

福祉職の研修受講が福祉・介護分野でのキャリアデザインに及ぼす影響に関する研究

社会福祉法人 愛知県社会福祉協議会 氏名 子安 由美子 (会員番号 9082)

キーワード：人材育成・キャリアデザイン・生涯研修

1. 研究目的

本研究は、「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」（以下、研修課程）の受講者を対象とした調査をもとに、研修受講が職業人としてのセルフイメージやキャリアデザインに及ぼす影響について明らかにすることを目的とする。それにより、福祉・介護分野の人材確保・定着に有効な研修のあり方を提示していくことを目指す。

2. 研究の視点および方法

平成 19 年 8 月に「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（以下、福祉人材確保指針）が 14 年振りに見直され、全国社会福祉協議会（以下「全社協」）では、平成 25 年度に全国一律の内容で実施する「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」を構築し、T 県社会福祉協議会（以下、「県社協」）においては、平成 26 年度モデル事業、平成 27 年度より本格実施の事業として実施している。そこで、本研究では福祉職が研修受講したことにより、職業人としてのセルフイメージやキャリアデザインを描くことに及ぼす影響について、以下の①～④の 4 つの調査を通して明らかにする。

研修受講者全員を対象とした調査として以下の 2 つの調査。①研修終了直後に行なった、研修の満足度に関するアンケート調査（5 件法および自由記述）、②研修受講から半年後に受講者全員に依頼して行なった web 上のアンケート調査（5 件法および自由記述）

研修受講者の中から抽出した 18 名の受講者を対象として以下の 2 つの調査。③研修受講前に施設を訪問して行う半構造化インタビュー調査、④研修受講後に受講前調査と同じ調査項目に新たな調査項目を加えて、同様の方法で行う半構造化インタビュー調査。この 18 名は、研修受講した 5 分野（高齢、障害、児童、保育、社協）から調査協力が得られる各 1 法人をモデル法人として指定し、各法人から本研修 3 課程（初任者・中堅職員・管理職員）を受講した者を調査対象として抽出した。

調査時期は、①は 2014 年 9 月～10 月（3 課程の各研修終了時）。②は 2015 年 4 月～7 月。③は 2014 年 8 月～9 月、④は 2015 年 1 月～2 月

3. 倫理的配慮

倫理的配慮として、調査対象者本人および所属する法人に対して、事前に研究の目的、方法、意義、匿名性の確保、取得したデータの厳重な管理、結果の公表方法等について口頭と文書で説明し、調査協力への承諾を得るとともに、調査結果を研究論文として学会等での発表に使用することについての承諾を得た。

4. 研究結果

本研究を通じて明らかになったことをまとめると、以下のとおり整理することができる。

- ①受講者の研修に対する満足度が高く、研修受講により自己覚知がすすみ、そのことにより仕事に対する姿勢や具体的な取り組み方の変化をもたらすことが把握できた。
- ②中堅職員、管理者においては、上記の変化をもとにキャリアビジョンを描き、具体的に行動していこうとする変化につながることを把握できた。
- ③初任者においては、研修により自分の弱み・力不足を確認したことが、将来に対する不安となり、具体的な将来イメージをもつことにつながらない場合もあることが把握できた。
- ④これらの変化がみられた背景には、研修プログラムが参加型で構成されており、自己開示や内省を促す内容が含まれていたことによるものと考えられる。
- ⑤初任者や中堅職員は、目標となる上司や先輩の存在を確認することで、福祉職としてめざしたいセルフイメージが明確になり、キャリアビジョンを描き行動することにつながることを把握できた。

5. 考察

調査結果において、研修プログラムの各セッションの満足度が高かった要因として、すべてのセッションにグループワークがあり、インタラクティブで学習参加型であったことが挙げられる。これは、Lisa・Holly・Hutchins (2008) が示している、研修の転移を促す5つの要因の中の一つに合致している。また、モデル受講者のインタビュー調査の結果から、3階層いずれにおいても、研修受講により自己覚知がすすみ、そのことが仕事に対する取組姿勢や内容の変化に繋がっていた。さらに、中堅、管理者の2階層においては、研修受講が福祉職としての将来イメージの明確化につながり、それに向けた前向きな行動にも影響していることが把握できた。これらのことから、研修で初めて出会ったグループメンバーへの「自己開示」、各セッションで自分に不足する知識やスキルの自己確認と内省、ロールモデルとなる上司や先輩の存在の確認という要素が研修プログラムに含まれていたことが受講者の変化に影響していると考えられる。本課程の大きな特徴は、社会人として学ぶ意義を「行動変容と実践」として、「学ぶ→気づく→描く→変わる」の4つの輪を繰り返しながら行動変容を促すプログラム構成にあるが、福祉職のキャリアデザインに効果的な研修のあり方について、本研究の結果を踏まえて考えると、上司や先輩、研修時のグループメンバーの存在が自己覚知や内省を自己完結で終わらせないための重要な要素であると考えられることから、現在のプログラムに自己を相対化するプログラムを含めた研修が、福祉職のキャリアデザインに効果的な研修のあり方として望ましいと考えられる。

この研究は、日本福祉大学大学院社会福祉学研究科社会福祉学専攻修士論文の研究成果の一部である。