

福祉職員に対する研修とコンピテンシー変化

心理テスト（行動特性診断）による研修効果の測定

○星 洋 丹羽 勝

（ 社団法人行動特性研究所 株式会社エイデル研究所）

キーワード：福祉職員 効果測定 コンピテンシー

1. 問題意識

介護・福祉職員に向けて専門性・組織性の向上を目的とした様々な研修が実施されているが、研修効果が実感されるものは多くない。決まりきったプログラムで、受講者一人ひとりの到達目標が設定されず、また効果的な実施への準備不足が挙げられる。一方、コンピテンシー向上を測る物差しがないことも大きな問題と考える。受講者の自己評価や上司等の評価アンケートでは評価基準の欠如による評価者間でのばらつきが大きく、研修の効果を客観的に測定することが難しいという声が多い。本研究では研修効果をコンピテンシーの変化と位置づけ、研修前後におけるコンピテンシー変化をアンケート方式ではなく心理テストにより測定し、研修効果の客観的な評価の方法を試みた。

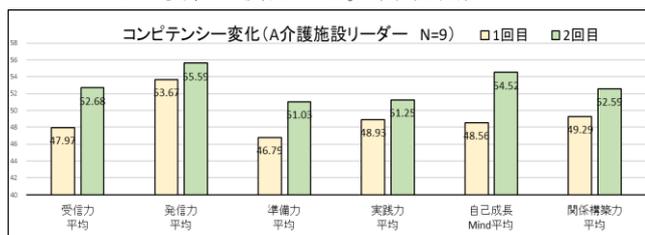
2. 調査方法

調査は介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）のリーダー職を対象に1年間の“チームリーダー研修”を行い、その前後で心理テストによるコンピテンシーの変化を測定した。コンピテンシーはグローバル人材育成推進会議（2011）を参考に①コミュニケーション力6項目②問題解決力6項目③自己成長マインド5項目④関係構築5項目の22項目とした。

心理テストは（社）行動特性研究所が開発した行動特性診断テストを採用した。行動特性診断テストは現実に出現する行動を測定対象とし、その測定値に一定のアルゴリズムを施してコンピテンシーを数値化している。人事院(2005)やWHO(2017)においても「コンピテンシーとは行動に表れる能力、特性であり、結果や成果と結びつく能力、特性である」として能力をその構成要素である行動特性によって測定する方法が用いられている。

3. 調査結果

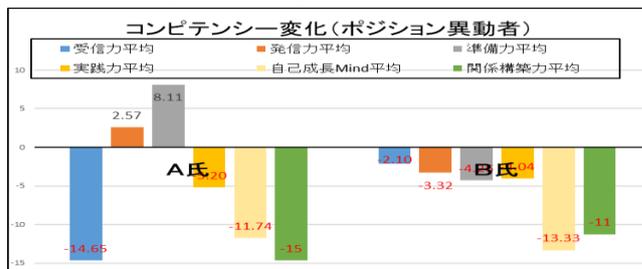
上記調査方法で述べたチームリーダー研修前後のコンピテンシー変化を測定した。（下記図）



コミュニケーション力の受信力は+4.71ポイント、発信力は+1.92ポイント、問題解決力の準備力は+4.24

ポイント、実践力+2.33ポイント、自己成長マインドは+5.95、関係構築力は+3.30ポイントと全体平均が変化しており、研修効果の測定値として機能していると思われる。

コンピテンシーの向上促進のために2年目も研修を継続したが、コンピテンシー変化の『見える化』が研修へのモチベーション向上に役立ち、1年目と同様に概ねコンピテンシーが上昇していた。但し、「総括リーダー長から一般リーダーへ、一般リーダーから総括リーダー職へ」という職種環境が大きく変化した2名はマイナスに変化していた。（下図）



2年に渡る研修効果の測定により①研修の効果をコンピテンシー変化として測定可能②コンピテンシー変化の『見える化』が研修効果を促進③行動特性診断テストによるコンピテンシー変化測定値の妥当性、の研究に貢献できたと思われる。

4. 考察と今後の課題

研修目標及び向上すべきコンピテンシーを明確にし、実践を個別面談で指導することによりチームリーダーとして自身を持って仕事を進められているという実感が上がり、仕事の質とコンピテンシー変化の相関が示されたと思う。

但し、単なる研修モデルとして留まらせないためには調査件数を増やし検証を重ね、真に実用的であることの研究が重要である。

【引用文献】

グローバル人材育成推進会議（2011）.
http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_kyodou/sankol-1.pdf
World Health Organization (2017). Global Competency Model. (Retrieved May 27, 2017, 人事院(2005). 「人事管理情報 人物試験におけるコンピテンシーと「構造化」の導入」『人事管理』355
行動特性研究所 (n.d.) http://iobt.jp/?page_id=339
(ほし ひろし)(にわ まさる)