

【ポスター発表】

研修受講効果の促進要因と阻害要因 —福祉施設の研修担当者会議の結果分析から—

○ (福)静岡県社会福祉協議会 曾根 允 (007334)

鈴木 俊文 (静岡県立大学短期大学部・007520)

キーワード：研修効果・研修受講前後の働きかけ・研修担当者

1. 研究目的

本研究は、福祉職員の研修受講効果の促進要因と阻害要因を明らかにするための一助として、各福祉施設の研修担当者の意見を基に、関連要因の抽出及び分析を目的とする。

研修受講は新たな知識・視点・考え方の習得、他施設職員との交流という点で、福祉職員の資質向上にとって重要な機会である。筆者は、福祉職員向け研修の事務局として、日々研修の企画や講師との調整など、研修そのものの質を上げることに努めてきた。しかしながら、数年の実践の中で、各施設の研修担当者からの働きかけや職場環境もまた、受講者の研修に臨む姿勢や効果へ大きく影響していることに気づいた。特に受講目的を事前に確認しているのか、「研修参加」のみを命じられたのかでは、研修効果に大きな差があることを感じてきた。本研究では、研修効果に影響する研修受講前後の働きかけや環境を明らかにするために各施設の研修担当者からの聞き取りを元に要因を抽出することを目指した。

2. 研究の視点および方法

実際に現場で活かせる研究とするため、今回は送り出し側となる研修担当者の実際の意識を把握することを第一の視点とし、研修担当者の意見を基に関連要因を抽出した。

平成29年3月に静岡県社会福祉協議会等が主催した「研修（教育）担当者会議」では、県内の福祉施設の研修担当者とグループワーク形式で「研修効果の促進要因と阻害要因」について協議した。併せて、質問紙にて「研修効果を高める（促進する）要因として考えられること・もの等」及び「研修効果を低くする（阻害する）要因として考えられること・もの等」について、自由記述にて意見を求めた。なお、当会議は同主催者が開発・実施した「平成28年度研修活用コーディネーター養成プログラム」の実践報告と併せて開催した。そのため、今回の研究協力者は、県内でも人材育成・研修活用に対して関心が高い研修担当者と考えられ、このことを分析の前提とする。

分析は、質問紙の記述内容をデータとし、①関連要因の抽出からこれらを帰納的に分類しコード・カテゴリー化をはかった。②次にコードを数値化し、SPSS(22.0)による統計解析にて各項目の度数と、項目間の相関係数を算出した。

3. 倫理的配慮

日本社会福祉学会の研究倫理指針を遵守している。また、会議出席者に対して、質問紙への回答内容を人材育成の仕組みづくりに向けた研究に活用する旨を説明し、研究協力に同意する方のみ、質問紙(無記名)を提出いただくように依頼した(提出は42/46人)。

4. 研究結果

(1) 研修効果の促進要因と阻害要因の抽出(把握)

分析結果は以下のとおりである。数値化したところ、促進要因の最多は”目的と課題の明確化”であり、阻害要因の最多は”職場環境・人間関係”であった。

	大項目	小項目 <u>※下線有が最多度数の項目</u>	
		促進要因 (度数、N/42)	阻害要因 (度数、N/42)
1	組 織	組織の理念、目標が明確である(4)	組織の理念、目標が明確でない(0)
2		人材育成が体系化されている(16)	人材育成が体系化されていない(16)
3		職場環境、人間関係が良い(14)	<u>職場環境、人間関係が悪い(19)</u>
4		費用の補助がある(5)	費用の補助がない(3)
5		時間、人手に余裕がある(3)	時間、人手の余裕がない(16)
6	上 司	研修に対して上司の理解がある(7)	研修に対して上司の理解がない(9)
7		受講者の事を上司が理解している(7)	受講者の事を上司が理解していない(2)
8		上司の能力が高い(10)	上司の能力が低い(4)
9	本 人	本人が前向きな姿勢(9)	本人が後ろ向きな姿勢(9)
10		役職、役割がある(5)	役職、役割がない(0)
11	受 講 前	<u>目標と課題が明確化されている(24)</u>	目標と課題が明確化されていない(7)
12		能動的、主体的な受講推奨(9)	受動的、強制的な受講指示(14)
13	受 講 後	学びを实践できる状況・環境(7)	学びを实践できない状況・環境(10)
14		発表の機会がある(12)	発表の機会がない(11)
15		振り返る機会がある(12)	振り返りの機会がない(11)
16	研修内容	研修内容が優良(9)	研修内容が適切でない(6)
17		課題意識と研修内容のマッチング(8)	課題意識と研修内容のミスマッチ(7)
18	そ の 他	その他(6)	その他(4)

(2) 各要因間の相関関係等

上記抽出のもとに数値化し SPSS で相関係数を算出したところ、1%水準で優位差が認められたのは 13 項目間であり、「発表の機会」と他要因の関連が多く認められた。

5. 考察

本研究で、研修担当者が感じている研修効果の促進要因として最も多いのは、「目標と課題が明確化されている」ことが示唆された。研修担当者が事前に受講に係る目標や達成目標の確認・設定を受講者本人とともに行うこと、また研修主催者は目的・内容が明確な開催要項の作成や事前課題による受講前の意識付けの工夫等を行うことが、研修効果の促進に影響する重要な要因であることが確認できた。今後は、その仕組みづくりを進めるとともに、受講者本人を対象とした質問紙法の量的調査を行いさらに要因を分析したい。