

## 「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」研修を受講しませんか！

石川県社会福祉協議会福祉総合研修センターでは、キャリアパスという新しい概念を取り入れた研修事業を実施しています。

平成29年度は新しい研修制度で4年目になり、全国でもこの研修開催が過半数を超えるようになりました。本会では、26年度からすべてのコースを取り入れて実施しており、先進県として全国社会福祉協議会から高い評価を受けています。

近年、福祉施設職員のキャリアパスが重要だという声がよく言われるようになりました。とりわけ保育士や介護職員の処遇改善に向けてキャリアパスに対応した研修機会の提供（受講）が求められていますが、本研修は最適であり、お褒めいたします。

各施設・事業所等におかれては、職員の経験年数等に合わせて、段階的・体系的な研修計画を立てる際にこの研修を含めていただき、たくさんの職員の方々が受講されますようお願いしております。

### キャリアパスとは

直訳すると「キャリアを積む道」(Career Path)です。福祉施設等に勤める職員の皆様は、当面する業務を単にこなすというだけではなく、今後自分がどうありたいのか、自身の可能性を最大限に生かしてチャレンジし、充実したキャリアを積むことを望んでいるはずですが、一方、施設・事業所側にとっては、運営理念に沿いつつ、そうした職員のモチベーションを高め、個々人のキャリアビジョンや目標を共有しつつ、経験年数を勘案した研修体系によって職員の資質向上を図る方針を立てていることと存じます。

キャリアパスの定義は、「法人や事業体における職員のキャリアの進路・道筋」ですが、言い換えれば、各職員が目指す目標・ゴールに向かって今後何をなすべきかという道しるべであり、この研修はそのデザインの確立を支援するものです。

### 研修の特徴や内容のご紹介

この研修の特徴は、国（厚労省）の政策で後押しされています。

- (1)全国社会福祉協議会（中央福祉学院）が開発した全国統一の研修プログラムです。
- (2)受講者の職種や分野を問わないことです。

ちなみに昨年度の受講者は、介護職員をはじめ、相談員、ケアマネジャー、看護師、保育士、栄養士、事務職員まで多岐にわたっています。施設種別も特養や老健、グループホームなどの入所系、デイサービスなどの通所系、在宅ケア、保育所、社協など、これも多岐です。

- (3)さらに受講者の年齢幅も広いです。

他業界から福祉分野の仕事に就いた方が大勢います。そうした多職種の受講者がグループメンバーとなって業務改善や実践方法、コミュニケーションの取り方等について意見を交換し、多様な業務課題の解決方法を探りつつ、福祉サービスには正解や絶対と言うものはないこと等を改めて学び、気づきを得ます。

- (4)コースは4段階あります。業務従事経験年数3年未満を対象とする「初任者研修」、業務従事経験年数3年以上を対象とする「中堅職員研修」、原則として主任や係長といった役職についている方を対象とする「チームリーダー研修」、施設長、事務局長などの管理職を対象とする「管理職員」研修の4種類です。なお、対象者の基準は原則であり、例えば役職についていなくても将来リーダーとして期待されている者はチームリーダー研修の受講が可能で、経験年数にとらわれずに定員に余裕があれば受講可能です。

- (5)全国社会福祉協議会指定のテキスト（1,080円）を事前に購入しての予習が必要です。

- (6)研修は二日間ですが、従来の座学中心型ではなく、参加型のグループワーク中心になるため、受講者相互には協調と連帯意識が生まれます。

- (7)研修修了後に作成する「キャリアデザインシート」によって、所属の上司と自分の将来ビジ

オンについて率直な意見交換を行います。これが他の研修にはない大きな特徴であり、上司と業務を超えての相互理解が深まります。

## (全国社会福祉協議会が作成した実施要領から抜粋)

### キャリアパス研修の目的

- (1) 福祉職員自らがキャリアアップの道筋を描くことができ、これに応じた自己啓発目標と受講可能な研修の見通しを持てることを支援する。
- (2) 各法人・事業所が主体的に職員のキャリアパスを整備し、これに添った職員育成施策を確立・実施することを支援する。
- (3) 厚生労働省も、福祉・介護サービス従事者の働きがいの向上と職場の定着につながるものとして、このキャリアパス研修を全面的に支援し、多数の受講を勧めており、職員の処遇改善（加算）にかかる要件として「キャリアパス要件」が設定されています。

### 本研修の受講対象者およびねらいなど

- 《初任者研修》⇒新卒または他業界から福祉職場に転職して概ね3年未満のものを対象に、サービス提供者やチームの一員としての基本を習得してもらう。さらに、無資格者には資格取得を奨励し、福祉職員としてのキャリアパスの方向性を示唆する。
- 《中堅職員研修》⇒概ね3年以上の経験年数であって、担当する業務を独力で遂行することが可能なレベルの職員を対象にして、中堅職員としての役割を遂行するための基本を習得してもらうとともに、キャリアアップの方向を示唆する
- 《チームリーダー研修》⇒基本的に主任・係長などの役職に就いている者または、近い将来チームリーダー等の役割を担う事が想定される職員を対象として、チームリーダー等の役割を遂行するための基本を習得してもらうとともに、キャリアアップの方向を示唆する。
- 《管理職員研修》⇒現に管理職に就いている者（施設長、副施設長、事務局長等）、または近い将来管理者の役割を担う事が想定される者を対象として、管理者としての役割を遂行するための基本を習得してもらうとともに、キャリアアップの方向を示唆する。

### これまでの受講者のご意見などの紹介

- ・自分が知らない言葉や用語が多くてとまどったが、結果的にはすごく勉強になった。
- ・ブレインストーミングのアイデア出しがとても楽しく、笑いが絶えなかった。
- ・グループワークで様々な職場や職種の方々の意見を聞くことができ大変参考になった。
- ・分かっているつもりが出来ていないことを改めて知らされました。
- ・課題は一人で背負いこまないこと、チームワークやホウレンソウの大切さを再確認。
- ・自分の強みや弱みが理解できました。褒めること、認めることの大切さを学びました。
- ・上司から自分への期待についてのコメントをもらって感激です。
- ・友達が増えました。同じメンバーでフォローアップの研修をやりたいです。

### ◎お申込みなど

研修の申込みは、県社会福祉協議会のホームページで「福祉の研修」コーナーを開き、そのページの「研修申込」で、キャリアパス研修は「共通階層別研修」に区分されていますので、そこから順にクリックして、記載事項を埋めてから申込み送信ボタンを押してください。

研修担当者の方々には、職員の階層に合わせて、計画的にこの研修に派遣いただきたく、よろしく願いいたします。

# 福祉総合研修センター研修体系の見直し概要と研修受講のお奨め

## 1 階層分野と到達目標

※H28年度に下記の体系で整理し、H29年度はその効果の検証と見直しを継続

	階 層			
	初 任	中 堅	リーダー	管 理 者
階層の目安	<ul style="list-style-type: none"> <li>概ね採用から3年未満</li> <li>基本知識を身につけ、任せられた仕事を一つひとつやりきりながら、力を高める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>概ね3年以上で役職の無い者</li> <li>現場業務の中心として、業務に精通し、関係者を巻き込みながら質の高い業務を遂行する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(基本として)役職がある者</li> <li>自らが質の高い担当業務を行うだけでなく、職員を育て、動かしながら、組織としての成果を上げる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設を管理運営する者</li> <li>個人と施設全体への働きかけを通じて、施設方針に基づいた運営を行うと同時に、よりよい施設づくりを推進する</li> </ul>
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護・保育に関する基本知識、姿勢や行動、仕事の仕方を身につけている。</li> <li>仕事の意味・価値を理解し、自分なりの介護観を持っている。</li> <li>新人に対して、基本的な業務の指導をすることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場の主役としての自覚を持ち、プロ意識を持って仕事に取り組む</li> <li>自分の業務を完遂するだけでなく、自分より経験が浅い職員の相談に乗る、面倒を見ることができる。</li> <li>様々な経験を通じて専門性を高めて業務に活かしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の運営方針や取り組みについて、上司に現場の情報を伝え、意見を交わすことができる。</li> <li>指示や指導を通じて、職員力を高めながら、仕事を前に進めることができる。</li> <li>業務の効率や効果を高めるために、職員同士の交流を意図的に図ることで関係性を強化している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の方針や目標を定め、その目標実現に向けて業務が前に進むように最適な判断・行動が行える。</li> <li>職員同士が切磋琢磨・協働しながら成果を出している関係性を施設内に作っている。</li> <li>職員がモチベーション高く働ける職場づくりのための取組が施設として意図的に行っている。</li> </ul>

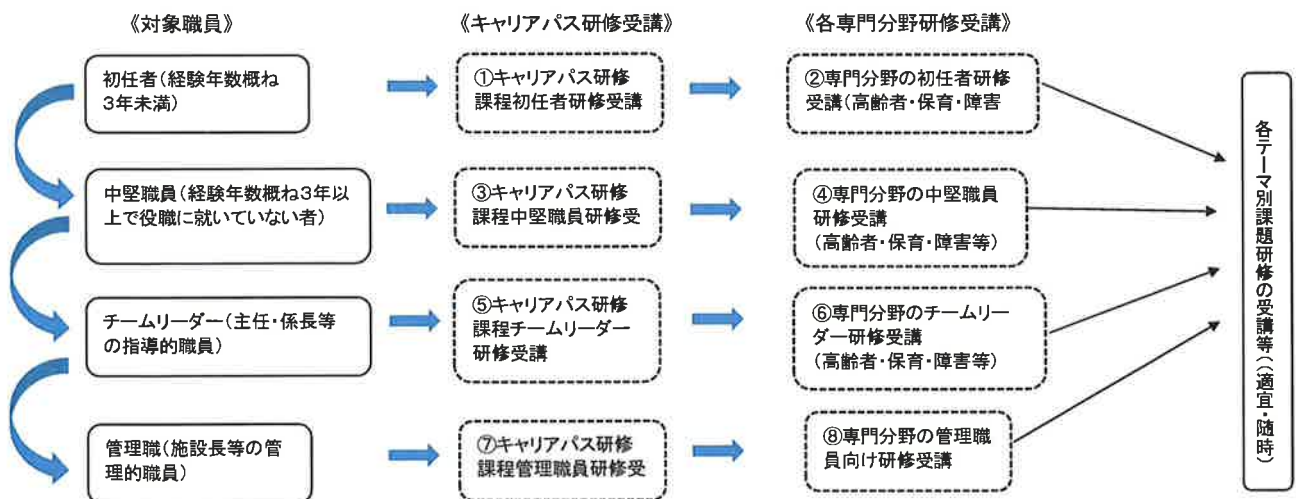
## 2 各階層のイメージ

基礎知識・誇り	現場の主役の自覚・プロ意識	管理者の補佐・代行	経営の視点
<ul style="list-style-type: none"> <li>現場の基礎知識</li> <li>福祉職員としての自覚</li> <li>他職種との協働</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門性</li> <li>リーダーシップ</li> <li>中堅職員としての自覚</li> <li>リスク対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーシップ</li> <li>管理の原理原則</li> <li>施設運営への意識</li> <li>専門性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>魅力ある職場づくり</li> <li>経営者と視野視界の共有</li> <li>法令順守、労務管理</li> <li>現場リーダーの育成</li> </ul>

## 3 研修体系の見直し(整理)の要点

- 「老人(高齢者)」「児童(保育)」「障害」の各分野の研修では、階層名を「初任者」「中堅職員」「リーダー」「管理職員」の4階層区分に統一
- 研修の受講機会を増やします(従来の階層別研修の日数/回数を増やします。例…1回3日間を2日間で2回開催に変更)
- 各階層毎に、求められる人材像と高めたい知識・スキル・姿勢、4つのカテゴリのゴール等を研修開催要綱(プログラム)に取り込みます  
※カテゴリの4区分…①マネジメント、②コンプライアンス、③コミュニケーション、④専門知識・技術
- 各分野や各階層において、従来のプログラムを見直し、できるだけ4つのカテゴリ分野を取り込むこととします。  
具体的には、コンプライアンス(法令遵守)、リスクマネジメント、コミュニケーション技法の内容を講義や演習に加え
- 基礎的・基本的な技術、教養等はできるだけ各施設のOJTによる指導をお願いし、研修センターではレベルアップした内容の研修を実施します
- 分野を問わず福祉職員に共通して必要とする知識等の習得のため、現在開催されている「キャリアパス研修」を有効活用します。  
例えば、保育の初任者は最初に「キャリアパス研修初任者」を受講し、修了後には、保育の分野の初任者研修を受講して、専門分野の知識・技術を高めていただく等、双方の研修受講の関連づけを推奨することとします(下記チャート図参照)
- 上記のように3分野(高齢者・児童・障害)の階層別研修の内容充実を図るほか、分野に限定しない共通のテーマ別課題研修として、新規研修を大幅に追加実施しています(詳細は、本会ホームページの「福祉の研修」ページをご覧ください)

## 4 キャリアパス研修と各専門分野階層別研修との関連チャート図(イメージ)



※上記の図はあくまでイメージですが、階層に応じて、①まずキャリアパス研修の受講をお奨めします。  
②キャリアパス研修修了後、続いて各所属の専門分野の研修の受講をお奨めします。  
③次に上位階層のキャリアパス研修を受講し、修了後に続いて、専門分野の研修受講をお奨めします。(イメージであり義務ではありません)職員のキャリアアップのための研修計画として、参考にしていただければと思います。