習 2日目 (6時間)

- 啓発科目の講義・演習  
(「能力開発」、「業務課題の解決と実践研究」等)
- 当該階層に求められる行動指針の作成
- キャリアデザインシートと行動計画の策定



### V 「私のキャリアデザインシート」作成

上司コメント  
・アドバイスコメント