

エビデンスに基づく実践に向けた 人材育成の取り組み

～支援者の働きがいがあり良い実践へ～

○田中 庸介（一般社団法人キャリアカ）

松岡 広樹（一般社団法人キャリアカ）

1. 問題と目的

・福祉ビジョン2020

「質の高い福祉サービスの提供に不可欠な福祉人材の確保・育成・
定着を図っていくことは、2030年に向けて最も重要な課題」
⇒組織ごとに行動方針を策定、実践活動を展開することの必要性

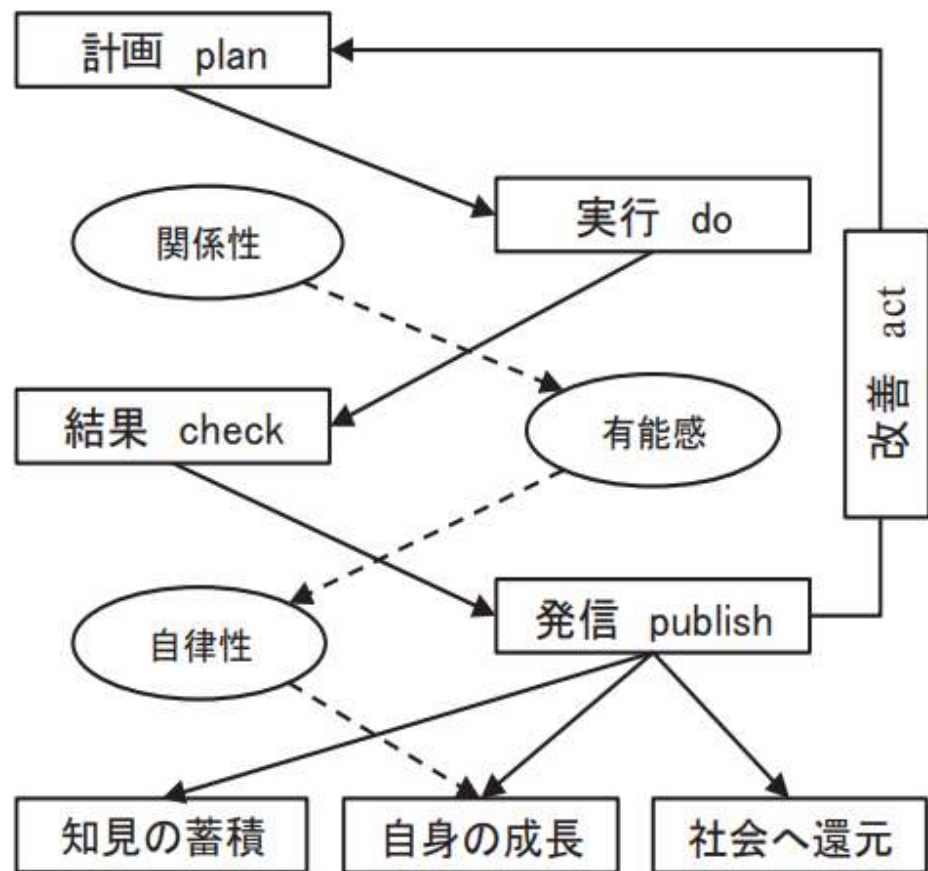
・一般社団法人キャリアカ

ミッション：誰もが働きがいを持って働ける社会の実現
行動指針：尊敬心、自己覚知、三方良し、可能性の自己紹介
精神：根拠に基づいた（エビデンスベースドな）実践



職員の成長機会を継続的に創出することになるだけでなく、
利用者が安心し、大切にされていると感じられる事業所へ

<キャリアにおける人材育成システム：PDC(P)A>



(松岡, 2017)

“自律性”、“有能感”、“関係性”は
継続的な成長に欠かせない
普遍的な心理的栄養素
(Ryan & Deci, 2000)



エンゲージメントが向上し、
職員が生き生きとした状態へ！
(Meyer, Gagné & Parfyonova, 2010)

1. 問題と目的

- ・ソーシャルワーカーのエンゲージメントレベルは職員の健康状態やバーンアウトだけでなく、利用者支援の質や組織へ影響を与える
- ・働きがいを生み出す前提として、職員の基本的心理欲求を満たすような職場環境整備の重要性が指摘されている

(Travis, Lizano & Mor Barak, 2016)

問題意識

人材育成・定着に関して福祉領域においては
未だ根拠に基づく実践が浸透されていないのでは (松岡, 2017)

当法人の取り組みを発表して福祉領域における
人材育成・定着への意識を高めていきたい

対象：当法人に所属する職員、利用者

期間：2024年4月～10月

取り組み内容：2024年4月～10月

- ・ 本屋プロジェクト（アクティブラーニング）
- ・ 月に1度の企画会議
- ・ 法人内研修：アセスメント、動機付け面接、プログラム運営、ウェルビーイング、ストレングスなど
- ・ 外部講師研修：100文字アセスメント、強度行動障害など
- ・ マイストーリーチャレンジ
- ・ 1 on 1 セッション

効果測定：

1) 職場における基本的心理欲求

Basic Psychological Need Satisfaction at Work Scaleを翻訳して使用。

自律性7項目、有能感6項目、関係性8項目の計21項目、7件法

2) ワーク・エンゲージメント

日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(UWES-J)の短縮版を使用。活力、熱意、没頭の各3項目、計9項目、7件法

3) 自己効力感尺度

先行研究を基にエビデンス活用を①問題特定②情報収集③入力・認知④出力⑤関係性の5項目に分類し、各項目について10件法を用いた

4) 利用者満足度

利用満足度について4件法を用い、理由を自由記述で回答を求めた

3. 結果

1) 職場における基本的心理欲求について

合計スコア



自律性



有能感

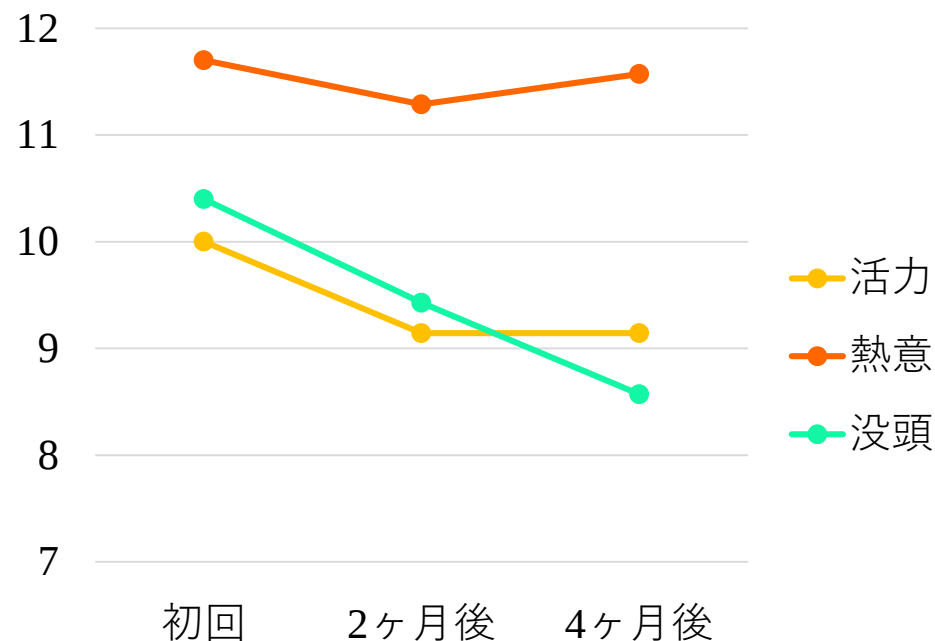
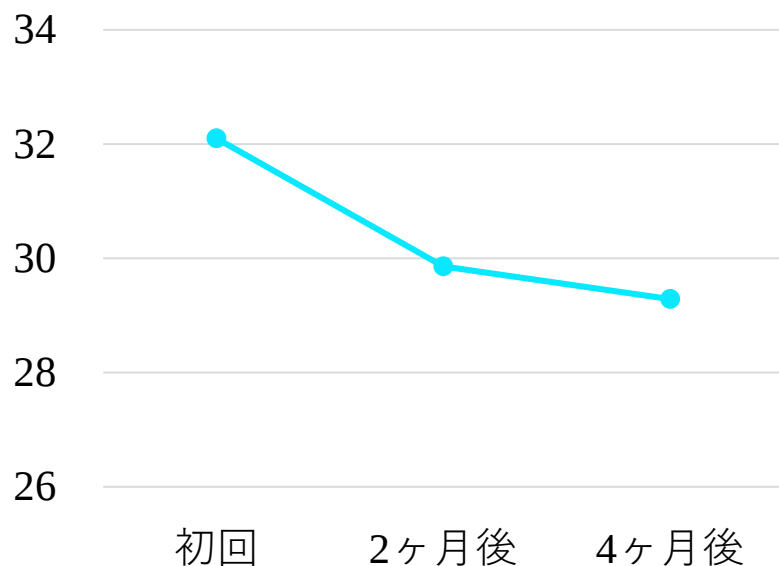


- ・ 合計スコアと自律性は初回から2ヶ月後にかけて増加、その後維持された
- ・ 有能感は初回から2ヶ月後に減少し、4ヶ月後に僅かな増加が見られた
- ・ 関係性には変化が見られなかった

3. 結果

2) ワークエンゲージメントについて

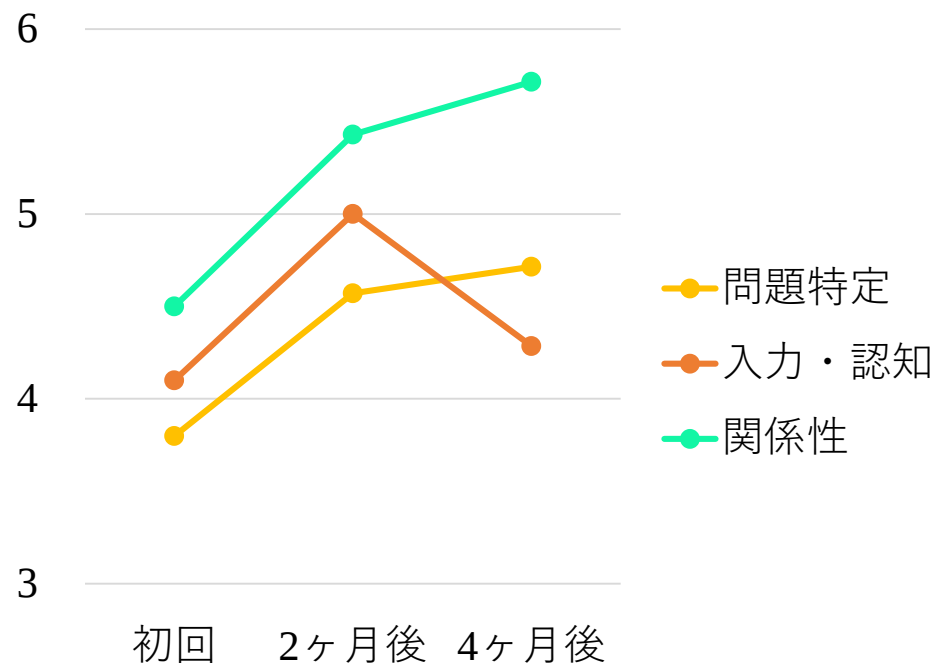
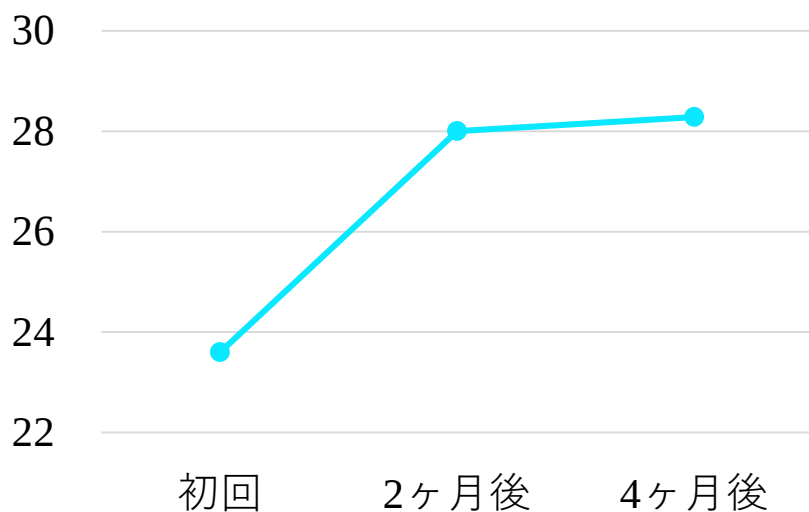
合計スコア



- ・ 合計スコアは初回から4ヶ月後にかけて減少が見られている
- ・ 没頭の下位尺度においても初回から4ヶ月後にかけてスコア減少が見られた

3) 自己効力感について

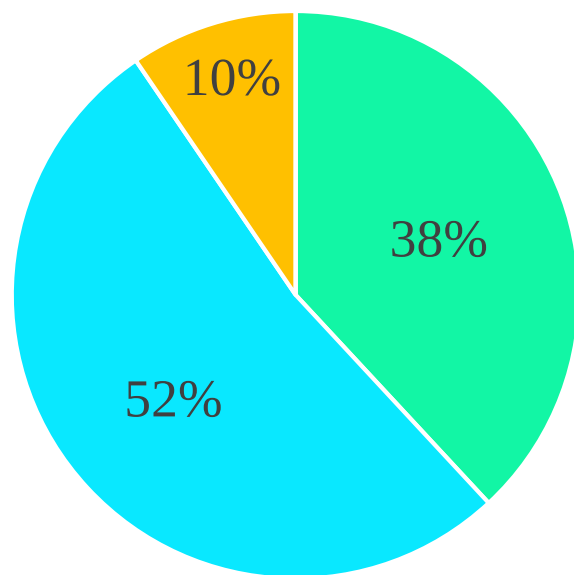
合計スコア



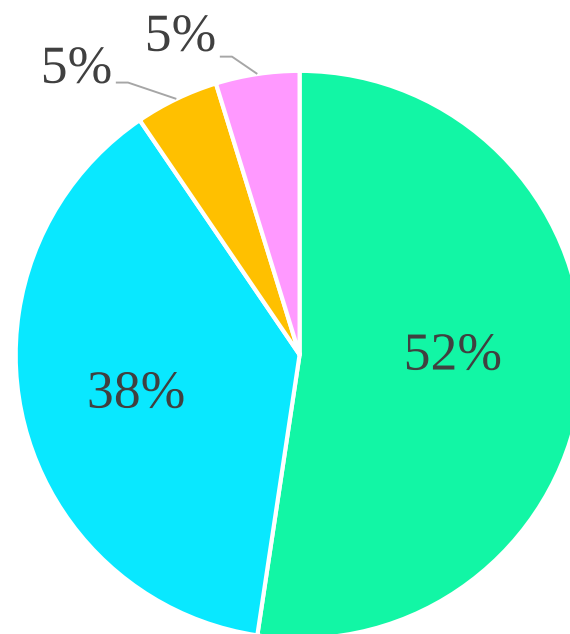
- ・ 合計スコアは初回から2ヶ月後にかけて増加し、その後も維持されていた
- ・ 関係性と問題特定スコアの継続した増加が見られた一方、
入力・認知のスコアは増加後の減少が見られた

3. 結果

4) 利用者満足度について



初回



4ヶ月後

初回から4ヶ月後を比較すると“大変満足している”の割合が増加が見られた

- ・ワークエンゲージメントを高め、持続可能な状態にするためには職場における基本的心理欲求をより満たしていく必要がある



(Meyer, Gagné & Parfyonova, 2010)

- 1) 自己効力感を高めてパフォーマンスを向上させ、さらにそれが効力感をより向上させるポジティブスパイラルを生み出す
- 2) “できそうだ（自己効力感）”を“できる（有能感）”へ変えていく
- 3) 個人の自己効力感に加え、組織全体の集合的効力感を向上させ、個と集団の相互強化プロセスを構築することで組織全体の好循環を形成し、持続可能な成長を目指す

実践を通して挑戦とスキルのバランスが取れるようになり、没頭状態へ

これからの取り組み

- 1) 職員会議や1on1セッションなど一人ひとりの職員が実践を振り返り、実績として認識できる機会を定期的に設ける
- 2) 専門的知識を得られる機会を設ける
- 3) 職員同士が学び合う機会を創出する



支援者一人ひとりが成長や働きがいを感じられることが人材の定着となり、結果として質の高い実践や組織としての持続的な発展に寄与することを

信じて当法人では人材育成サイクルを回していく