

職員の意欲を支えるしくみづくりに向けて

～効果的な研修の持ち方とは～

特集

福祉現場の高い離職率の原因としては、労働環境への不満や、精神的・体力的負担のほか、研修・教育体制の整備不足も挙げられています。そこで、離職を防ぐ取り組みとして、研修・教育体制の整備により、職員が自分の持てる力を発揮し、成長を実感できるような意欲の向上につなげられるしくみづくりを、事例を通して考えます。

積極的に自己研鑽できる環境を

本会福祉人材研修担当で福祉施設等の新任・中堅職員研修受講者にアンケートを行った結果によると、「悩み・不安」として「自分自身のスキル」を、また「よい職場づくりの要素」として「研修会、勉強会のしくみ」を求める回答が多くありました。

中には「他業種からの転職者を支えるしくみが無い。辞めたい」との切実な声も聞かれました。

一方、「目指す職員像」として「先輩のような職員になりたい」という声があり、組織の中に目指すべき理想の職員が存在することが、職員にとっての支え・励みにつながっているようです。

組織・職員が目指すものを明確に

茅ヶ崎市や鎌倉市で特別養護老人ホーム等を運営する社会福祉法人麗寿会では、職員が目指すべき目標に向けてスキルアップできるように、研修事業実施要綱を策定しています。その中で、「法人職員として共通に求められる人材像」をはじめ、求められる人材像を職種別（介護、看護、栄養、事務、相談）、各階層別（新任、中堅、主任、管理者）ごとに定めています。

「人材像は、職員で時間をかけて話し合っただけのもの。職員自身が描いた理想の人材像なので、それに近づきたいという職員のモチベーションも高い」と、特別養護老人ホームふれあいの森、ふれあいの泉の総合施設長の福島廣子さんは話します。

こうした「目指すべきものを明確に」という方針により、新任職員は入職後、最初のオリエンテーションで「一年後の自分はこれができ、三年目は主任」などという目標を各自設定しています。

スキルは一人ひとり違うため、育成は個別に行う必要があると、法人では各職員がそれぞれ目標を立て、個人研修計画を作成しています。

キャリアの第一歩、新人を大切に

新任職員は、組織の理念や、それにもとづいた日頃の業務をすすめるために、必要な考え方や技術を理解しなければなりません。

法人では、これからのキャリアの第一歩として、こうした基礎的な部分の学びに力を入れており、「チューター制度」を取り入れて