

令和4年9月3日
第57回公益社団法人日本精神保健福祉士協会全国大会
第21回日本精神保健福祉士学会学術集会

法人で取り組む‘さくらセット’を活用した現任教育 ～分散配置された専門職の研鑽を後押しする工夫～

社会福祉法人六条厚生会 小椋瞳 吉田隆達
福井県立大学 岡田隆志

事例等の使用は2022年2月に対象者の承諾を口頭で得ています。
本発表に用いる人物写真の使用については、本人の承諾を得ています。

社会福祉法人 六条厚生会

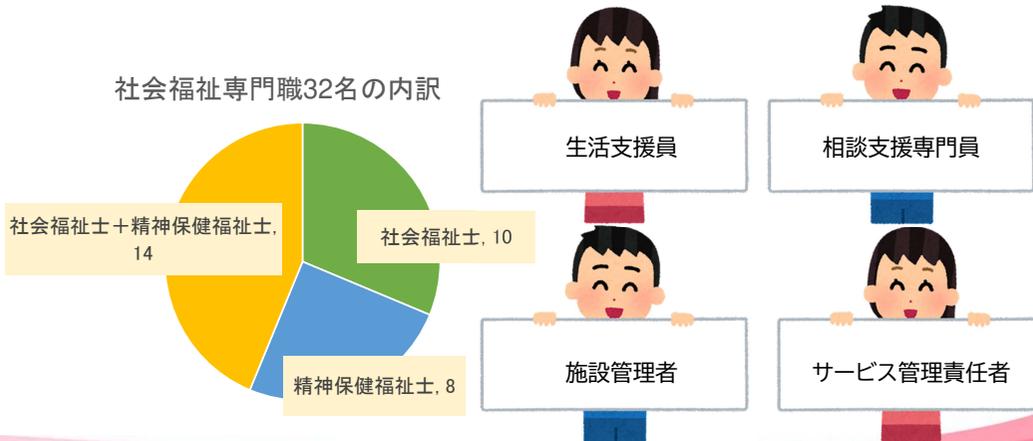
2003年 援護寮「ハウスやわらぎ」



2021年5月時点

社会福祉専門職(社会福祉士・精神保健福祉士)

社会福祉専門職32名の内訳



2021年5月時点

法人の社会福祉専門職の採用(直近5年間)



新卒
4名

中途採用者
14名

2021年5月時点

社会福祉専門職の配置



I 私たち法人が抱える現任教育の悩み



広域地域に多くの事業所
専門職が分散配置

身近に相談相手がない
一人で頑張るしかない
不安、孤独

社会福祉専門職の
経験や知見を広げにくい

特に新人職員

I 私たち法人が抱える現任教育の悩み

スキルアップ研修
事例検討会
外部研修の情報発信
中途採用者フォローアップ研修
新卒者研修

法定研修(虐待・感染対策)
養成研修(相談・サビ管)が
優先される

社会福祉専門職の研鑽は
個人一人ひとりの意欲や努力に
たよる

職場として応援するには
どうしたらいいだろう

I 私たち法人が抱える現任教育の悩み

- ・ 集合型の研修が中止
- ・ 顔を合わせて意見を交換する機会が提供できない
- ・ 職員親睦の機会がなくなった

どこの事業所に
どんな職員がいる?
わからない

専門職同士の関係希薄

I 私たち法人が抱える現任教育の悩み

行き詰まり 不安

- ・新人職員
相談相手がほしい アドバイスがほしい この先、一人でやっていけるのかな

多忙 疲弊

- ・中堅職員
業務で手一杯 頑張るしかない 疲れた
自分たちの頃は何か教えてもらってない やっと慣れてきたのに異動か…

後進育成の戸惑い

- ・ベテラン職員
責任が重い 専門性に目をつぶって仕事をせざるを得ない時もある

ジレンマ

I 私たち法人が抱える現任教育の悩み

【課題整理】

- ・研鑽が個人努力
- ・コロナ禍 専門職同士の関係希薄
- ・新人の不安と中堅の疲弊

II さくらセットによる研鑽事業の導入

スキルアップ研修
事例検討会
外部研修の情報発信
フォローアップ研修
新人研修
社会福祉専門職の現任教育



→ さくらセットの導入。
常勤の社会福祉専門職
22名を対象。

II さくらセットによる研鑽事業の導入



1. 資質向上支援を目的に開発した道具（ツール）が「さくらセット」

① 精神保健福祉士のキャリアラダー 実践に必要な力量を項目別・レベル（段階）別に表示した体系図です。	② ワークシート フェイスシート 将来の目標や具体的な達成課題、実施手順等を記入する進捗管理表です。 振り返りシート 実施者と振り返り担当者と共有し、定期的な振り返りに活用します。
---	--

2. さくらセット活用の流れ

◆さくらセットは、(公社)日本精神保健福祉士協会ウェブサイトからダウンロードできます。
(http://www.japsw.or.jp/ugoki/kensyu/sakura-set.html)

◆ワークシート作成と振り返りの流れは、別添「ワークシート作成要領」で解説しています。

フェイスシート 作成時	①【個人】「所属機関(施設)の役割」「なりたたい自分(個人の目標)」を記入し、目標を見定める。
振り返りシート 作成時	②【個人】「目標にするステップ」と「具体的な達成課題」を具体化する。
	③【個人】「具体的な達成課題」を選んだ理由・動機、重要度を書き残す。
	④【ペア】目標達成の手段と手順を記入し、振り返り担当者と共有する。
	⑤【個人】取り組んだこと、実施者本人が考えたことを記入する。
	⑥【ペア】振り返り担当者と面談。その後、振り返り担当者から伝えられたことを記入する。

日本精神保健福祉士協会ホームページより抜粋

Ⅱ さくらセットによる研鑽事業の導入

さくらセット実施の目的

研鑽が個人努力

⇒ 研鑽を個人努力にせず職場で応援する

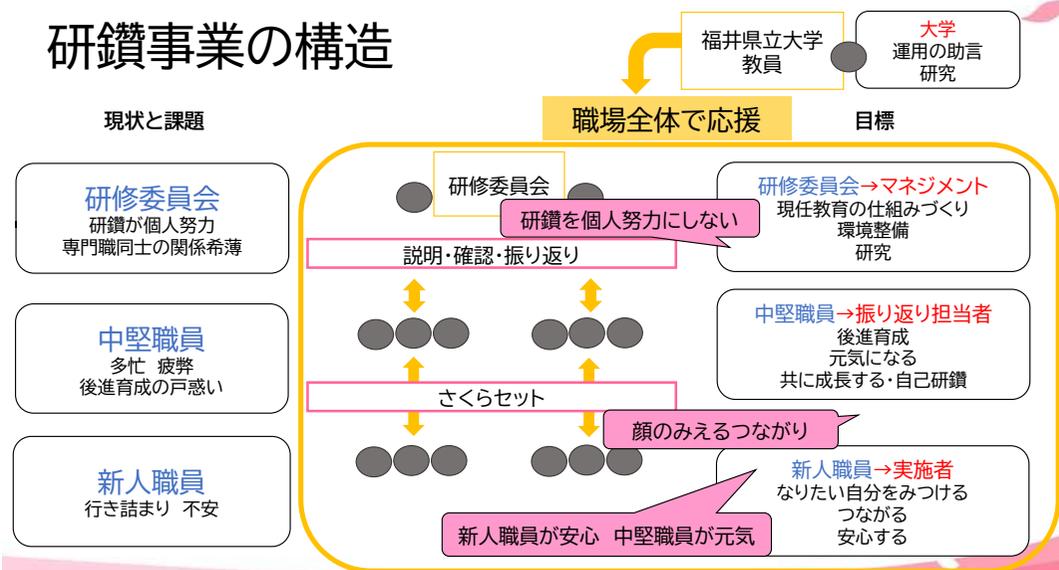
コロナ禍 専門職同士の関係希薄

⇒ 他事業所間の関係希薄を打破し顔の見えるつながりを作る

新人の不安と中堅の疲弊

⇒ 研鑽を通じて新人職員が安心でき、中堅職員が元気になれる

研鑽事業の構造



Ⅲ 研鑽を後押しするための工夫

1 研鑽しやすい職場の環境づくり

月	研修委員会	振り返り担当者	実施者
令和3年4月	準備		
5月	研修		
6月	ペアづくり	アンケート	
7月	ヒアリング		
8月			
9月	オンライン調整		
10月	ヒアリング		
11月			
12月			
令和4年1月	交流会企画		
2月		ペア交流会	
		振り返りシート作成	
		6か月ペアワーク	

導入 (4月~6月)

開始 (6か月)

・研修委員会は全体のマネジメント役

・管理者への働きかけ

↓

研鑽を職場で応援する

Ⅲ 研鑽を後押しするための工夫

1 研鑽しやすい職場の環境づくり

【工夫したこと】

- ・研修: 社会福祉専門職だけでなく管理者も対象にした。人材確保と定着の必要性を話題に。
- ・ペアワーク設定: 研修委員会が全体のスケジュール管理を担い、ワークシート作成やペアワークの呼びかけをおこなった。業務としておこなえるよう管理者にはたらきかけた。
- ・さくらセット関連の情報発信: 社内メールを活用。CCに管理者をいれ、進捗状況を共有した。
- ・オンライン環境整備: 各事業所でZOOMアカウント取得し、ZOOMミーティングが各所で開催できるようにした。

Ⅲ 研鑽を後押しするための工夫 2 一人ひとりの特徴を活かしたペアづくり

	研修委員会	振り返り担当者	実施者
令和3年4月	準備		
5月	導入		アンケート
6月		ペアづくり	
7月		ヒアリング	ペア決定
8月		グループワーク	フェイスシート作成
9月	開始〜6か月	<p>・中堅が新人を支える体制</p> <p>・部署間の連携を育む</p> <p>・関係構築の後押し</p> <p>↓</p> <p>他事業所間の関係希薄を打破し顔の見えるつながりを作る</p>	
10月			
11月			
12月			
令和4年1月			
2月			

Ⅲ 研鑽を後押しするための工夫 2 一人ひとりの特徴を活かしたペアづくり

【工夫したこと】

・「実施者」と「振り返り担当者」

実務経験5年を目安に、中堅職員が後進育成の機会を得られるようにした。

たとえば…

- ・同じ生活訓練の経験
- ・社会人になり資格取得
- ・子育て世代同士

など

・マッチング

別拠点の事業所同士で組み、他の職場や業務を知れる機会を作った。

・共通点探し

職員に関心事や職務経験(異動や転職)を確認し、共通点のある者同士でペアを組んだ。
両者の同意を得て、ペア決定時に共通点を伝えた。

Ⅲ 研鑽を後押しするための工夫 3 専門性を語り合える関係づくり

	研修委員会	振り返り担当者	実施者
令和3年4月	準備		
5月	導入		アンケート
6月		ペアづくり	
7月		ヒアリング	ペア決定
8月		グループワーク	フェ
9月	開始〜6か月	<p>・実施者の不安に配慮</p> <p>・気づきの言語化、共有化</p> <p>・ペアの関係性を深める</p> <p>↓</p> <p>研鑽を通じて新人が安心でき、 中堅職員が元気になれる</p>	
10月			
11月			
12月			
令和4年1月			
2月		ペア交流会	振り返り
		6か月ペアワーク	

Ⅲ 研鑽を後押しするための工夫 3 専門性を語り合える関係づくり

【工夫したこと】

・振り返り担当者からの歩み寄り

アンケートで配慮してほしい点を確認した。初回ペアワークは、振り返り担当者から実施者に連絡。ねぎらい、共感的な対話を心掛けてもらった。

・振り返り担当者のグループワーク

初回ペアワーク前に「自分ならばこんな感じで進めたい」「どこが難しそうか、困りそうか」を共有した。

・振り返り担当者にヒアリング

ペア決定時と初回ペアワーク後に思いを聞いた。

・交流会

6か月ペアワーク前にペアの親睦を深める交流会をオンラインでおこなった。

IV 経過の中でみられた変化

職場の協力が得られた



- ・ワークシート作成とペアワークは業務時間内に実施できた。
- ・各拠点にオンライン環境が整い、ZOOMミーティングがいつでも利用できるようになった。
- ・多くのペアが対面し面談していた。
- ・初回ペアワーク、6か月ペアワークが滞りなくすすんだ。

IV 経過の中でみられた変化

参加者の声



実施者

「行ってみたい研修があるんですけど…」
「自分のことをたくさん聞いてもらった。私、半年前より成長してるかも。」



振り返り担当者

「頑張っているなあ。私も悩んでいたころを思い出した。初心に返れた。あの頃の自分は…。私も新人の時にこんな風に話せる機会があったらよかったのに。」



研修委員

「ネガティブな思いを抱えた中堅職員こそが、現場で頑張って、利用者や職場を支えてきたんだ。応援したいな。振り返り担当者を支えたい。」

行動

頼る

振り返る

共感

肯定

応援

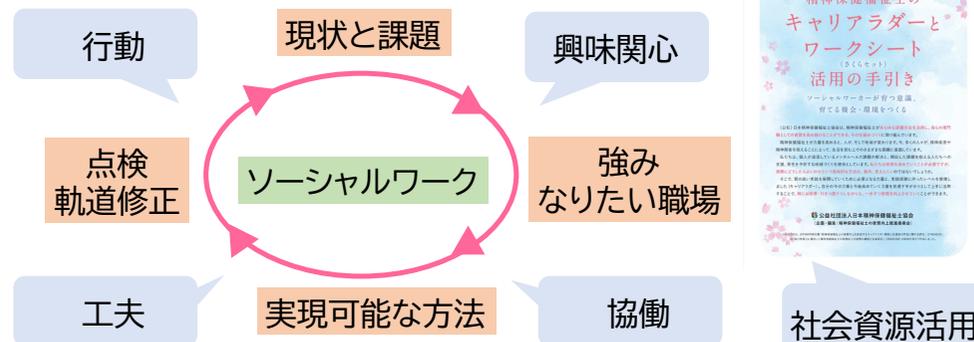
実践を語り合う中で、
専門職同士が
気づきを得ていく
重要性を肌で感じた。

V 今後に向けて

- ・ 職場全体で研鑽を応援する環境を維持
- ・ 12カ月ペアワーク
中堅職員である振り返り担当者を支える
→ 研鑽意識への高まりに注目
- ・ 社会福祉専門職が資質向上していくことで
職場全体により波及効果を生むことを期待
→ さくらセットを活用した現任教育を続けていく



最後に



職員がお互いに育ちあう、育ち続ける職場の風土