

令和6年度京都府人材・研修センター研修体系整備のための  
調査結果報告書

令和7年3月31日

社会福祉法人 京都府社会福祉協議会  
京都府福祉人材・研修センター

## 令和6年度京都府福祉人材・研修センター研修体系整備のための調査報告

### ■はじめに

#### 【この間の経過と背景】

キャリアアップ研修の受講後の調査についてはこの間、前年度に受講した事業所を調査対象<sup>1</sup>にして行ってきた。受講後、1年程度経過したなかでの評価をすることで、受講者の全体的な行動変容を評価することができた半面、研修効果の測定という点からは経過時間の長さが課題となっていた。それらのことから、今年度、標記研修プログラムの改編(「3日間」から「2日間」に変更)を行ったことを機に、当該年度の研修修了者の行動変容について効果測定できるような調査項目の大幅な変更を検討した。

#### 【キャリアアップ研修のプログラム変更】

研修内容には大きな変化はないが、これまで3日間プログラム(受講初日から最終日まで約3か月程度あった)が、2日間プログラム(受講初日から最終日まで1か月程度に短縮)となったことを踏まえ、研修修了後の行動変容を確認できるツールとして、各法人・事業所におけるOJT等にも活用できる様式(インターバル課題シート;P2参照)を作成し配布・活用した。

#### 【今年度の調査方針】

今年度については、今年度の「研修の修了者」の個々人の行動変容について、所属事業所による評価を調査(評価の客観性を高めるために組織としての評価を依頼)することとした。受講修了の3か月後を目安として修了者の成長度合いを測定し、合わせて、上記「インターバル課題シート」の活用状況についても調査を実施することとした。

#### 【研修日程の比較(初任者研修 南部1コースの例示)】

	決定通知 (事前学習開始)	1日目	→	2日目	→	3日目
令和5年度 初任者南部1コース	4月30日	6月7日	(約5週間)	7月13日	(約6週間)	8月22日

○ ————— 約2.5月 —————> ○

令和6年度 初任者南部1コース	4月27日	6月7日	(約4週間)	7月9日
--------------------	-------	------	--------	------

○ — 約1月 → ○ — 約3月 → 各自でシート利用

↓次頁

<sup>1</sup> 複数名の受講があった事業所については、研修修了者の個別的な評価ではなく総体として評価

(参考)インターバル課題シート(初任者コース用)

キャリアアップ研修インターバル課題シート(初任者コース)

受講番号( )  
氏名( )

項目	A (1日目前日まで記入)	B (1日目前日まで記入)	C (1日目前日まで記入)	D (2日目の3日前まで記入)
(最低でも2つの項目を選んで記入してください)	1日目の講義と演習で学んだことや気づいたこと	自分自身や自分の勤務先と学んだこと(A)との間でギャップを感じたこと	(B)のギャップを埋めるために今日から研修2日目の○月○日まで行動すること	頑張ったことによる自身の変化または、事業所にあたるた影響
(例) 利用者や家族に対して	生活のすべての場面において利用者の尊厳を守ることが求められる	余暇など必ずしもスマホが十分な支度ができていないのではないかと	すべての業務をとおして利用者さんの動機まで目を配っていく	自分) 担当する利用者さん以外の方について意識するようになった

上司のコメント(2日目前日までに受講者にお渡しください)

項目	A	B	C	D
2日目終了後のシート 提出は不要です 各法人で育成にご活用ください				
(最低でも2つの項目を選んで記入してください)	2日目の講義と演習で学んだことや気づいたこと	自分自身や自分の勤務先と学んだこと(A)との間でギャップを感じたこと	(B)のギャップを埋めるために今日から3カ月後の○月○日まで行動すること	頑張ったことによる自身の変化または、事業所にあたるた影響

上司の署名

### 【調査目的】

- ・人材確保、人材定着等を目的とした人材育成研修の効果を知り、今後の方向性の検証
- ・人材育成研修体制の現状と、研修のニーズの把握
- ・修了者個々についての上司等による評価

### 【名称】

- ・令和 6 年度キャリアパス研修アフターアンケートに基づく「受講後 3 か月後調査」

### 【調査対象研修及び対象者数・回答者】

- ・令和 6 年度キャリアアップ研修(中堅職員)の修了者(115 名)の上司等
- ・令和 6 年度キャリアアップ研修(初任者研修)の修了者(130 名)の上司等

### 【調査方法】

- ・グーグルフォームを使用したアンケート方式(選択・記述)

## 1. 対象者数・回答事業所数

	対象者数	回答事業所数	回答率
初任者	130	24	18.5%
中堅職員	115	29	25.2%
計	245	53	21.6%

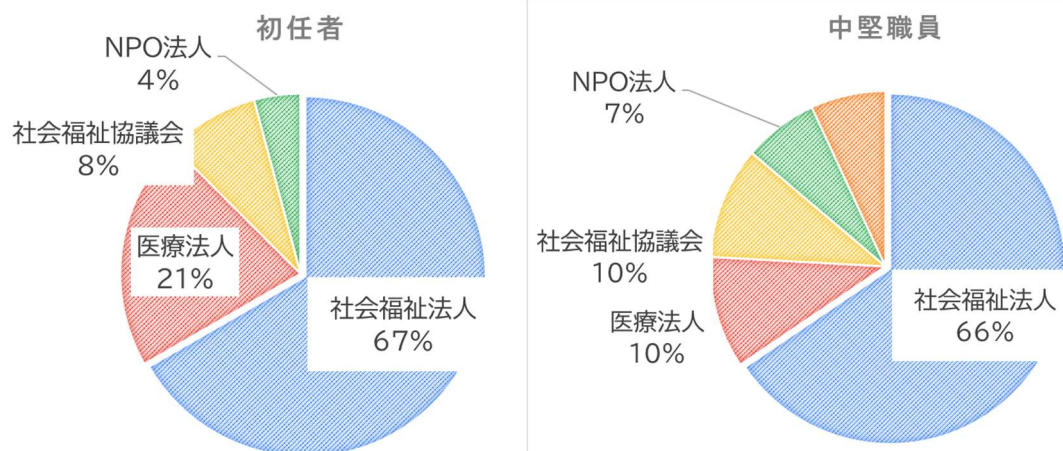
初任者修了者(以下「初任」)は 18.5%、中堅職員(以下「中堅」)は 25.2%の回答率となり、平均は 21.6%となった。

※匿名により回答のため締切日(令和 6 年 12 月 20 日)に全対象者に向けて再度の依頼を行った。



研修の様子

## 2. 回答事業所の法人属性



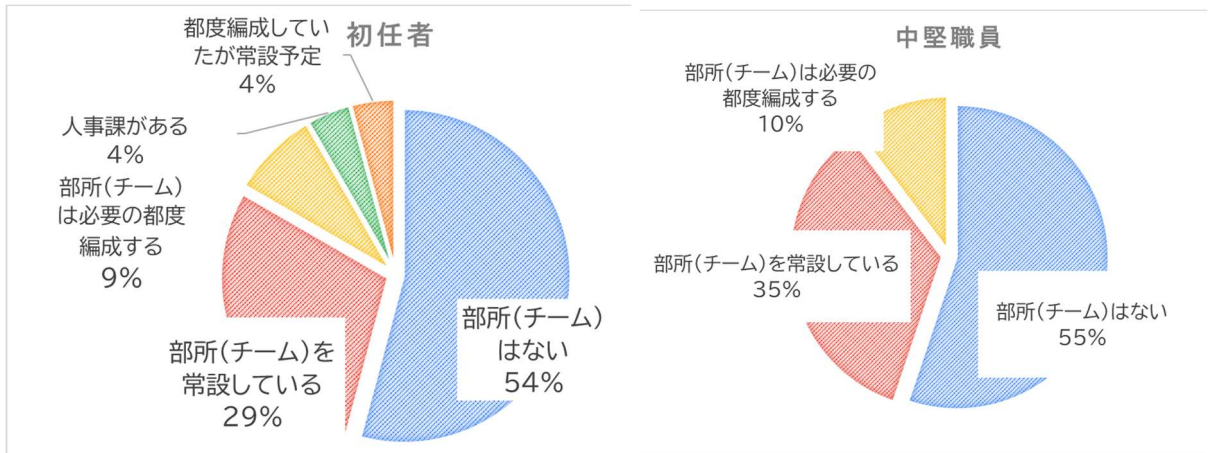
	初任者	中堅職員	計
社会福祉法人	16	19	35
医療法人	5	3	8
社会福祉協議会	2	3	5
NPO 法人	1	2	3
企業	0	2	2
計	24	29	53

社会福祉法人が 66%、以下、医療法人 15%、社会福祉協議会 9%となっている。

## 3. 回答事業所の職員規模

		9 名以下	10~19 名	20~29 名	30~49 名	50 名以上
初任者	正規職員	5	2	7	6	4
	非正規職員	5	12	2	2	3
中堅職員	正規職員	11	5	2	7	4
	非正規職員	13	9	4	1	2

#### 4. 職員評価に関する部所(チーム)の設置状況



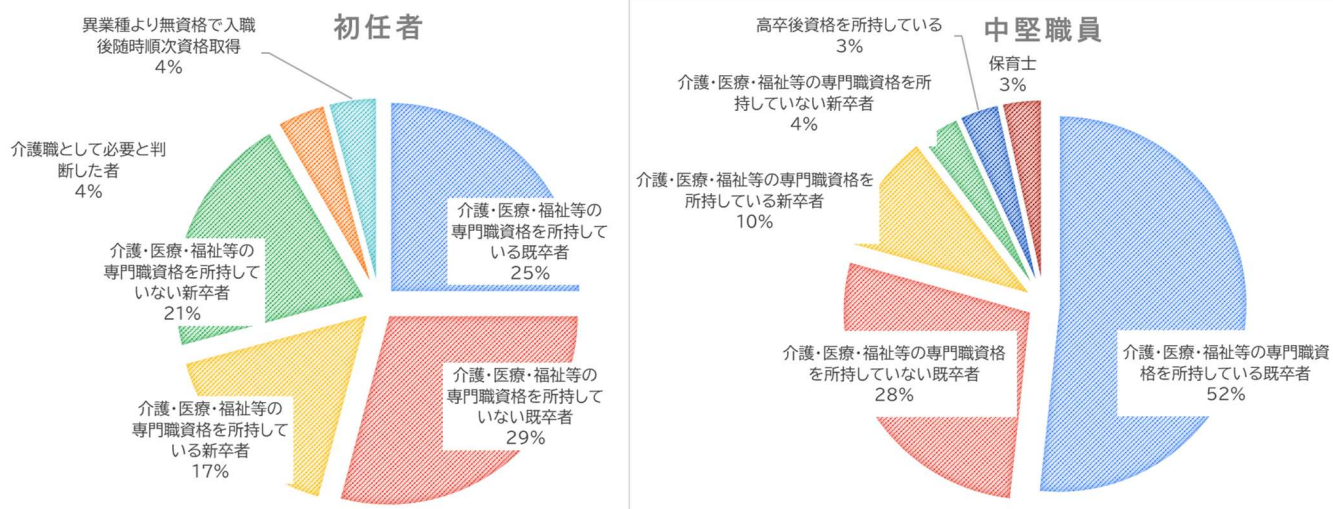
	初任者	中堅職員	計
部所(チーム)はない	13	16	29
部所(チーム)を常設している	7	10	17
部所(チーム)は必要の都度編成する	2	3	5
人事課がある	1	0	1
都度編成していたが常設予定	1	0	1
計	24	29	53

職員評価に関する部所(チーム)を設置している事業所は 32%であったが、人事課の常設・都度編成・設置予定を加えると 45%であった。



研修の様子

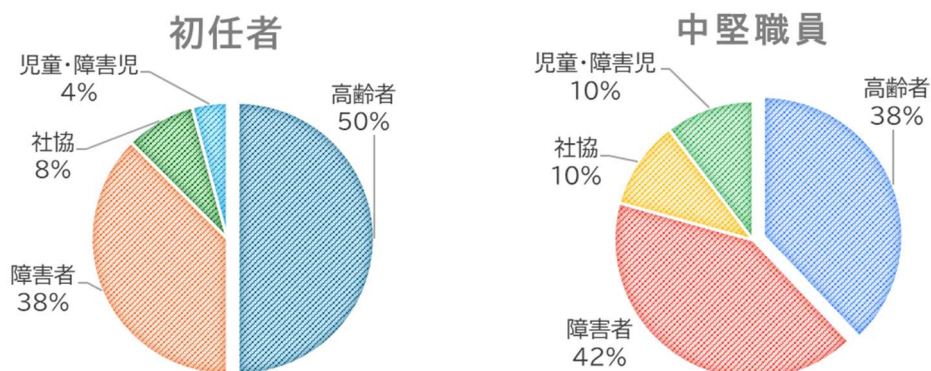
## 5. 受講者の属性・受講区分について(中堅職員は入職時の状況)



	初任者	中堅職員	計
介護・医療・福祉等の専門職資格を所持している <u>既卒者</u>	6	15	21
介護・医療・福祉等の専門職資格を <u>所持していない既卒者</u>	7	8	15
介護・医療・福祉等の専門職資格を所持している新卒者	4	3	7
介護・医療・福祉等の専門職資格を <u>所持していない新卒者</u>	5	1	6
介護職として必要と判断した者	1	0	1
異業種より無資格で入職後随時順次資格取得	1	0	1
高卒後資格を所持している	0	1	1
保育士	0	1	1
計	24	29	53

もっとも多い区分は「専門職資格を所持している既卒者」で 40%、次に「専門職資格を所持していない既卒者」が 28%(計 68%)と本調査においては「既卒者」の採用が多いことがわかった。

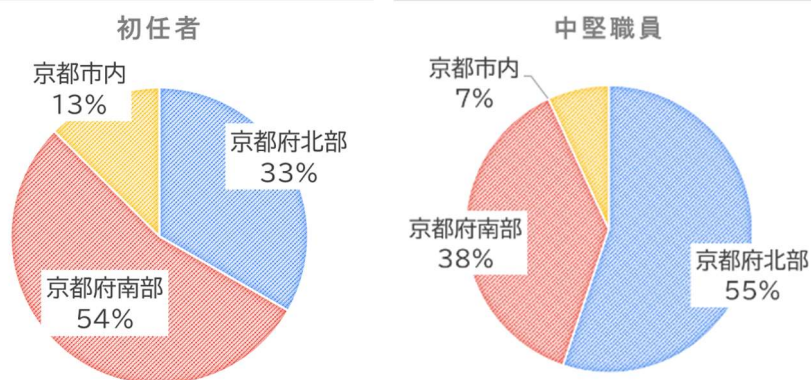
## 6. 修了者の現在の所属分野(主な利用対象者)



	初任者	中堅職員	計
高齢者	12	11	23
障害者	9	12	21
社協	2	3	5
児童・障害児	1	3	4
計	24	29	53

修了者の内訳は、高齢者分野が初任者の 50%、中堅職員の 38%、障害者分野が初任者が 38%、中堅職員が 42%となった。

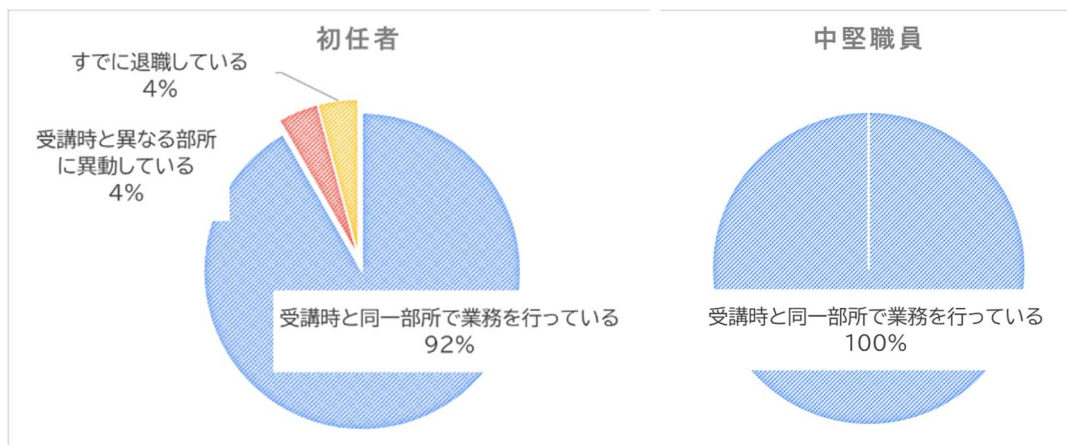
## 7. 受講者の勤務地域



	初任者	中堅職員	計
京都府北部	8	16	24
京都府南部	13	11	24
京都市内	3	2	5
計	24	29	53



## 8. 受講者の行動変容について(3か月後チェック)

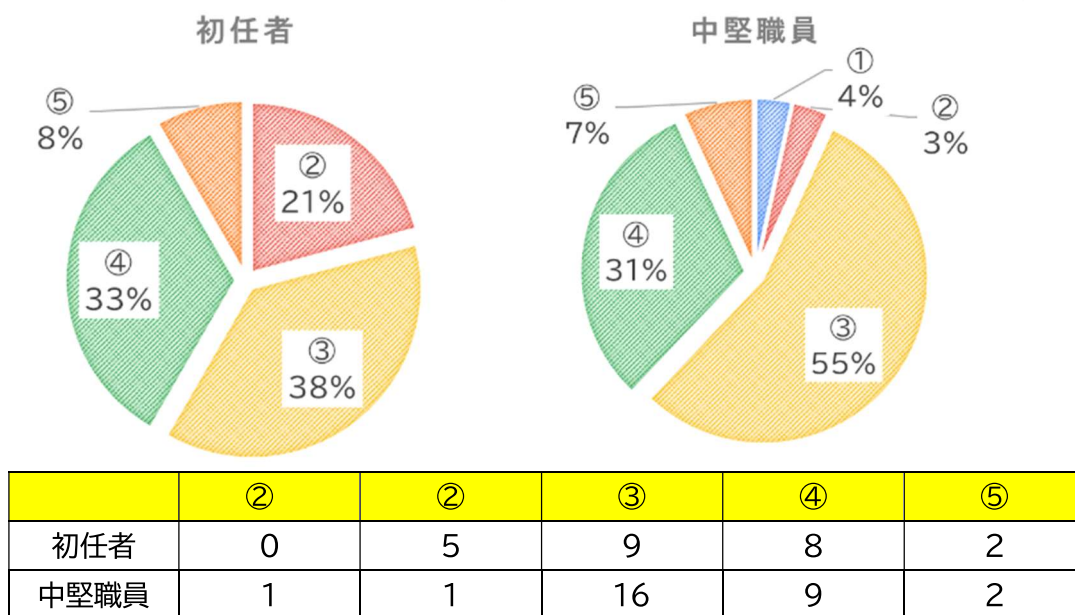


	初任者	中堅職員	計
受講時と同一部所で業務を行っている	22	29	51
受講時と異なる部所に異動している	1	0	1
すでに退職している	1	0	1
計	24	29	53



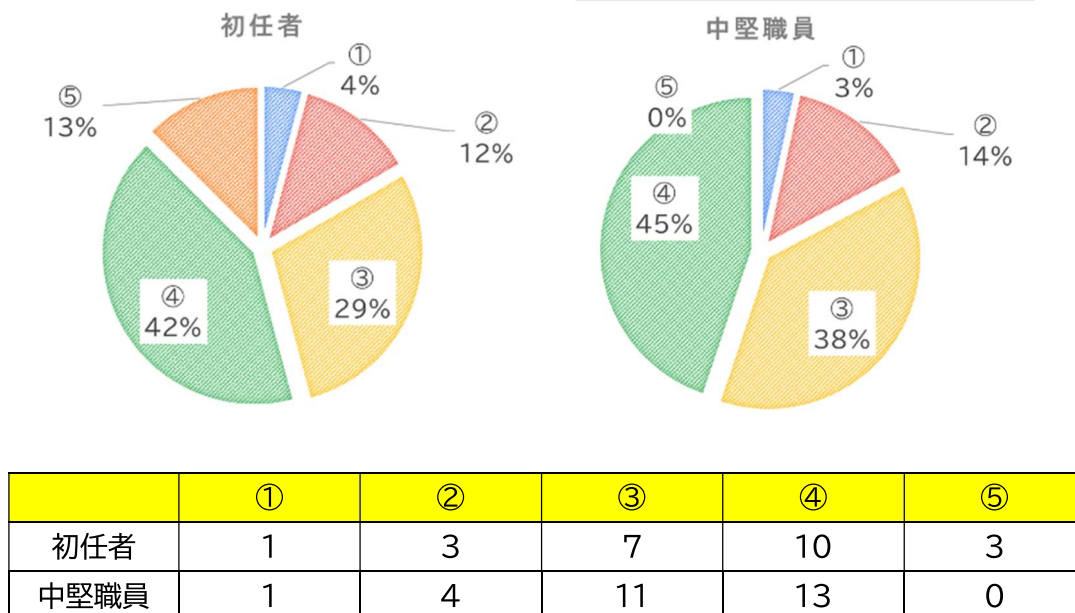
研修の様子

9. 受講者の組織人としての行動変容について(受講前と比較した受講後の組織人としての行動変容度合い)  
組織人としての行動の度合い(小さい①～⑤大きい)



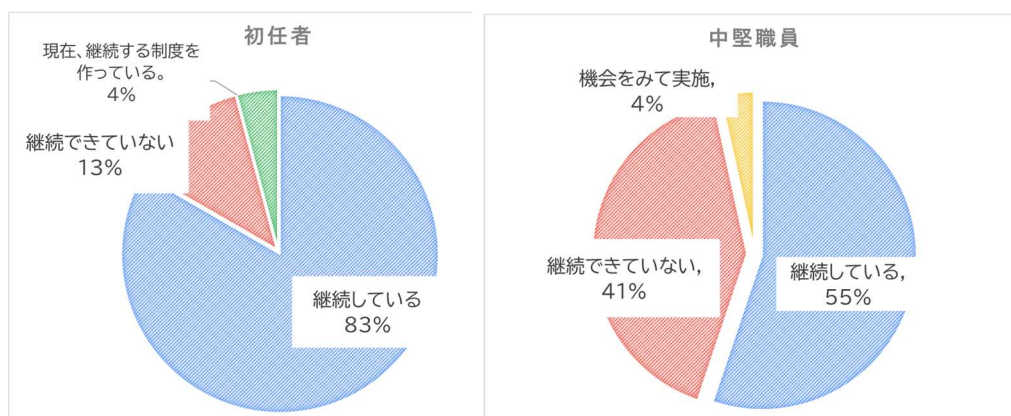
いずれも、変容の度合いは③・④が多く、初任者・中堅職員とも平均は約 3.3 となった。

10. 受講者の行動変容について(受講前との比較した受講後の行動変容の度合い)  
行動変容の度合い(変容していない①～⑤変容している)



初任者が平均 3.5 に対して、中堅職員は 2.9 とやや差がつくことになった。この結果から、特に初任者は研修・学習効果が非常に高いことが明確となった。

## 11. 修了者に対して研修修了後もOJTやスーパービジョンなどを継続



	初任者	中堅職員
継続している	20	16
継続できていない	3	12
機会をみて実施	0	1
現在、継続する制度を作っている。	1	0

研修の継続については「初任」は 83%に比して「中堅」は 55%となっており、「初任」と「中堅」で顕著な差異が見られた。「初任」に対しては手厚く研修が行われている反面、「中堅」には薄いことが顕著となった。

## 12. 1日目課題シート(A3 版横長)の活用状況

	初任者	中堅職員	計
部分的に活用した	14	15	29
大変活用できた	4	4	8
あまり活用できなかった	3	5	8
全く活用していない	3	4	7
その他 素晴らしいシートだと思うが、受講した職員がシートも目的を理解しておらず記載内容が稚拙だった。	0	1	1

今年度より活用を始めた「インターバル課題シート」においては、70%が何らかの活用をいただくことができた。一定の評価をいただいたと考えられるが、内容については、より分かりやすく、効果が見えやすい様式に改定を重ねていきたいと考えている。

### 13-1. 活用した具体例(初任者) ※小見出し及び罫線(事務局で設定)

(職員とのコミュニケーション)

- 受講者の考えや思いを知ることができた
- シートを作成する事により、現状、課題がより明確になった
- 自身でも目標を立てやすくなり、小さな目標から目指し、日々意識できるようになり活用できている
- ギャップを埋めるために今日から〇〇までに行動をするなど。

(支援の質の向上)

- 担当ご利用者の支援について、上司、先輩にアドバイスを受けて対応してきた。
- ”福祉職の基礎(児童との関わり)を理解し利用者様と、寄り添い出来ない事にとらわれず、できることを一緒に楽しみながら支援していく。

(その他)

- 取り組み項目を少し振り返ることができた

### 13-2. 活用した具体例(中堅職員)

(職員とのコミュニケーション)

- 部署の責任者としての自覚やビジョンについて話した
- 自身の課題に対して、現状を把握しギャップを感じる事で次にどの様に行動するかを考える事が出来ていた。
- 上司と相談し、対策を検討
- 評価いただいたことで意欲が増し、モチベーションアップに繋がった。
- 日々の朝のミーティング時に全体での目標、個人での目標を作成し、その日の夕方に振り返りを行っている。
- 「伝える」と「伝わる」は違うという事に気づき、チームの意見を引き出す事が大事であると感じた。まずは意見を引き出しチームで考えるという事、先を見据えて行動できサポートに回れることが多くなっていた。

(支援の質の向上)

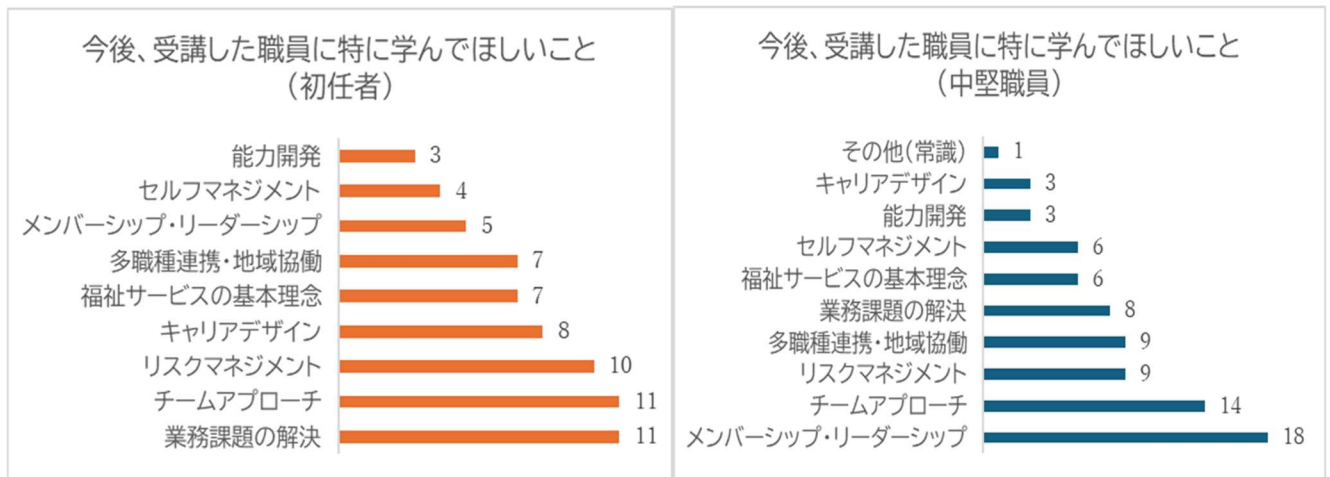
- 受講後報告を受け、今後の業務に役立てていただくよう相談を行った。
- 支援の質向上に繋がった。

(その他)

- シートの内容、意味を全く理解せずに記載していたので、上司がシートに「記載すべき内容はこうではないか」と指導した。
- 1日目の研修を受講したという証拠にはなった程度

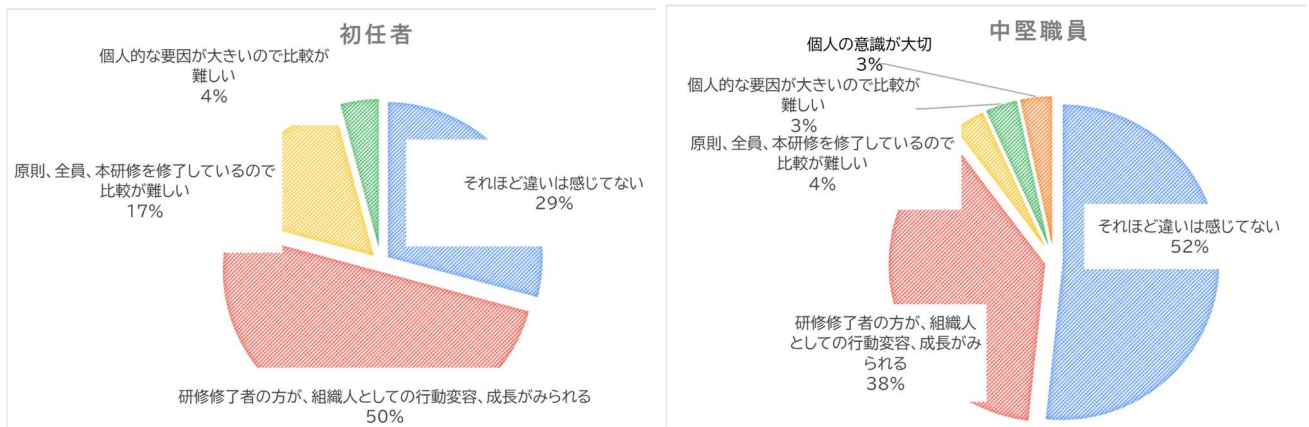
活用の具体例を「職員とのコミュニケーション」「支援の質の向上」「その他」で事務局で分類を試みた。一定の役割を果たしたと感じられる記載があった反面、法人・事業所に活用方法についての説明が不足していたと思われる回答もあった。今後の課題としたい。

## 14. 今後、受講者した職員に学んでほしいこと



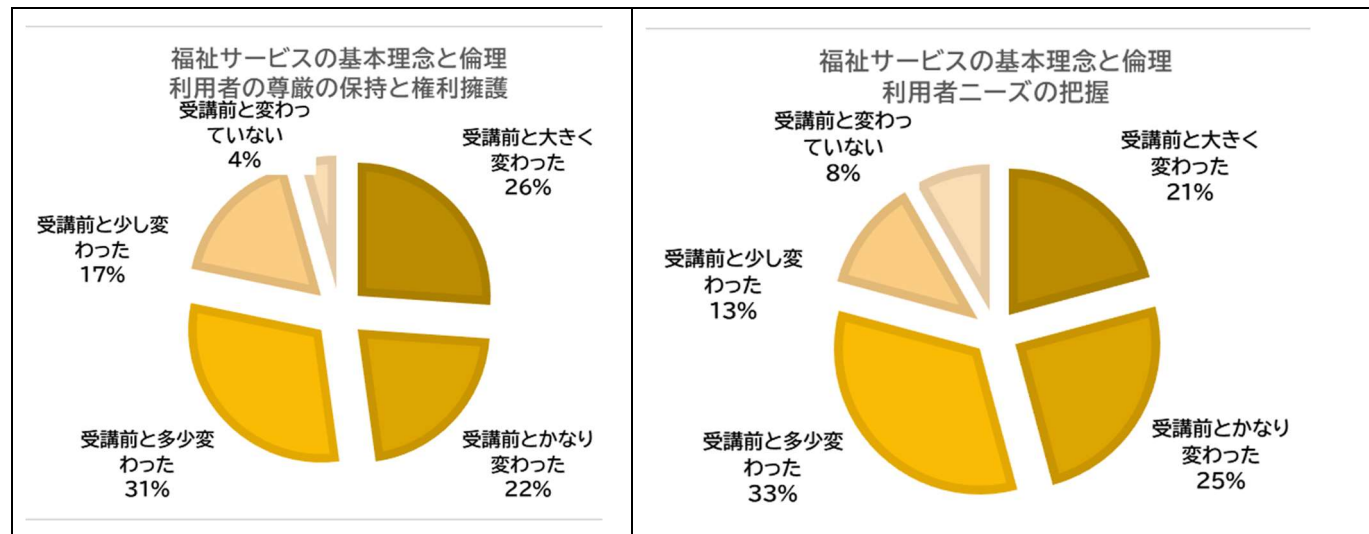
初任者と中堅職員で大きく違いの出た項目となった。初任者は「チームアプローチ」「業務課題の解決」が最も多く、中堅職員は「メンバーシップ・リーダーシップ」が最上位となった。特に中堅職員は、次点にも「チームアプローチ」があがっておりチーム力育成と運営の力が強く求められていることがわかる。初任者は各項目が幅広くあがっていることから、課題の一定の共通性が考えられる。

## 15. 本研修修了者と未受講者(未修了者)との差異について



中堅職員については、「それほど違いを感じていない」という回答が過半数となったが、初任者では「研修修了の方が、組織人としての行動変容、成長がみられる」が半数となり、研修効果があると判断できる結果となった。推測ではあるが、中堅職員においては本研修以外に数多く研修を受講する機会があるため「本研修」と限定した回答ができにくかった可能性がある。

16-1 本研修を受講することで法人・事業所として期待していたことと研修受講後、概ね3か月後、行動変容(変化や成長)したと感じた点  
(初任者)



初任者対象では、福祉サービスの基本理念と倫理のうち「利用者の尊厳の保持と権利擁護」「利用者ニーズの把握」、の2点が特に大きな特徴がみられた。ともに約半数の回答が「大きく変わった」「かなり変わった」という回答であり、また事業所としての期待も大きい内容であったと推察される。

また、それに次いで、メンバーシップの「メンバーシップ・チームアプローチの基本姿勢の理解」、「自身の課題の把握」、能力開発の「自身の成長目標の設定」も高い平均値となった。基本的な点を学んでほしいという事業所の期待と受講によって大きく変化して頂けたことは、本研修、特に初任者対象の研修としては大変意義深いものと考えている。以下に続くものもメンバーシップやチームづくり、学習全体を含めた能力開発など初任者には欠かせないものであり、研修のねらいに合致した結果となった。

全体の平均は 3.0 であり総じて高い傾向となったが、「キャリアデザイン」、「リスクマネジメント／チームアプローチと多職種連携・地域協働／組織運営管理」など、組織系統については平均値以下であった。いずれも初任者に大きな変化を求めにくい項目であったと考えられる。

	項目	受講前と 大きく変 わった	受講前と かなり変 わった	受講前と 多少変わ った	受講前と 少し変わ った	受講前と 変わって いない	受講前に すでに基 準に達し ている	本研修で は変化を 想定して いない	変化を確 認できな い	計	平均
第1章	キャリアデザインとセルフマネジメント 自身のキャリアデザイン・ワークライフバランスの理解]	2	1	6	8	4	3			24	2.5
第1章	キャリアデザインとセルフマネジメント 自己期待と他者期待の融合	4	4	8	6	1	1			24	3.2
第1章	キャリアデザインとセルフマネジメント 自身の健康管理の意識(中堅職員は後輩の健康支援)	2	4	6	4	4	4			24	2.8
第2章	福祉サービスの基本理念と倫理 福祉サービスの担い手としての意識・基本姿勢	5	3	8	6	1	1			24	3.2
第2章	福祉サービスの基本理念と倫理 福祉サービスの基本・特性の理解	3	2	10	5	2	2			24	3.0
第2章	福祉サービスの基本理念と倫理 利用者の尊厳の保持と権利擁護	6	5	7	4	1	1			24	3.5
第2章	福祉サービスの基本理念と倫理 利用者ニーズの把握	5	6	8	3	2				24	3.4
第2章	福祉サービスの基本理念と倫理 組織人としてのルールや職業倫理の理解	5	4	6	6	2	1			24	3.2
第2章	メンバーシップ メンバーシップ・チームアプローチの基本姿勢の理解	5	4	7	6	1	1			24	3.3
第3章	メンバーシップ (同僚・後輩・上司との)信頼関係のあるコミュニケーション	3	4	6	5	1	5			24	3.2

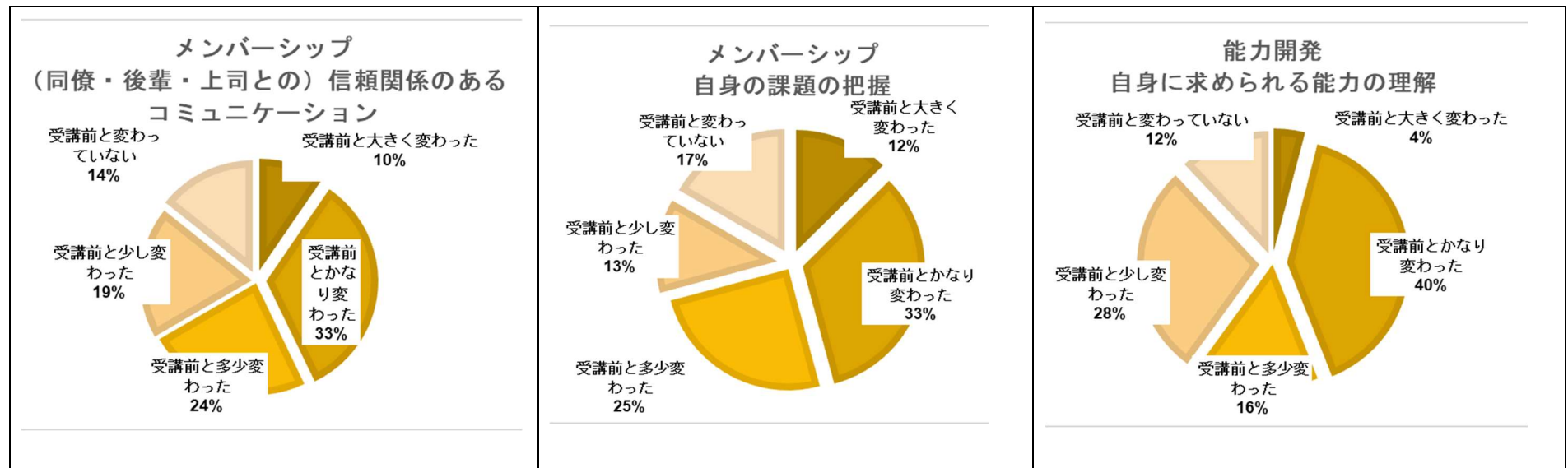
第3章	メンバーシップ 法人・事業所・チームの目標・計画・方針の理解	3	3	7	9	2				24	2.8
第3章	メンバーシップ 自身の課題の把握	5	6	4	6	3				24	3.2
第4章	能力開発 自己啓発・自身の能力開発への取り組み	5	2	10	3	3			1	24	3.1
第4章	能力開発 自身に求められる能力の理解	6	3	5	8	2				24	3.1
第4章	能力開発 自身の成長目標の設定	5	3	10	5	1				24	3.3
第5章	業務課題の解決と実践研究 ホスピタリティ(中堅職員はクオリティマネジメント)をもって 業務を遂行する	2	3	7	6	3	2		1	24	2.8
第5章	業務課題の解決と実践研究 OJT等業務をととした業務課題の発見	4	2	8	8	2				24	2.9
第5章	業務課題の解決と実践研究 業務の振り返りと分析	4	2	8	6	3	1			24	2.9
第5章	業務課題の解決と実践研究 業務改善・実践の研究	5	3	7	5	4				24	3.0
第6章	リスクマネジメント／チームアプローチと多職種連携・地域協 働／織運営管理 リスクマネジメントの知識を学ぶ	3	3	10	3	4	1			24	2.9
第6章	リスクマネジメント／チームアプローチと多職種連携・地域協 働／組織運営管理 サービスや組織のルールや約束事の遵守	3	2	10	3	2	4			24	3.1



第6章	リスクマネジメント／チームアプローチと多職種連携・地域協働／組織運営管理 地域の多職種連携・協働について理解する	3	3	5	8	4	1			24	2.7
第6章	リスクマネジメント／チームアプローチと多職種連携・地域協働／組織運営管理 コンプライアンス(法令遵守)の理解と徹底	3	4	5	4	3	5			24	3.0
第6章	リスクマネジメント／チームアプローチと多職種連携・地域協働／組織運営管理 法人の人事管理制度の理解	2	3	7	3	5		1	3	24	2.7

平均		93	79	175	130	60	33	1	5	576	3.0
----	--	----	----	-----	-----	----	----	---	---	-----	-----

16-2 本研修を受講することで法人・事業所として期待していたことと研修受講後、概ね3か月後、行動変容(変化や成長)したと感じた点  
(中堅職員)



福祉サービスの基本理念と倫理「利用者ニーズの把握」は初任者と共通しているが、中堅職員においては「組織人としてのルールや職業倫理の理解」、メンバーシップの「自身の課題の把握」が上位となっている。また、僅差で「福祉サービスの基本理念と倫理」「福祉サービスの担い手としての意識・基本姿勢」「利用者の尊厳の保持と権利擁護」、メンバーシップ「(同僚・後輩・上司との)信頼関係のあるコミュニケーション」、能力開発自身に求められる能力の理解、能力開発自身の成長目標の設定が続いている。全体の平均は、2.8 となっているが、事業所として中堅職員への期待が高いことや学習を求める範囲が広いと考えられる。

	項目	受講前と 大きく変 わった	受講前と かなり変 わった	受講前と 多少変わ った	受講前と 少し変わ った	受講前と 変わって いない	受講前に すでに基 準に達し ている	本研修で は変化を 想定して いない	変化を確 認できな い	計	平均
第1章	キャリアデザインとセルフマネジメント 自身のキャリアデザイン・ワークライフバランスの理解]	3	3	9	6	4	4			29	2.8
	キャリアデザインとセルフマネジメント 自己期待と他者期待の融合	3	5	7	5	5	4			29	2.8
	キャリアデザインとセルフマネジメント 自身の健康管理の意識(中堅職員は後輩の健康支援)	2	4	6	6	4	7			29	2.7
第2章	福祉サービスの基本理念と倫理 福祉サービスの担い手としての意識・基本姿勢	2	6	6	3	4	8			29	3.0
	福祉サービスの基本理念と倫理 福祉サービスの基本・特性の理解	3	4	5	6	4	7			29	2.8
	福祉サービスの基本理念と倫理 利用者の尊厳の保持と権利擁護	2	8	4	3	4	8			29	3.0
	福祉サービスの基本理念と倫理 利用者ニーズの把握	3	7	6	3	4	6			29	3.1
	福祉サービスの基本理念と倫理 組織人としてのルールや職業倫理の理解	4	4	5	3	4	9			29	3.1
	メンバーシップ メンバーシップ・チームアプローチの基本姿勢の理解	2	5	6	4	5	7			29	2.8
第3章	メンバーシップ(同僚・後輩・上司との)信頼関係のあるコミ ュニケーション	2	7	5	4	3	6	1	1	29	3.0

	メンバーシップ 法人・事業所・チームの目標・計画・方針の理解	3	7	2	8	4	4	1		29	2.9
	メンバーシップ 自身の課題の把握	3	8	6	3	4	3	1	1	29	3.1
第4章	能力開発 自己啓発・自身の能力開発への取り組み	2	5	6	6	5	4		1	29	2.7
	能力開発 自身に求められる能力の理解	1	10	4	7	3	4			29	3.0
	能力開発 自身の成長目標の設定	2	8	5	5	4	4		1	29	3.0
第5章	業務課題の解決と実践研究 ホスピタリティ(中堅職員はクオリティマネジメント)をもって業務を遂行する	2	4	8	5	6	3	1		29	2.6
	業務課題の解決と実践研究 OJT等業務をとおした業務課題の発見	1	4	7	6	6	3	1	1	29	2.5
	業務課題の解決と実践研究 業務の振り返りと分析	2	8	5	4	5	3	1	1	29	2.9
	業務課題の解決と実践研究 業務改善・実践の研究	3	6	5	4	6	3	1	1	29	2.8
第6章	リスクマネジメント/チームアプローチと多職種連携・地域協働/組織運営管理 リスクマネジメントの知識を学ぶ	2	4	4	8	4	5	1	1	29	2.6
	リスクマネジメント/チームアプローチと多職種連携・地域協働/組織運営管理 サービスや組織のルールや約束事の遵守	2	4	6	5	4	6	2		29	2.8
	リスクマネジメント/チームアプローチと多職種連携・地域協働/組織運営管理 地域の多職種連携・協働について理解する	3	3	6	7	4	4	1	1	29	2.7

リスクマネジメント/チームアプローチと多職種連携・地域協働/組織運営管理 コンプライアンス(法令遵守)の理解と徹底	3	3	4	7	5	5	1	1	29	2.6
リスクマネジメント/チームアプローチと多職種連携・地域協働/組織運営管理 法人の人事管理制度の理解	2	1	6	8	6	5	1		29	2.3

平均	57	128	133	126	107	122	13	10	696	2.8
----	----	-----	-----	-----	-----	-----	----	----	-----	-----

まとめとして

#### ■受講者(修了者)の増加

今年度のキャリアパス4研修(初任者・中堅職員・チームリーダー・管理者)の総修了者は昨年度の281名から371名となり32%の増加となった。3日間から2日間にプログラム変更を実施し日数が1日減となったこと、令和5年度は実施していないオンラインコースの開講など要因は一つではなく特定はできないが、全ての研修で増加したことは大きな成果と考えられる。

(参考)

研修修了者数の比較

	初任者	中堅職員	チームリーダー	管理者	合計
令和6年度	130 うち 北部16 オンライン18	115 うち 北部19 オンライン41	80 うち北部30	46	371
令和5年度	117	71	65	28	281
増加数	13	44	15	18	90
増改率	111%	162%	123%	164%	132%

※令和5年度は、全て参集研修

#### ■人材育成体制の現状について

研修効果も含めた組織的な職員評価については「職員評価に関する部所(チーム)の設置状況」の項目の回答があったように、職員評価に関する部所(チーム)を設置している事業所は32%であった。(人事課の常設・都度編成・設置予定を加えると45%)本会で実施している「研修リーダー研修」においても、受講者が増加しており、この間は定員を満たしている状況にあり、事業所の意識が高まっていることを実感している。

#### ■研修ニーズについて

研修ニーズの把握について、「今後、受講者した職員に学んでほしいこと」は初任者と中堅職員で大きく違いの出た項目となった。初任者は「チームアプローチ」「業務課題の解決」が最も多く、中堅職員は「メンバーシップ・リーダーシップ」が最上位となった。特に中堅職員は、次点にも「チームアプローチ」があがっておりチーム力育成と運営の力が強く求められていることがわかる。初任者は各項目が幅広くあがっていることから、キャリアによって求められる項目に差があることから、キャリアパス研修は人材育成に有効であることがわかる。

#### ■アフターアンケートからみた研修効果

総じて、初任者においては大きな行動変容が見られたと評価できると思えるが、中堅職員に

については全体としてやや低めの評価となった。

初任者においては、行動変容の度合い(10. 受講者の行動変容について(受講前との比較)受講後)においても平均で3.5と非常に高い数値となっている。これは、受講対象を「社会福祉施設、市町村社会福祉協議会職員としての経験が1年以内で、本研修未受講の者」と制限しているため、(別職種での経験に差はあるものの)受講者のほぼ全員が初めての福祉に関する学習であるため、変化が可視化しやすいと思われる。今後も初任者研修での学びの継続性を維持できるような仕組みを構築する必要があるだろう。

中堅職員については全体としてやや低めの評価となった。要因のひとつとして考えられることは、中堅職員の業務経歴のばらつきがあると考えられる。本調査では調査項目にしていないが、今年度の受講申し込み時の記載では、2年目から20年目までの職員が受講していた。中堅職員の受講対象について開催要項において「社会福祉施設、市町村社会福祉協議会職員として入職後3年～5年程度で主任等役職にない者で、本研修を未受講の者」としており、「役職にない者」の枠で受講しているためと考えられる。各事業所における、中堅職員の考え方は「初任者(≒入職年数で規定可能)」「チームリーダー(≒役割・役職で規定可能)」に比べて相当に幅が広いことが考えられ、このことが評価の平均化に影響しているとも考えらえる。

今後の課題として、研修機会の確保を維持しつつ、研修効果や受講満足度を高めていくためには、中堅職員の受講対象の新たな設定(例:前期:6年未満・後期:6年以上で区分する等)を行うなど何らかの手立ても検討していくべきではないかと考える。

#### ■研修効果とケアの質の向上を目指して

職員の能力開発には、大きく分けてOJT(職務を通じての研修)、OFF-JT(職務を離れての研修)、SDS(自己啓発)の3つがあると言われている<sup>2</sup>。本会の研修はいうまでもなくOFF-JTにあたるが、この3つの密接な連携や連続性があるからこそ、総体として研修効果が高まり、結果として、福祉職員としてのケアの質の向上につながる。そして、そのことによって、最も大切なこととして、事業所全体のケアの質が高まり、利用者の豊かな暮らしを創出することになる。

上記のように、今回の調査では研修効果を十分に把握しきれたとはいえない。本会としてはこれからも、一つひとつの研修評価も大切にしつつ、各法人・事業所、職員集団が全体としてケアの質をあげていくための多様な仕掛けを、引き続き続けていきたい。

令和7年3月31日

社会福祉法人 京都府社会福祉協議会  
京都府福祉人材・研修センター

---

<sup>2</sup> 改訂2版「福祉職員キャリアパス対応生涯研修過程テキスト」全国社会福祉協議会 2023年p47

