

熊取町社会福祉協議会

人材育成方針

令和5年12月1日

社会福祉法人 熊取町社会福祉協議会

●人材育成の基本方針について

熊取町社会福祉協議会（以下「本会」という。）は、地域福祉に熱意を持って取り組む職員を育成し、地域住民、関係機関・団体をはじめ職場での相互信頼を高め、明るく活気ある職場をつくり、「だれもが互いに尊重しあい、地域で安心して暮らすことのできるまち『出合い、ふれあい、みんなで助け合いのまちづくり』」を実現することを目指し、この方針を定めます。

1. 目指すべき職員像

本会は、次に掲げる職員像を目指し、人材育成に努めます。

本会職員は、常に目指すべき職員像を念頭に置き、日々研鑽しなければなりません。

能力開発を進めることで職員一人ひとりの個々の力を組織全体の力の向上につなげます。

『気付いて、自ら考えて、行動する人』

<職員像の心>

- ア、障がい者、高齢者、子ども、生活困窮者など、支援を必要とする人の声（気持ち）はもちろん、地域の声に対し傾聴を心掛け、相手に先入観やレッテルを張ることなく公平な態度で対応する。
- イ、福祉の分野のみならず様々な分野に関心を持ち、課題や情報に気付き、変化を恐れずに豊かな発想力で常に改善・向上策を考える。
- ウ、社協として期待されている役割や、管理職、中堅職員、新任職員などそれぞれの立場の求められる職責を理解し、自覚して行動する。
- エ、本会利用者や地域福祉を推進する住民、関係団体等と、コミュニケーションが円滑に出来る。
- オ、目標達成のために、自ら行動する。

<求められる意識・能力・知識>

ア、意識

- ・自己成長、啓発意識
- ・挑戦、改革意識
- ・サービス向上意識

イ、能力

- ・コミュニケーション能力
- ・課題発見、解決能力
- ・プレゼンテーション能力
- ・職務遂行能力

ウ、専門的知識・技術

- ・地域福祉推進に関する専門的知識
- ・相談援助技術
- ・対人援助技術
- ・法令、制度
- ・法人会計処理

2. 各階層に求められる職員像

(1)管理職

組織の運営を統括する者として、本会での知識経験のみならず、他機関での研鑽を活かし、広い視野で組織目標、計画を立案し、整備・決定を行うことができる職員

(2)主任、監督者

組織の経営環境を理解した上で、他機関での研鑽を活かし、広い視野で予算・事業計画が作成できる。

グループ内の統率が取れ、業務の提案・改善が行える職員

(3)中堅職員

管理職・監督者をサポートしながら、担当業務を遂行でき、後輩職員に指導・助言できる職員

本会の理念、基本ルールを理解した上で担当業務に取り組み、的確な報告、連絡・相談を行うことができる職員

(4)新任職員

社会人としての自覚を持ち、法人の理念や基本的なルールを知り、指導を受けながら定型業務を素直に行うことができる職員

3. 目指すべき職場像

目指すべき職場像として次の職場像を掲げ、職員の能力が最大限に発揮される職場づくりを目指します。

- (1)職場のメンバー全員が、職場をチームと捉え、職場のビジョンや目標を理解・共有し、その達成に向けて考え・行動している職場であることが大切です。
- (2)複雑化・多様化する社協経営の課題解決を図っていくためには、地域の人や団体との連携、職場同士の連携がこれまで以上に必要となるとともに、目まぐるしく変わる環境の変化に強い組織であるために、職場のコミュニケーションが活発で、同じ職場で働く仲間をお互いよく知り、助け合う風土を持つことも重要です。
- (3)職場は業務を遂行する場であるとともに、職員が多くのことを学び、自身が成長する場です。職員一人ひとりが責任と使命感を持って自己成長することを基本としながらも、職員個々の研鑽に任せるだけではなく、職場において「人を育てる」という意識をすべての職員が持ち、行動する必要があります。

4. 育成の方法

次の方法を組み合わせて、効果的、効率的に実施及び支援します。また、職員は、受講した研修等の内容を他の職員へ伝達するように努めなければなりません。

(1) 研修の種類

①職務を通じての研修

職場で上司や先輩からの日常の指導及び研修を実施し、本会職員としてふさわしいふるまいや対応、業務の知識・技術の向上を図ります。

②職務を離れての研修

本会で企画する研修や他の機関が主催する研修に参加して、階層別、専門分野別、課題別に本会職員として必要な知識・技術の向上を図ります。

③他機関への派遣研修

本会職員を他機関へ派遣し、本会における同一職場での異動のない長期勤務を回避し、他機関で一定の期間勤務し、本会組織の改善改革に寄与する能力の習得を図ります。

④自己啓発

人材育成は本人の意欲、主体性があるはじめて可能となります。本会は職員が自ら学ぶ意欲を醸成する職場風土や体制を作り、将来自分が目指すべき目標を明確にして、将来を見据えたスキルアップを支援します。

(2) 本会の取り組み

近年の社会情勢の変化や多様なニーズ、複雑化する課題に対して、サービスの向上が求められています。その為には、基礎となる専門的知識、能力が必要となります。

幅広いニーズに対応できる専門職として知識、能力の習得を目指し以下のとおり人材育成のしくみを整備していきます。

●階層別の主な研修習得内容等

(新任職員) →社協業務内容の把握、仕事の進め方

(中堅職員) →新人職員の育成、目標に向けた知識・技術の習得

(指導的職員) →組織の目標を明確化し、組織力を強化、部下の人材育成(能力や適性などの把握)、職員の能力開発・向上、職場の活性化、他機関での研修

(管理職) →職員の育成、中長期的な目標設定とマネジメント、他機関での研修

5. 自分自身のキャリアを考えるきっかけづくり

キャリア形成は、経歴、経験、関連した職務経験の連鎖をとおして、時間的継続性を持って職業能力を形成していくことです。能力開発は自分自身の意識によってのみ開発する視点が重要です。目の前にある業務の経験が次のステップに繋がる事を意識することで、日々の仕事の仕方が変わります。また、キャリアデザインの要素を研修に盛り込み、将来目指すべき目標を明確にします。

6. キャリアデザインについて

キャリアデザインの視点では、過去の出来事を分析し、現在の状況を理解し将来の道筋を立てていきます。それは、仕事だけでなく、生活全体が対象となります。過去に起こった出来事が今と関連していたり、環境の変化や様々な出来事が発生したりすることで設定した目標に影響を及ぼすことも考えられます。そのため、仕事の仕方も含めて総合的に分析し、将来の自分自身がどうなっているのか想定し、考えていくことは重要になります。

目標に向かって、将来どうありたいのか決めていくのは職員一人ひとりです。また、目標に向けて日々の業務に臨むことが出来るのかについては意識付けが重要です。

7. 職員研修体系について

別添のとおりとし、大阪府社会福祉協議会等の実施する研修にも積極的に参加し、効率的・効果的に各人スキルアップに努めるものとします。