

# 職場の人材育成を支援する スーパーバイザー 養成研修

福祉現場での教育・研修体制について「具体的にどう指導していいかわからない」との声も多く、人材育成をすすめる職員の育成や支援が求められています。人材育成を担う職員を育成するため、今回紹介する「スーパーバイザー養成研修」のほか「OJTリーダー」「職場研修担当リーダー」の3つの研修を実施しています。本研修における「スーパーバイザー」とは、職員に対し、指導・教育・評価などを行う役割を担う人のことをいいます。

## 全職場の人材育成を支援する スーパーバイザー養成研修

社会福祉施設・事業所にとって、福祉人材の確保・定着・育成は焦眉の課題です。京都府社会福祉協議会（以下、「本会」といふ）でも第4次中期計画（2015年度～2019年度）の柱の一つに、その課題を掲げています。学生や未経験者が職場を選択する際の大きな指標の一つが、「就職後の人材育成の体制」です。求職者に選ばれる事業所になるためには、人材育成を進める職員の育成が不可欠です。また、職員が退職する理由の大きな一つが、「職場の人間関係」です。



研修名	研修のねらい（主な内容）
スーパーバイザー養成研修	スーパービジョンを職場支援体制として活用できる援助技術と位置づけ、スーパービジョンの基礎的知識や技術を学ぶことにより、福祉の職場の人材を支え育成するリーダーを養成する。
中級スーパーバイザー養成研修	施設内のスーパービジョンシステムの確立をめざし、スーパーバイザー養成研修を修了したものを対象に、事例検討等を学ぶことにより、中核的な福祉人材の養成を図る。
上級スーパーバイザー養成研修	スーパーバイザーを育てる技術を学び、組織を動かすスーパービジョンを身につける。

職場の中で、一人一人の職員が認められ、適切なアドバイスを受けられる環境を作れば、人材の流出は避けられます。本スーパーバイザー養成研修では主にリーダー層や指導的立場の職員が受講し、他の職員に対し、自ら方針を決定、行動し、その結果や成果に責任を持てるように支援する方法

を学びます。本研修の講師は、平成22年度から眞辺一範氏（株式会社ふくなまジャパン）にお願いし、延べ245名（193施設）が修了されています。研修は、初級（毎年開催、中級（隔年開催）、上級（4年毎に開催）と段階的に学ぶことができるよう設定されています。

## 研修後の修了者の姿

もう一つの大きな特徴は、受講修了後に、「演習補助者」として研修に参加し、フォローアップができることです。毎年多くの修了者が「演習補助者」として、後輩受講者をスーパーバイズしています。実践の場で気づいたことを受講者に還元するなどの支援を通して、自分自身が大きな学びを実感しています。また、上級

スーパーバイザー養成研修修了者が研究会を立ち上げ、自主的にフォローアップ研修を実施するなど、自主研修（SDS）を通して、人材育成の底上げを図る役割も担っています。本研修で学んだことを実践し、発展させていくことで、各福祉職場のOJTが更に進むよう期待しています。

本研修の特徴として、きめ細かな対応ができるよう受講定員を20名と限定し、約1カ月に1回ずつ合計4日間の日程で実施されます。受講者は、研修日に人材育成に必要な技術や理論を学び、1カ月後の次の研修

## 「学びと実践の繰り返しで知識と技術を習得する」実践プログラム

日までに、「職場や地域、家庭の中で毎日1回以上「具体的に褒める」を実施する」といった実践的な課題に取り組みます。「どのように実践したか、実践による効果や影響などを簡潔にレポートにまとめる」ことを繰り返し、効果的に知識と技術を習得し修了していきます。

修了者からは、「実践課題があることで研修期間中に常にスーパービジョンを意識できた」「自身のスキルが高まっているのを感じる」「今事業所で抱えている課題に直結する内容だった」「受講前と比べて行動が変わった。自ら考え行動する力がついた」と実感している。等の感想が寄せられています。

## 福祉職員の資質向上を目指して

今後本研修を通して福祉・介護人材の定着・育成を推進し、効果的な研修となるよう講師と綿密に打ち合わせをしながら、京都府内の福祉施設・事業所の組織力が向上することを目指します。本会と福祉職場が一丸となって福祉人材の育成基盤を築けるよう、今後も努力していきます。

