

IV 人材育成

質の高い職員を採用したとしても、法人・施設が期待する職員像に近づけるための教育なくして、理念の具現化、サービスの質の向上、組織の発展は実現できません。

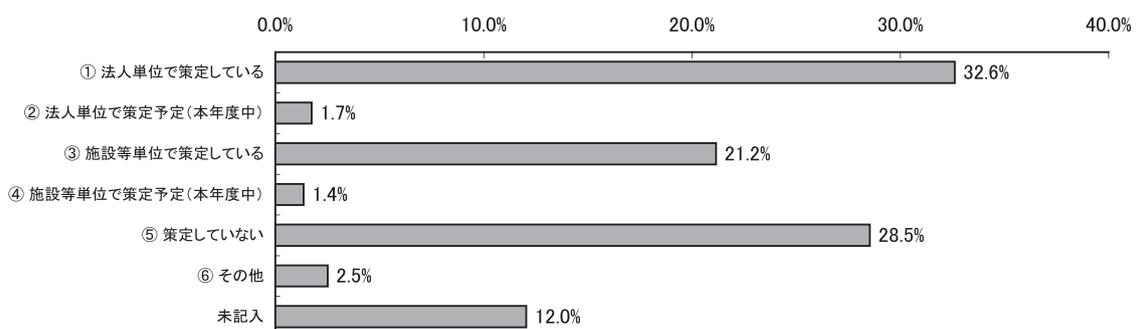
また、職員自身としても、自己の専門性が発揮でき、自己の成長が実感できる環境ほど魅力のある職場はありません。

職員の質を高めるために、法人・施設が求める職員像の明確化、並びに成長段階に応じた人材育成制度の体系化など、職員の成長を支援する体制づくりが急務となっています。

- ・ 職場研修に関しては、理念や方針（求められる人物像）の策定、研修計画の策定、研修担当者の選任は、概ね 5 割～6 割程度の実施状況であり、更なる取り組みが期待されるところである。
- ・ OJT の体制は、5 割程度がある程度明確となっているが、十分に浸透していない状況もあり、必要性は分かっているものの、職員の指導育成にまで手が回っていない状況も伺える。
- ・ OFF-JT の体制は、職場内 OFF-JT の実施回数は年間 1～5 回、6～10 回、11～15 回が多く、2 ヶ月に 1 回、もしくは月 1 回ペースの開催となっているものと推察される。また、職場外 OFF-JT は、1～5 回、6～10 回が多く、2 ヶ月に 1 回ペースの派遣となっているものと推察される。OFF-JT の課題は、職場内では職員の集まり難さ、職場外では、ローテーションが組めない、会場が遠い、参加費が高いなどの意見が多くなっている。
- ・ SDS は、経済的援助の実施は、低い状況となっているが、時間的援助（研修参加時の職務免除・調整）は経済的援助に比べ高くなっている。
- ・ 正職員以外の雇用形態の人材育成について、「特に行っていない」と回答したのは、常勤職員（正職員以外）2 割程度、非常勤職員で 3 割程度と雇用形態により人材育成の取り組みに格差があることが伺える。

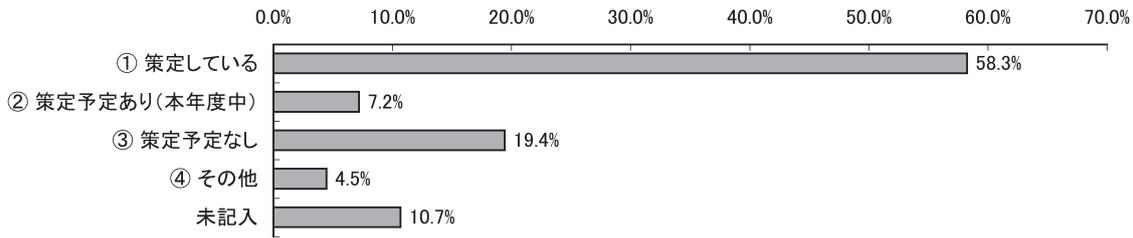
（1）職場研修の理念や方針の策定

職場研修の理念や方針（求められる人物像等）の策定状況は、「法人単位で策定」が 32.6%、「施設等単位で策定」が 21.2%と全体の 5 割以上で策定している状況となっている。



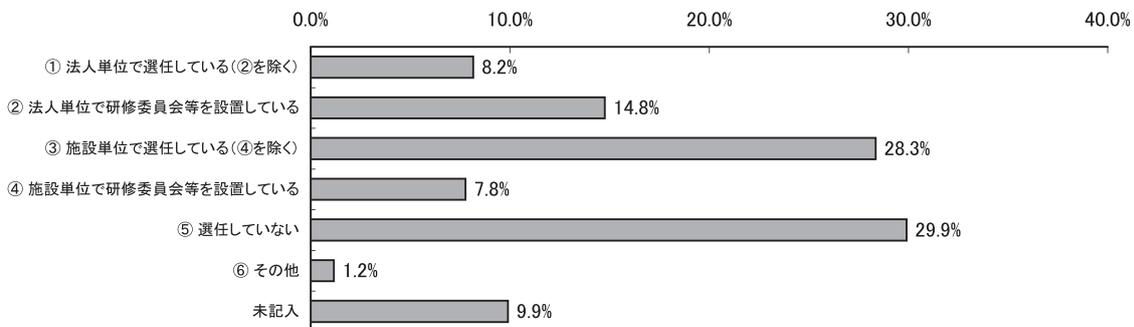
(2) 年間研修計画の策定

年間研修計画の策定状況は、「策定している」58.3%、「策定予定」7.2%と全体の7割弱が研修計画を策定している状況となっている。



(3) 職場研修担当者の選任

職場研修担当者の選任状況は、「施設単位で選任」28.3%、「法人単位で研修委員会等を設置」14.8%、「法人単位で選任」8.2%、「施設単位で研修委員会等を設置」7.8%と全体の6割程度で、担当者を選任している状況となっている。



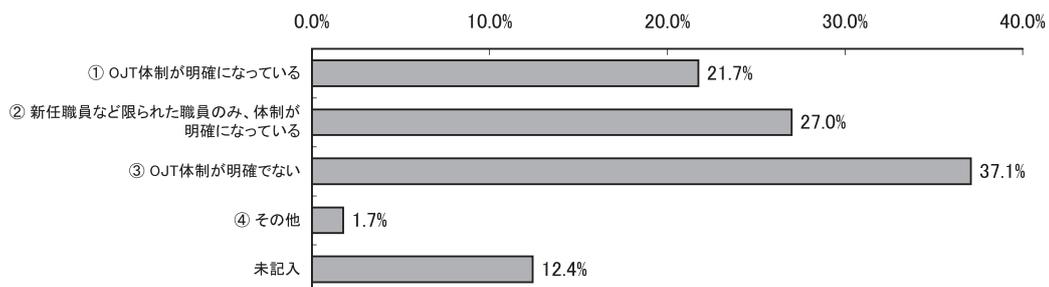
(4) OJTの現状と課題

OJTの現状と課題について、OJT体制は、「明確になっている」21.7%、「新任職員などの限られた体制が明確になっている」27.0%と、全体の5割程度で、ある程度明確化されている結果となっている。ただし、OJTの理解・浸透度は、「十分浸透していない」52.6%と最も多くなっている。

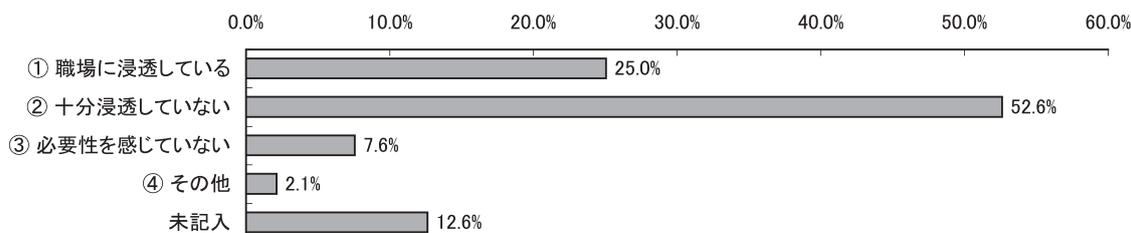
次に、OJTの工夫としては、「ケースカンファレンスを利用」22.3%、「意図的に課題を与える」18.6%、「OJT担当者同士で打合せ実施」17.5%となっている。

なお、OJTの課題としては、「忙しくて職員の指導育成までできていない」が35.9%と最も多くなっている。

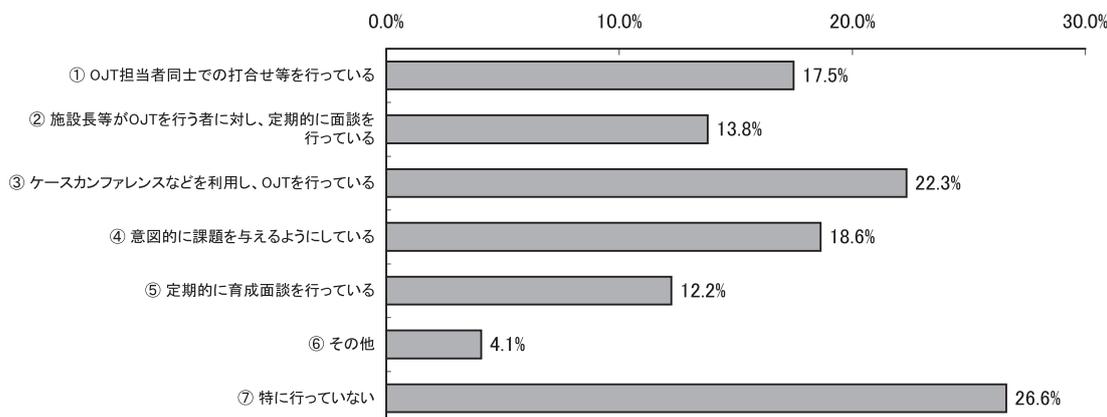
①OJT体制について



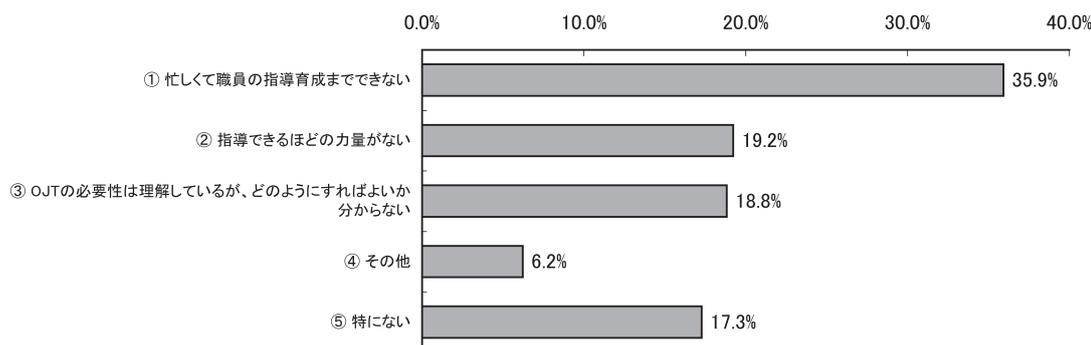
②OJT の理解・浸透度について



③OJT の工夫について（複数回答）



④OJT の課題について（複数回答）



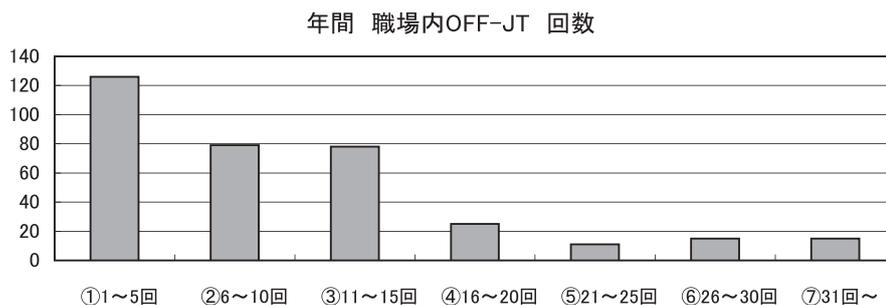
(5) 職場内のOFF-JTの現状と課題

職場内のOFF-JTの現状と課題について、年間回数は、「1～5回」が最も多く、次いで「6～10回」、「11～15回」となっている。また、研修テーマは「安全確保」51.8%が最も多く、次いで「利用者等への直接的技術」49.1%、「研修会の報告」41.7%、「ルール・マナー等」35.3%が上位となっている。次に効果の測定方法としては、「レポート提出」28.2%、「研修終了者の態度や仕事ぶりを観察」25.6%が上位となっている。ただし、「特に行っていない」が29.1%と最も多くなっている。

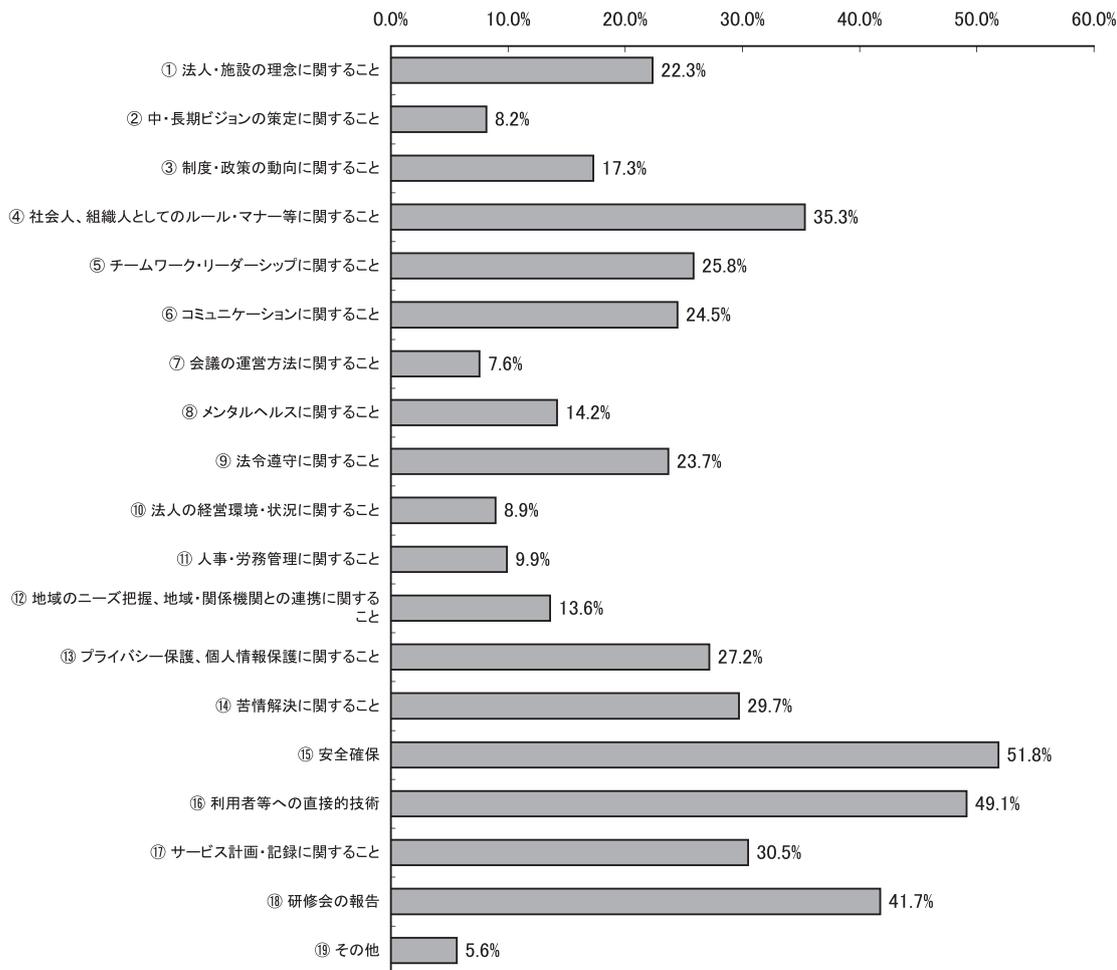
工夫の内容は、「受講しやすいよう同一内容で複数開催」20.2%、「職員から研修テーマの希望を聞く」20.0%、「適切な外部講師を選定」19.2%が上位となっている。

なお、職場内OFF-JTの課題としては、「就業時間内の開催のため全ての職員が参加できない」34.4%と最も多く、次いで「職員の意識不足」22.9%、「どのようなことが学びたいか職員からの意見が出てこない」18.1%が上位となっている。

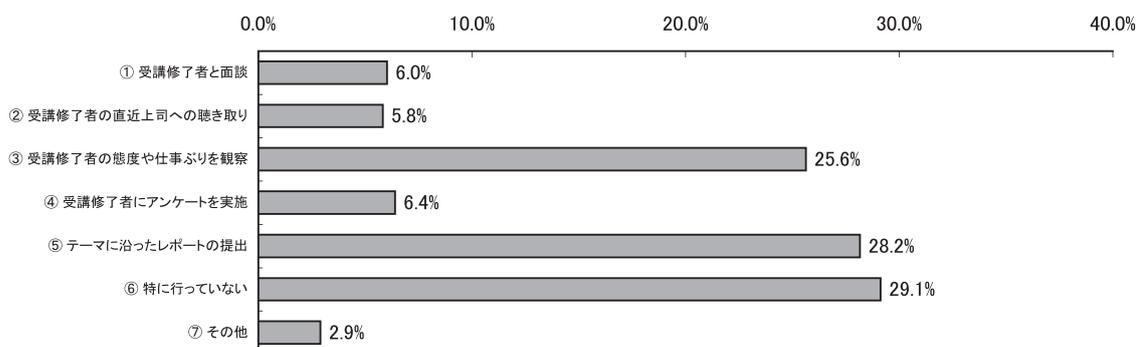
①職場内 OFF-JT の年間回数



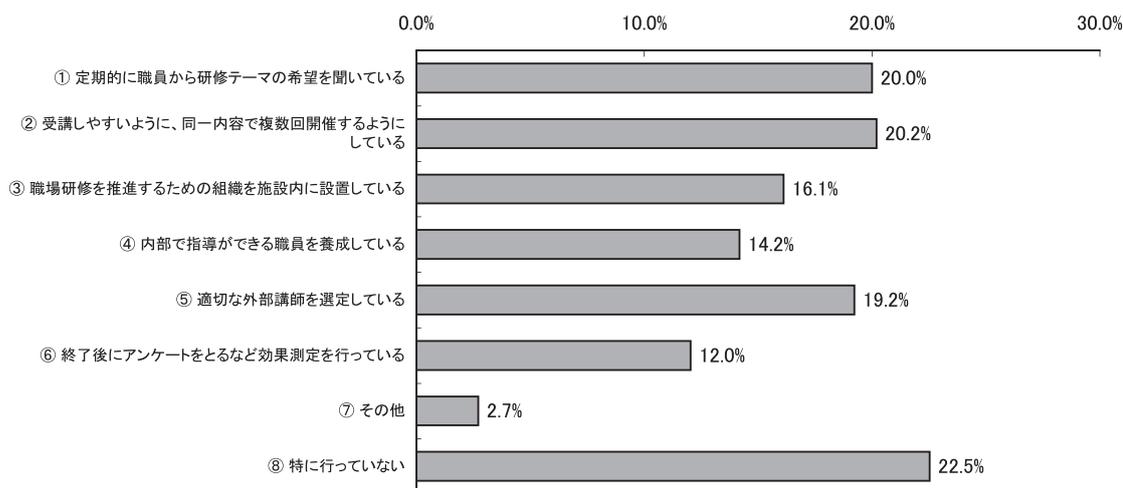
②職場内 OFF-JT の研修テーマ（複数回答）



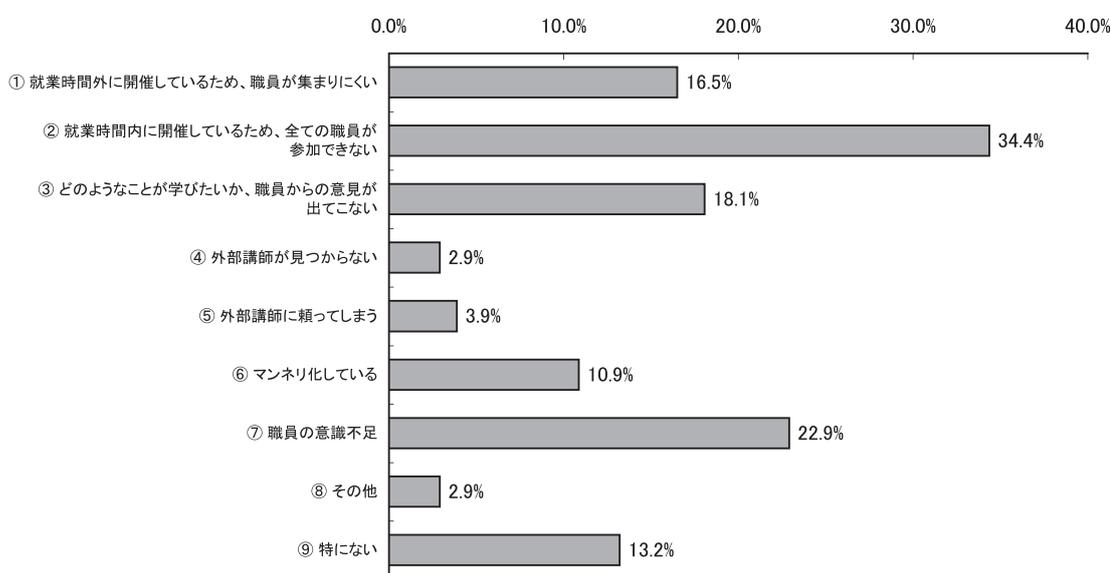
③職場内 OFF-JT の効果測定方法（複数回答）



④職場内 OFF-JT の工夫（複数回答）



⑤職場内 OFF-JT の課題（複数回答）



（6）職場外のOFF-JTの現状と課題

年間に派遣した職場外のOFF-JTの回数は、「1～5回」が最も多く、次いで「41回～」、「6～10回」と派遣回数に大きな開きがある状況となっている。

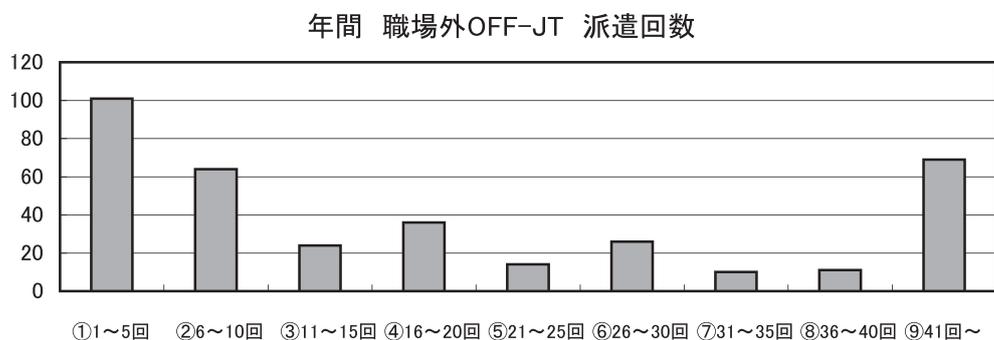
効果の測定方法としては、「レポート提出」47.0%が最も多く、次いで「受講終了者の態度や仕事を観察」21.4%が上位となっている。

工夫の内容は、「岡山県社会福祉協議会が行う研修会へ積極的に派遣」55.1%が最も多く、次いで「種別協議会や職能団体が行う研修会へ積極的に派遣」43.1%、「研修情報をこまめに確認し情報収集」37.7%が上位となっている。

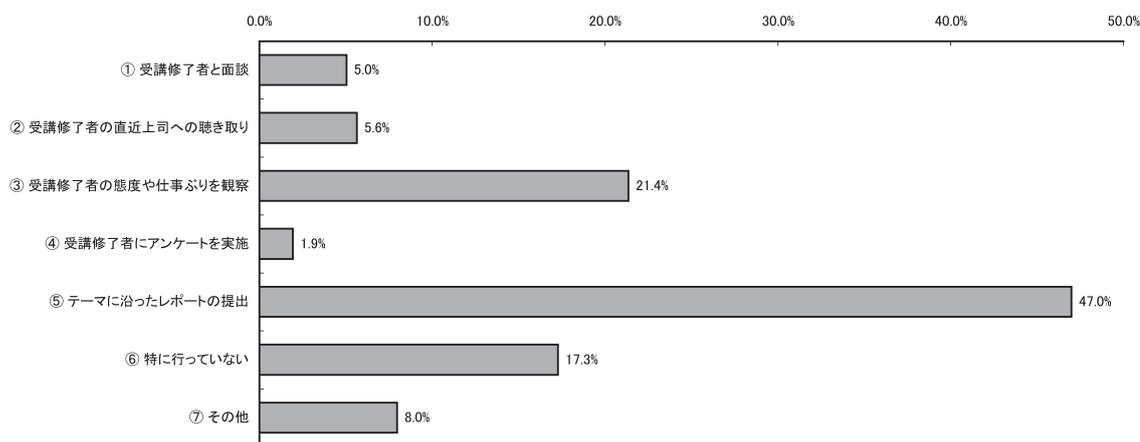
なお、職場外OFF-JTの課題としては、「職員を派遣するためのローテーションが組めない」33.2%と最も多く、次いで「研修会会場が遠い」29.1%、「研修会参加費が高い」24.1%が上位となっている。

他法人との合同研修会の実施状況は、「実施予定なし」61.4%と最も多く、「実施している」20.6%と実施状況は低くなっている。

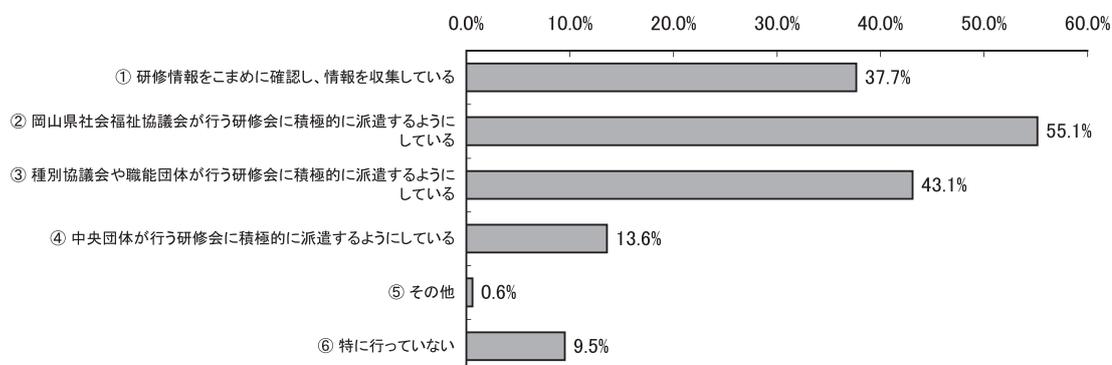
①職場外 OFF-JT の派遣回数



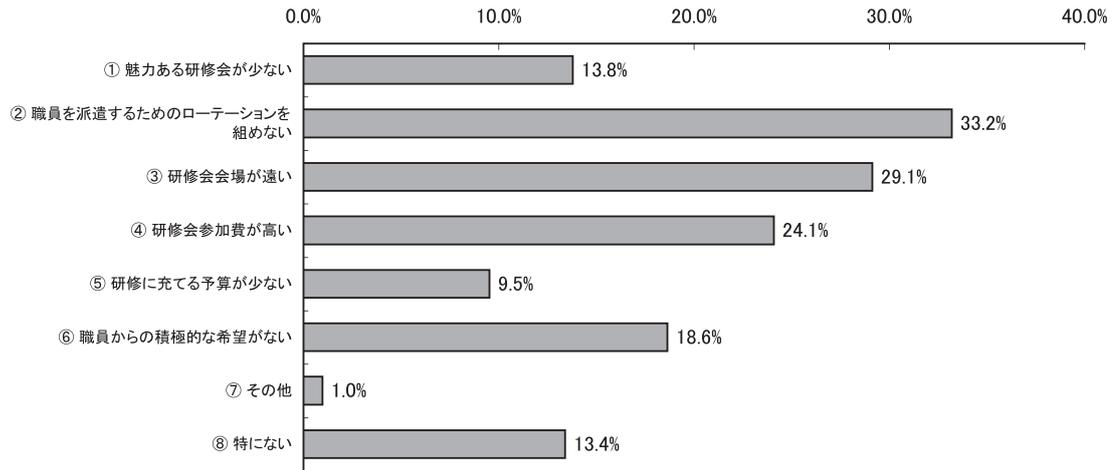
②職場外 OFF-JT の効果測定方法（複数回答）



③職場外 OFF-JT の工夫（複数回答）



④職場外 OFF-JT の課題（複数回答）



⑤他法人との合同研修会の実施状況

