

職場研修推進に向けた都道府県社会福祉協議会における
研修体系の課題
ーインストラクショナル・デザインの視点からー

永田 理香, 一柳 大輔

Training System Challenges in Prefectural Councils of
Social Welfare for the Promotion of Workplace Training
-From an Instructional Design Perspective

Rika Nagata, Daisuke Hitotsuyanagi

高崎健康福祉大学総合福祉研究所紀要

健康福祉研究 第21巻 第1号

2024年12月

《特別寄稿》

職場研修推進に向けた都道府県社会福祉協議会における 研修体系の課題 ー インストラクショナル・デザインの視点から ー

永田 理香, 一柳 大輔

本研究は、職場研修を推進するための教育力の獲得を目指し、そのサポート機能を発揮するための都道府県社会福祉協議会における研修体系のあり方について検討することを目的とする。「人材育成」に関する研修の実施状況をKH Coderを用いて分析し、インストラクショナル・デザイン理論における「教育目標」「教育方法」の2つの視点から考察した。その結果、「人材育成」に関する研修を実施していたのは42都道府県であり、「A. OJTの推進」「B. 職場研修の運営管理」「C. 部下・後輩の指導方法」「D. スーパービジョンの推進」「E. キャリアパス制度の推進」の5つのカテゴリが抽出された。分析の結果から、都道府県レベルの研修体系デザインにおける課題として、①「専門性」と「組織性」を階層ごとにバランスよく配置し、それらを支える「人材育成」に関する研修を基盤として位置づけること、②「人材育成」に関する研修においては、キャリアパス策定等の「教育目標」についての学習から、OJTやOFF-JT等の「教育方法」へと進む学習の順序性を意識すること、③インストラクショナル・デザイン理論に基づく研修体系構築及び研修企画に必要な都道府県社会福祉協議会職員のスキルアップの機会を保障すること、の3つが明らかとなった。

キーワード：福祉人材育成、都道府県社会福祉協議会、研修体系、インストラクショナル・デザイン

I. はじめに

福祉人材の慢性的な不足が社会問題となっており、人材の確保・育成が喫緊の課題となっている。人材不足で逼迫した福祉現場においては、職場研修の整備は後回しになる傾向にあり、都道府県社会福祉協議会等が実施する外部研修への依存が加速されることが予想される。福祉・介護サービス分野においては、統一的で定型的な育成体制や研修体制を定着させることは容易

ではなく、職場研修を職場単独で実現するのは難しい。さらに小規模施設においては、育成や研修体制の確立が困難であり、そのため、都道府県レベルにおける職場外研修の実施が必要不可欠となっている。

本研究の対象である都道府県レベルの人材育成は、「社会福祉研修事業」として都道府県社会福祉協議会や行政、種別協議会、職能団体などにおいて展開されているが、機関同士の連携が取られていない場合が多いため、効果的・効率的に研修事業が展開されているとは言い難い状況となっている。福祉分野全体における職場

研修を推進していくためには、都道府県レベルの研修事業全体を俯瞰し、福祉職場と関係機関、関係機関同士が連携するための共通基盤を形成する必要がある。その中核的組織として期待されるのが、都道府県福祉人材センターⁱを設置する都道府県社会福祉協議会である。

都道府県福祉人材センターは、1992年の福祉人材確保法（社会福祉分野における人材確保を目的とする社会福祉事業法及び社会福祉施設職員退職手当共済法の一部改正）を契機に社会福祉法上に規定され、1993年の「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（福祉人材確保指針）」において、従事者の生涯にわたる研修体系の確立を図ることがその使命として明記されている。

しかし、その後筆者が2008年に都道府県社会福祉協議会における研修事業を対象として実施した全国調査結果からは、前述の福祉人材確保指針において期待された役割を果たし切れていない現状が明らかとなった。特に研修体系に関する課題についての自由記述においては、「研修体系の構築方法」に関する課題が最も多く抽出され、「各階層に応じた到達目標と研修メニューの整理」「それぞれの研修の全体的な繋がりと位置づけの明確化」等の課題があげられた¹⁾。

また、群馬県社会福祉協議会が2023年度に実施した人材育成に関する実態調査結果によると、事業所レベルの職場研修が教育目標不在のまま展開されている実態が明らかとなった。職場研修における教育方法であるOJT（On the Job Training）とOFF-JT（Off the Job Training）ⁱⁱについても、80%以上の事業所で実施しているとの回答であったが、段階ごとに求められる能力を記載するキャリアパスⁱⁱⁱに基づいて実施され

ている割合は30%程度となっており、教育目標を基準とした教育活動の展開が大きな課題となっていた²⁾。職場外OFF-JTに関する自由記述においても、「直接支援にかかわる研修はよく見かけ専門書もたくさんあるが、指導する立場になったときに必要となるマネジメントに関する研修がない。専門教育だけをすればいいという風潮が、福祉現場の離職率を上げているように感じる。専門的知識だけあれば優れた教育者になれるとは限らない。」と、人材育成に関する力量形成を訴える内容がみられた³⁾。

つまり、初任者、中堅、リーダー、管理者といったそれぞれの段階に求められる教育目標に基づく教育活動の展開が福祉現場の喫緊の課題となっており、都道府県社会福祉協議会による体系的な支援が求められているといえる。筆者が実施した調査から16年経った今、都道府県社会福祉協議会は福祉人材確保指針に明記された役割を果たし、福祉職場の「教育力」形成に向けて、どの程度研修体系を構築できているのだろうか。

Ⅱ. 先行研究と本研究の目的

1. 都道府県レベルの研修体系に関する先行研究

都道府県社会福祉研修事業における研修体系に言及した先行研究は、岡村、黒木・小山などで少数に留まる。

岡村は、中央と地方、全国的機関と各機関・団体等、研修活動を行う機関は多種多様であるが、それらの各種の研修が相互にいかに関連しあうかを知るためには、研修活動の体系がなくしてはならないとしている。また、研修体系の目的は、研修活動の全体を見通して均衡ある研修事業の発展を計画し、また評価することに役立

つとしている。そして特に都道府県社会福祉研修実施機関については、現在行われている集合研修の期間を延長し、共同研究ないしは少人数参加のゼミナール方式を採用する等、職場外研修と職場内研修を有機的に関連させること、長期派遣研修に連動させること等が職場外集合研修の課題であるとしている⁴⁾。

黒木・小山は、社会福祉従事者の研修を側面的に支援する、都道府県社会福祉研修実施機関（福祉人材センター）における現任研修の在り方について検討している。特に研修体系については、各都道府県がそれぞれの地域状況に応じた研修体系を作り上げてきているが、共通の課題として、他の研修実施機関・団体が実施する研修と内容が重複する研修があり、今後は相互に役割分担、整合性、棲み分けをし、連携・共催を検討する必要があるとしている。そして、都道府県の研修実施機関の課題として、①実施機関独自で企画・実施する研修の段階的・系統的な組み立てのあり方、②職場や従事者の研修に対するニーズの把握、③研修技法や教材の充実、④研修の効果測定と評価、⑤適切な講師の選定と依頼のシステム、⑥他組織が実施する研修との調整、⑦研修スタッフの資質の向上の7点を指摘している。さらに、社会福祉従事者としての統一的な実施基準やモデルプログラムづくりが必要であり、経営者や管理者の人材育成に対する意識の向上に取り組むべきであると提言している⁵⁾。

上記の研究による提言は、研修体系の構築における各機関の連携や役割分担が主なものであり、研修体系の具体的な内容にまで踏み込んだものとはなっていない。各事業所の職場研修推進に向けて求められている研修プログラムの開発や研修体系のデザイン方法が課題として残さ

れているといえる。

2. 研修体系デザインの基礎理論—インストラクショナル・デザインとは—

人材育成は「個人の可能性を見出し、伸ばし、未来を切り拓くという教育の性質をそのまま受け継いでいるもの」⁶⁾、「組織が個人を教育すると同時に組織が学習し、個人が組織内で学習すると同時に組織を教育するという循環に基づく、組織と個人の協同作業」⁷⁾と定義される。つまり、社会福祉従事者と事業所の相互に成長・発展できるような教育活動の展開が期待されるものである。その基盤となる理論が「インストラクショナル・デザイン (instructional design: ID)」である。

「インストラクション」とは、「学習を支援する目的 (purposeful) な活動を構成する事象の集合体」と定義される⁸⁾。インストラクショナル・デザインでは、「偶発的な学習」ではなく「意図的な」学習に焦点化され、意図される目的や望まれる学習成果に応じて、学習活動が設計される。また、成人教育が主な対象であり、組織において必要な技能あるいは作業遂行能力を獲得することが教育の目標となる。

IDは教育に対する工学的アプローチである。ティーチング (教えること) ではなく、学習のプロセスを支援することに焦点化される。IDプロセスは体系的なものであり、教育によって解決しようとしている問題を分析して明確化し、ニーズ・アセスメント、学習者分析、課題分析を行って教育の前提条件を明らかにする。そして、分析して得た情報を統合して問題の解決方法を設計し、設計に従って情報を順序よく提示し、効率的に学習者が学習できる環境を実現して、問題解決能力を身につけさせる⁹⁾。ID

プロセスの代表的なタイプであるD4M2においては、問題の定義 (Define), 教育内容の設計 (Design), 教育コース・教材の開発 (Develop), 教育の実施 (Deliver) の「4つのD」と、評価 (Measurement), 管理 (Management) の「2つのM」が配置されている。研修体系の策定においては、教育内容の設計 (Design) が特に重要な視点であり、定義した問題を解決するための「教育目標」の設定、教育目標を達成するための「教育方法」が検討する上での焦点となる。

福祉職場の目線からIDプロセスを踏まえ、職場研修を推進するために必要な研修内容を考えると、①職場研修における「教育目標」の設定方法、②その教育目標を達成するための「教育方法」の2つが喫緊の学習内容であり、都道府県レベルの研修体系の中核に位置づけられるべきものである。

3. 研究目的

本研究では、福祉職場が主導して職場研修を推進するための教育力の獲得を目指し、そのサポート機能を発揮するための都道府県社会福祉協議会における研修体系のあり方について検討する。具体的には、福祉職場の教育目標（キャリアパス）の設定方法及び、目標を達成するための教育方法（OJT, OFF-JT等）に関する「人材育成」をテーマにした研修の実施状況を分析し、都道府県レベルの研修事業の課題及び研修体系のあり方について検討することを目的とする。

III. 研究方法

1. 調査方法

都道府県社会福祉協議会が実施する研修事業

のうち、福祉職場の教育活動を推進するための「人材育成」をテーマとした研修プログラムを対象とした。各都道府県社会福祉協議会のHPや研修システム、事業報告書に基づき研修情報を収集し、職位ごとに求める能力（教育目標）を記載するキャリアパスやOJTなどの教育方法を学習する研修プログラムについて抽出した。

2. 分析方法

データ化された研修タイトルを集約し、計量テキスト分析を行った。計量テキスト分析とは、計量的分析手法を用いてテキスト型データを整理または分析し、内容分析を行う方法である¹⁰⁾。本研究では、樋口が開発した計量テキスト分析のソフトウェアであるKH Coder³⁾を使用した。

計量分析をする利点としては、テキストデータを読んでいるだけでは気づかない、気づきにくいデータの「潜在的論理」を発見できる可能性があるとされている。文をいったん語に分解し、その語と語の間の連関の強さを元に、単語の使われる暗黙の意味構造を新たな「潜在的論理」として、いわば文法のように取り出し、データ理解の枠組みとして用いる。こうした分析により、文章を読んでいるだけでは分からない新たな発想、発見を得ることができる¹¹⁾。

IV. 結果

1. 都道府県社会福祉協議会における「人材育成」に関する研修プログラムの傾向

調査対象の都道府県社会福祉協議会のうち、令和5年度に「人材育成」に関する研修を実施していたのは42都道府県であり、研修については合計131件、平均3.1件であった。

対象となる研修タイトルを、KH Coderのコ

マンド「共起ネットワーク（最小出現数5）」を用いて計量テキスト分析を行った。抽出語は197個であり、語の総出現回数は697個であった（図1）。つながりのある語は線で結ばれ、その強さは線の太さで示され、数の多かった語については大きい円で示される。さらに、比較的強くお互いに結び付いている部分については、グループ分け（サブグラフ検出）され色分けされている。その色分けされたカテゴリをそれぞれA～Eとした。ただし、研修タイトルに関するデータのうち、記載の有無によって研修内容に影響を与えない語「研修」は分析対象から取り除いた。

続いて、共起ネットワークで抽出されたカテゴリにおける研修数及び割合を算出した。「人材育成」に関する研修カテゴリは、「A. OJTの推進」「B. 職場研修の運営管理」「C. 部下・後輩の指導方法」「D. スーパービジョンの推進」「E. キャリアパス制度の推進」の5つであった。

各カテゴリの研修数及び主な研修タイトルは表1の通りであり、「B. 職場研修の運営管理」が40件（30.5%）と最も多く、「E. キャリアパス制度の推進」が13件（9.9%）と最も少なかった。以下、各カテゴリの特徴について記述していく。

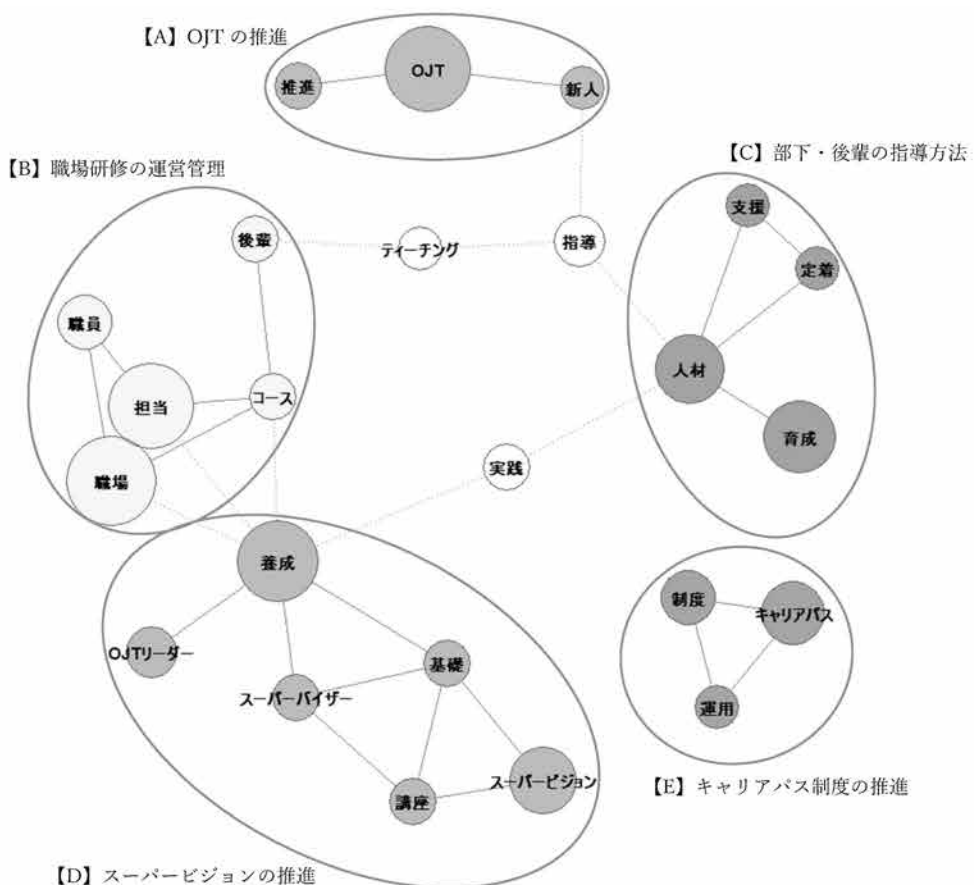


図1 都道府県社会福祉協議会が実施する「人材育成」に関する研修の共起ネットワーク（最少出現数5）

A. OJTの推進

カテゴリ Aについて、研修数は21件（16.0%）であった。研修タイトルは、「新人向けOJT（プリセプター）先進事例研修」や「よりよい職場づくりをめざすためのOJT研修～新人・若手を早期に育成し、戦力化することでチームの生産性を高める～」等であった。研修内容は、OJT計画の策定方法やリーダーの役割、指導プロセスに関するものなど、OJT推進に必要な基本的

知識を身につける内容であった。

B. 職場研修の運営管理

カテゴリ Bについて、研修数は40件（30.5%）であった。研修タイトルは、「職場研修担当者養成研修 チームリーダーコース」や「職場研修担当者養成研修 管理職員コース」等であった。研修内容はOJTやOFF-JTの管理サイクルが中心であり、全国社会福祉協議の『福祉の「職場研修」マニュアル』¹²⁾に沿った、各教育方法

表1 「人材育成」に関する研修のカテゴリと主な研修名

カテゴリ	研修数	割合	主な研修タイトル
A. OJT の推進	21	16.0%	・新人向け OJT（プリセプター）先進事例研修 ・よりよい職場づくりをめざすための OJT 研修～新人・若手を早期に育成し、戦力化することでチームの生産性を高める～ ・職務を通じて後輩を育てる OJT 研修中堅職員コース ・現場で活用できる OJT の進め方
B. 職場研修の運営管理	40	30.5%	・職場研修担当職員研修 ・職場研修担当者養成研修 管理職員コース ・職場研修担当職員フォローアップ研修 ・職場研修担当者養成研修 チームリーダーコース
C. 部下・後輩の指導方法	23	17.6%	・職場定着支援（モチベーション・マネジメント力）向上研修 ・人材育成担当者研修～事例から学ぶ！後輩・部下との関わり方、指導のしかた～ ・育成マネジメント・スキルアップ研修 ・エルダー・メンター制度導入支援研修
D. スーパービジョンの推進	34	26.0%	・スーパービジョン基礎講座 ・スーパービジョン研修～職場内で人材育成の環境を整備するため～ ・スーパーバイザー養成基礎研修 ・上級スーパーバイザー養成研修
E. キャリアパス制度の推進	13	9.9%	・キャリアパス構築・運用研修 ・キャリアパス制度課題別研修 ・人材確保・育成につなげるキャリアパス構築と活用研修 ・社会福祉事業者キャリアパス策定研修

の基本的な進め方に関する概論的内容であった。

C. 部下・後輩の指導方法

カテゴリCについて、研修数は23件（17.6%）であった。研修タイトルは、「職場定着支援（モチベーション・マネジメント力）向上研修」や「人材育成担当者研修～事例から学ぶ！後輩・部下との関わり方、指導のしかた～」等であった。研修内容は、管理者に必要なマネジメントとリーダーシップ、部下とのコミュニケーション方法、褒め方・叱り方等であった。

D. スーパービジョンの推進

カテゴリDについて、研修数は34件（26.0%）であった。研修タイトルは、「スーパービジョン基礎講座」「スーパービジョン研修～職場内で人材育成の環境を整備するために～」等であった。研修内容は、対人援助職の技術や判断力の向上を目指すスーパービジョンの理論とスキルに関するものであり、スーパーバイザーの養成を目的とするものであった。

E. キャリアパス制度の推進

カテゴリEについて、研修数は13件（9.9%）であった。研修タイトルは、「キャリアパス構築・運用研修」や「社会福祉事業者キャリアパス策定研修」等であった。研修内容は、職位ごとに求める能力（教育目標）を明確化したキャリアパスの策定方法やキャリアパスに基づく職場研修の推進に関するものであった。

V. 考察

1. カテゴリ間の関連性から抽出された課題

都道府県社会福祉協議会が実施する「人材育成」に関する研修において抽出されたカテゴリ全体をみると、前述したID理論における「教育方法」と「教育目標」の2つのグループに大

きく分けられた。「教育方法」に関するグループとしては、「A. OJTの推進」「C. 部下・後輩の指導方法」「D. スーパービジョンの推進」が該当し、合計で78件（59.6%）となった。「教育目標」に関するものとしては「E. キャリアパス制度の推進」であり13件（9.9%）であった。また、「B. 職場研修の運営管理」においても、OJTやOFF-JTの教育方法の運営管理が中心であり、「教育方法」に関連する研修プログラムであると位置づけられた。つまり、都道府県レベルの人材育成に関する研修の傾向としては、「教育方法」中心のプログラムに偏っており、「教育目標」について学ぶ研修機会が非常に少ないことが明らかとなった。

教育学において教育目標については、学び手の目線から以下のように定義されている。「教育の真の目的は、教授者にある活動を行わせることではなく、生徒の行動様式に意義ある変化をもたらすことであるから、学校の目標叙述は、生徒の中に生ずる変化についての叙述である」¹³⁾とされ、「教育目標の明確化」が非常に重視されている。そして、教育目標の規準性は、この教育目標の明確化をまっけて、はじめて実行価値を生じるとされる¹⁴⁾。また、メイジャは、教育目標の叙述形式について、「効果的に記述された目標の一つの特徴は、学習者が目標の達成を証明するときに、『何をしている』かを示す最終行動、ないしパフォーマンスを示す言葉が述べられているということである」¹⁵⁾と論じている。

人材育成の推進において、教育目標の明確化に関する学びが最優先事項であり、その研修プログラムが都道府県レベルの研修カリキュラムの基盤に位置付けられるべきものである。事業所の目線に立った学習の順序性から考えても、

ID理論において「教育方法」を展開する教育の実施は最終段階であり、「教育目標の明確化」から職場研修の基盤整備を進めていく必要がある。職位ごとの「教育目標の明確化」に基づくキャリアパスを策定することで、教育目標の達成に最も適切な教育方法を選択することができるようになる。

「教育目標」に関する研修カテゴリである「E.キャリアパス制度の推進」においても、制度の運用などの概論で終始し、「教育目標の明確化」に関する具体的方法まで踏み込んでいないプログラムもみられる。教育目標を行動目標として記述する方法や教育目標の構成方法など、演習形式を取り入れた「教育目標の明確化」に向けた実践的な研修プログラムが求められている⁵⁾。

2. 都道府県レベルの研修体系における「人材育成」に関する研修プログラムの位置づけ

都道府県レベルの研修事業全体をみると、大きく「専門性」と「組織性」に関する研修に分けられる。「専門性」は分野や職種ごとの専門分化した研修ニーズであり、「組織性」は全ての分野・職種に共通する研修ニーズである。「専門性」に関するプログラムは非常に多く、種別協議会や職能団体などが主体となって開催している。一方、「組織性」に関する研修プログラムは限定されており、全国共通のものとしては全国社会福祉協議会がプログラムを作成した「キャリアパス対応生涯研修課程(初任者・中堅・リーダー・管理者コース)」が唯一のものとなっている。

「専門性」と「組織性」は福祉専門職が身につけるべき能力である。そしてこれらの能力を身につける教育活動が人材育成である。前述の

群馬県の調査にあった「専門教育だけすればいいという風潮が、福祉現場の離職率をあげているように感じる」「専門的知識があれば優れた教育者になれるとは限らない」という指摘にあったように、人材の確保から定着につなげるためには、「専門性」と「組織性」に関する教育目標を階層ごとにバランスよく配置し、その2つを学習するための基盤形成として「人材育成」に関する研修プログラムを整備しなければならない。さらに、「人材育成」に関する研修については、「教育目標の明確化」を目指したキャリアパスの策定方法を習得してから、「教育方法」であるOJTやOFF-JTについて学習するカリキュラム設計が望ましい。筆者が2008年に実施した全国調査における課題であった「各階層に応じた到達目標と研修メニューの整理」「それぞれの研修の全体的な繋がりや位置づけの明確化」が現在も大きな課題となっているといえる。

3. 都道府県レベルの研修体系をデザインする力量形成

「専門性」と「組織性」の学習を支える「人材育成」に関する研修プログラムの開発のためには、都道府県レベルの研修体系の再構築が必要となってくる。現在、群馬県においては研修体系の再構築に向け、各団体が主催している研修について調査し、その傾向について分析・整理を行っている。全国的な傾向と同様、「専門性」に偏った研修体系となっているため、今後、「組織性」に関する研修プログラムの検討や、「人材育成」に関する研修プログラムの整備を行う予定である。「組織性」及び「人材育成」に関する研修プログラムについては、群馬県社会福祉協議会が中心となって整備をすすめている。

特に「人材育成」に関する研修については、現状において、キャリアパス策定やOJTなどの教育方法に関する研修機会が継続的に設定されており、単年度での実施となっている。

群馬県の「群馬県福祉プラン」においても、基本目標として、福祉を支える「人づくり」が掲げられているが、評価指標として設定されているのは研修参加者数のみであり、県レベルの研修体系や個々の研修プログラムのあり方については視野に入っていない。人づくり（人材育成）において重要なものは教育の質である。県社会福祉協議会と研修事業を委託している側の行政の連携及び、それぞれの職員の力量形成が求められている。

都道府県社会福祉協議会における研修担当者は、事業所向けの研修を数多く企画し実施しているが、自らが受講生となる機会は非常に少ない。研修担当者に与えられる研修機会は、年1回開催される全国社会福祉協議会中央福祉学院主催の研修会程度で、ほとんどの職員は、試行錯誤しながら研修企画等の業務を行っているのが現状である。中央福祉学院の研修プログラムは事業所の研修担当者も受講するものであり、前述の『福祉の「職場研修」マニュアル』に基づく概論的なものとなっている。都道府県レベルの研修体系を設計する方法や、その基盤となる「人材育成」に関する研修プログラム開発方法等の、「教育目標」及び「教育方法」に関するID理論について学習する場を組織的に設定していく必要がある。都道府県レベルの共通基盤となる研修体系を構築し、福祉現場のニーズに基づく質の高い研修を企画するためには、まずは都道府県社会福祉協議会自らが職員のスキルアップを図る機会を創出していかなければならない。

VI. 結論と今後の展望

本研究では、都道府県社会福祉協議会の研修体系における「人材育成」に関する研修のあり方について、ID理論の視点から検討を行った。その結果、以下の3つの課題が明らかとなった。

- ①都道府県レベルの研修体系デザインにおいては、「専門性」と「組織性」を階層ごとにバランスよく配置し、それらを支える「人材育成」に関する研修を基盤として位置づけること
- ②「人材育成」に関する研修においては、キャリアパス策定等の「教育目標」についての学習から、OJTやOFF-JT等の「教育方法」へと進む、学習の順序性を意識すること
- ③ID理論に基づく都道府県レベルの研修体系デザイン及び研修企画に必要な、都道府県社会福祉協議会職員のスキルアップの機会を保障すること

このような視点から都道府県レベルの研修体系を再構築していくことにより、学習者の目線に立った学習デザインが実現できると考えられる。教育活動の設計は、教育目標を明確に設定し、その目標に基づいて適切な教育方法を選定するプロセスである。そして、教育方法は、目標達成のためのアプローチであり、学習者への理解に基づきその学習ニーズに沿ったものでなければならない。

佐藤¹⁶⁾は、Schön, D.¹⁷⁾の「反省的実践家」の概念をあげ、福祉専門職等の教育カリキュラムについて言及し、その教育内容は教科書や教材プログラムの中やその向こう側に存在しているのではなく、状況との対話を通じた創造過程をとおして、「デザインされる」ものであると表現している。都道府県レベルの研修体系においても、常に学び手である福祉専門職の学習

ニーズを捉えるアンテナを持ち、研修内容を更新していく必要がある。

今後の課題としては、都道府県社会福祉協議会だけでなく都道府県全体の研修体系デザインについて検討していく予定である。現在関わっている群馬県社会福祉協議会における研修体系の再構築事業において、ID理論の視点から福祉専門職の学びの履歴としての研修事業のあり方について、他機関との連携を踏まえた検討を行っていきたい。

注

- i 都道府県福祉人材センターは、社会福祉法に基づき、都道府県知事の指定を受けて、都道府県社会福祉協議会に設置されている。
- ii 全国社会福祉協議会は福祉人材確保指針を受け、1994年に「社会福祉事業従事者の養成研修体系のあり方に関する調査研究委員会」を立ち上げ、その報告書の中で、従事者研修の基礎単位を「職場研修」とし、OJT、OFF-JTを包含するものとして「職場研修」を位置づけている。OJT (On the Job Training) とは職務を通じての研修、OFF-JT (Off the Job Training) とは職務を離れての研修であり、職場内OFF-JTは職場内での集合研修、定例学習会等のことであり、職場外OFF-JTは都道府県社会福祉協議会等が実施する外部研修への派遣が該当する。
- iii 厚生労働省が示している標準的なキャリアパスの構成要素としては、職位、職責、求められる能力、対応役職、職務内容、必要な研修、必要経過年数、給与、の8つとなっている。
- iv KH Coderは樋口氏が科学研究費補助金および立命館大学研究推進プログラムによる助成を受けた研究成果の一部であり、現在700件以上の論文で分析ツールとして使用されている。
- v 筆者は「E. キャリアパス制度の推進」のうち4件のキャリアパス制度構築に関する研修を担当しており、教育目標明確化の方法やそれに基づく職場研修 (OJT, OFF-JT) の展開のし方について学習するプログラムを提供している。

における基盤整備の課題—『研修体系』に関する自由回答の内容分析を通して—, 高崎健康福祉大学総合福祉研究所紀要「総合福祉研究」, 第9巻, 第2号, 44, 2012

- 2) 群馬県社会福祉協議会: 群馬県内の社会福祉施設・事業所等におけるキャリアパス・人材育成に関する状況調査報告書, 2023
- 3) 群馬県社会福祉協議会: 前掲書, 2023
- 4) 岡村重夫: 社会福祉研修の方向と課題, 社会福祉研究, 第34号, 18-49, 1984
- 5) 黒木保博・小山隆: 社会福祉専門従事者の現任研修のあり方についての一考察, 評論・社会科学, 17-18, 2001
- 6) 森和夫: 人材育成の「見える化」上, JIPMソリューション, 2008
- 7) 川喜多喬: 人材育成論入門, 法政大学出版会, 11, 2005
- 8) Gagne, Robert M., Wager, Walter W., Golas, Katharine C. et al, Principles Of Instructional Design. Thomson/Wadsworth, 2, 2005
- 9) 日本教育工学会: 教育工学事典, 廣済堂, 2000
- 10) 樋口耕一: 社会調査のための計量テキスト分析, ナカニシヤ出版, 2014
- 11) 川端亮: 宗教の計量的分析—真如苑を事例として, 大阪大学大学院人間科学研究科博士論文, 41, 2003
- 12) 全国社会福祉協議会: 福祉の「職場研修」マニュアル, 1995
- 13) R. W. Tyler, Basic Principles of Curriculum and Instruction, The University of Chicago Press, 28, 1950
- 14) 田中耕治: 教育目標とカリキュラム構成の課題, 京都大学教育学部紀要, 102, 1982
- 15) Robert F. Mage, A Critical Tool in the Development of Effective Instruction, 1962 (小野浩三訳: 教育目標と最終行動, 産業行動研究所, 65, 1974)
- 16) 佐藤学: カリキュラム研究と教師研究, カリキュラム研究入門, 168-169, 2006
- 17) Schön D, The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action, Basic Books, 1986

引用文献

- 1) 永田理香: 都道府県レベルの社会福祉研修事業

Training System Challenges in Prefectural Councils of Social Welfare for the Promotion of Workplace Training -From an Instructional Design Perspective

Rika Nagata, Daisuke Hitotsuyanagi

Department of Social Welfare, Faculty of Health and Welfare, Takasaki University of Health and Welfare

Key words : Welfare Human Resource Development, Prefectural Council of Social Welfare, Training System, Instructional Design

The purpose of this study was to examine the training system within Prefectural Councils of Social Welfare, focusing on their efforts to develop the educational capacity necessary for promoting workplace training and fulfilling their support functions. We analyzed the implementation of “HR development” training using KH Coder, and examined it from the perspectives of “educational goals” and “educational methods,” within the theory of instructional design. The results indicated that 42 prefectures had implemented HR development training, from which 5 categories were extracted: “(A) Promotion of on-the-job training,” “(B) Operation and management of workplace training,” “(C) Methods of teaching subordinates and junior staff,” “(D) Promotion of supervision,” and “(E) Promotion of a career path system.” Based on the results of the analysis, the following issues should be addressed while designing training systems at the prefectural level: (1) positioning “expertise” and “organization” in a well-balanced manner at each level while positioning training related to HR development as the foundational support for these elements; (2) in training related to HR development, it is important to shift focus from learning about “educational goals,” such as career path formulation, to learning about “educational methods,” such as on-the-job and off-the-job training; and (3) guaranteeing opportunities to improve the skills of the Prefectural Councils of Social Welfare’s employees, which are necessary for building training systems and planning training based on instructional design theory.