

社会福祉法人阪神福祉事業団
職員人材育成計画

令和3年7月

社会福祉法人阪神福祉事業団

目 次

○ 社会福祉法人阪神福祉事業団運営理念	1
○ 社会福祉法人阪神福祉事業団倫理綱領	2
1 はじめに	3
2 社会福祉法人阪神福祉事業団が求める職員像	3
3 人材育成の基本的考え方	3
4 各キャリアステージにおける習得すべき資質、能力	4
(1) 新任職員	4
(2) 中堅職員	5
(3) 主任・チームリーダー	6
(4) 管理職員	7
5 人材育成の具体的方向	8
6 個々の能力開発段階に応じた研修の実施	9
(1) 研修管理サイクル	9
(2) 研修体系図	10
(3) 研修内容	11
7 おわりに～職員が成長し合える職場環境の構築～	11

社会福祉法人阪神福祉事業団

運 営 理 念

利用者一人ひとりを見すえた、きめの細かい処遇と潤いのある生活環境づくりに努め、すべての人が障害の有無や程度を問わず、生き生きと暮らすことのできる、心豊かな共生社会をめざしていくことを目標に運営理念を定める。

- 1 阪神6市1町と協調し、常に広域事業の特性を生かした積極的な事業運営を展開する。
- 2 利用者が個人として尊重され、常に利用者の立場に立った処遇を基本とし、生活の質の向上と自立に必要な援助を行う。
- 3 地域社会との結びつきを深め、開かれた福祉サービスの提供を積極的に推進し、地域と一体になった施設づくりをめざす。
- 4 知識、技術に加えて、豊かな人間性を養い、福祉の心をもった優れた人材の育成を図る。
- 5 利用者によりよい福祉サービスを提供するため、将来的展望に立った効率的な施設運営により、先駆的な施設づくりをめざす。

社会福祉法人阪神福祉事業団倫理綱領

平成13年12月25日制定

前 文

私たち職員は、利用者一人ひとりが、自分の考え、意思で行動し、決定する事をとっても大切なことだと考えています。

私たち職員は、利用者一人ひとりの人格を、かけがえのないものとして尊重します。

私たち職員は、利用者一人ひとりの人権を、しっかり受けとめて守っていきます。

そして、利用者の一人ひとりが、本当に阪神福祉事業団を利用して良かったと思ってもらえるような、かかわりを常に考え行動します。

第1条 利用者の尊厳

私たち職員は、利用者一人ひとりの尊厳を大切にし、安心と誇りを持って暮らせる生活を、利用者とともに作り上げます。

第2条 プライバシーの保護・守秘義務

私たち職員は、利用者一人ひとりのプライバシーを守り、個人情報の秘密を保持します。

第3条 人権の擁護

私たち職員は、利用者に対していかなる時も権威的にならず、体罰・暴力・虐待の行使を許さず、いかなる時も人としての権利を擁護します。また、利用者の財産が不当に侵害されることのないよう適切な管理を行います。

第4条 選択権の尊重

私たち職員は、利用者一人ひとりをかけがえのない存在として大切にし、利用者自らが選択・決定したことを尊重し、常に対等な立場で誠実に接します。

第5条 利用者との関係

私たち職員は、利用者一人ひとりの声に耳を傾け、誠実に対応し、援助を求められたときは適切な解決にむけ努力します。

第6条 地域社会との関係

私たち職員は、利用者一人ひとりが地域社会の一員として認められ、豊かな生活が過ごせるために、地域の方々の理解と協力が得られるように努めます。

第7条 職員の資質向上・自己研鑽

私たち職員は、利用者支援に必要な専門性を高める努力を怠らず、責任ある社会人としての資質を保持します。

1 はじめに

阪神福祉事業団(以下「法人」という。)の運営理念等を具現化し、中期経営計画を推進、実践していくためには、1人ひとりの職員が責任感と誇りをもって仕事に取り組むとともに、個々の職員の能力開発を通して法人組織全体の力を向上させていくことが大切です。

社会福祉法人阪神福祉事業団職員人材育成計画(以下「人材育成計画」という。)は、「人材こそ法人経営の最も重要な資源である」という原点に立ち、職員が自らのキャリアアップの道筋を描き、それぞれのキャリアパスの段階に応じて共通に求められる能力を段階的・体系的に習得できるよう、各職場の人材育成・研修計画、各職員の成長目標のための基本的な指針とすべく策定しました。

2 社会福祉法人阪神福祉事業団が求める職員像

- (1) 利用者及び家族の立場になって、支援にたずさわる職員
- (2) 職員としての使命を自覚し、利用者、家族、地域社会に信頼される職員
- (3) 法人、職場の経営方針を理解し、チームの一員として他と協調し、自律的に行動できる職員
- (4) 高度な専門性、広い見識を持ち、温かさと思いやりのある人間性豊かな職員
- (5) 権利擁護に関して深く理解し、利用者、他者の人権を尊重できる職員

3 人材育成の基本的考え方

- (1) 人材育成は法人の運営理念、経営方針に基づき、各キャリアステージにおいて習得すべき資質・能力を役職者(管理職・主任)と職員が共有していくことからスタートします。今般策定した人材育成計画は、法人全体で推進すべき職員育成の基本的な指針を示したものです。
- (2) 各所属においては、人材育成計画に基づき、施設等の経営方針や専門性、特色等に依拠した「職員研修計画」を定め、職員の育成を計画的に推進するものとします。また、人事考課や昇任、昇格は基本的に人材育成計画や各所属の職員研修計画で示された職員の能力、資質を踏まえた職員の成長や職務の成果に基づき判定されるものとします。
- (3) 人材育成は、必要な集合研修、外部への派遣研修、OJT、OFF-JT、SDSを通じて、組織として推進するものとします。研修等の企画立案にあたっては、各職階で求められる資質、能力を踏まえながらテーマ、講師等を選定するとともに、センターの集合研修、各施設の研修、派遣研修など総務課、各施設の研修担当が連携、調整し効果的且つ効率的な研修、教育を推進するものとします。

- (4) 法人では福祉国家資格の取得の奨励を積極的に行っています。複雑化する利用者ニーズ及び地域課題の解決に専門的視点から応え、また高齢化する利用者の介護技術の習得など、資格取得は職員のキャリアアップのために必要不可欠なものとして捉え、手当の支給や資格取得に係る各講習等の受講支援など法人として積極的に取り組むものとします。

4 各キャリアステージにおける習得すべき資質、能力

(1) 新任職員

ア 対象者

(ア) 新卒入職後1年以内の職員

(イ) 他業種から福祉職場へ入職後1年以内の職員

イ 獲得すべき項目

(ア) 福祉職員としてのキャリアデザインと自己管理

a 自身の就職動機や志を再確認する。

b キャリアデザインの必要性を理解する。

c 心身の健康管理の基本を理解し、自己管理を推進する。

(イ) 福祉サービスの基本理念、仕事の基本を理解する。

a 法人の運営理念、倫理綱領、行動規範、職員必携を理解する。

b 利用者の尊厳の保持と権利擁護について理解する。

c 福祉職員の職業倫理を理解する。

d 仕事の基本的な事項を習得し、利用者、家族と関係を深める。

(ウ) チームワークを理解し、醸成する

a チームワークの意味を理解する。

b 同僚・先輩職員・上司から信頼される言動を身につける。

c 自己を振り返り、課題を把握する。

(エ) 福祉職員の能力開発の必要性を理解する

a 求められる能力水準を理解する。

b 自己の成長目標、資格取得の目標を設定する。

c 能力開発の方法と機会を理解し、自己啓発・相互啓発に取り組む。

(オ) 福祉サービスのリスクマネジメントについて知る

a 福祉サービスに関わる事故や過誤を知る。

b 福祉サービスの苦情について知る。

c 福祉サービスに従事するために必要なルールを理解する。

(カ) 組織とは何かを知る

a 社会人、組織人として働くための基本的ルールを理解する。

b 就業規則とは何かを理解する。

d 社会福祉に関する知識・情報に関心を持ち、環境の変化を理解する。

(ク) 教育・研修内容

a 採用時研修

b 新任職員指導員制度による指導、教育

c 新任職員追研修

d 社会福祉協議会、施設協会等団体主催の新任職員研修

(2) 中堅職員

ア 対象者

(7) 担当業務の独力遂行が可能なレベルの職員

(イ) 入職後2～7年程度の職員

イ 獲得すべき項目

(7) 福祉サービスの基本理念と倫理の理解を深める

- a 法人の運営理念等とともに社会福祉法の基本理念を再確認する。
- b 利用者の尊厳の保持と権利擁護について理解し、改善に取り組む。
- c 福祉職員の職業倫理を深める。

(イ) チームメンバーとしての位置づけと使命を再確認する

- a 中堅職員としての基本的な役割、姿勢を身につける。
- b 後輩職員・上司とチームとして良好な人間関係を築く。
- c チームの目標達成と問題解決に向けて取り組むスキルを習得する。
- d 自己を振り返り、課題を把握する。

(ロ) 中堅職員としての能力開発と後輩職員の指導

- a 中堅職員に求められる能力、資質を理解しイメージする。
- b 自己の課題と成長目標を設定する。
- c OJTによる後輩職員の指導に取り組む。

(ハ) 業務課題の解決と実践研究の実行

- a クオリティ・マネジメントの必要性を理解する。
- b サービス提供における課題を発見する。
- c 業務上の課題の発見と分析の方法を理解する。
- d 問題の課題化を通じて後輩職員を育成する。
- e 実践研究の意義と研究方法を身につける。

(ニ) 利用者の尊厳を守る福祉サービスのリスクマネジメント

- a 事故・過誤や苦情対応の視点と方法を理解する。
- b 業務標準化の必要性を理解する。
- c 福祉サービスのコンプライアンス（法令遵守）を理解する。
- d 福祉サービスを継続的に提供することの必要性を理解する。

(ホ) 他組織や地域の専門職との連携・協働

- a ケアマネジメントとチームアプローチを理解する。
- b 個人間・チーム間の葛藤を解決し、連携を深める。
- c 地域の中の連携・協働に必要な専門知識を学ぶ。

(ヘ) 組織運営管理の理解促進と参画

- a 担当する仕事を規定する制度を理解する。
- b 労務管理の基本的知識を習得し、職場の労務管理の意義を理解する。
- c 適切な予算管理のもとで施設の事業が遂行されていることを学ぶ。
- d 法人、施設をとりまく環境と提供するサービスとの関連を理解する。

(コ) 教育・研修内容

- a 中堅職員研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ研修
- b 社会福祉協議会、全国社会福祉事業団協議会（近畿ブロック）、施設協会等団体の中堅職員研修
- c 他法人、施設との交流研修等
- d 実務・実践研究発表大会、全事協実務研究論文への取り組み

(3) 主任・チームリーダー

ア 対象者

(7) 現に主任の役職に就いている職員

(4) 近い将来チームリーダー等の役割を担う事が想定される中堅職員

イ 獲得すべき項目

(7) チームリーダーとしてのキャリアデザインと自己管理

- a チームリーダーの役割とキャリアを考える。
- b 節目での自己点検・自己評価の手法を身につける。
- c ワークモチベーションの基本を理解する。
- d チームリーダーとしての心身の自己管理方法を徹底する。

(4) 福祉サービスの基本理念・倫理の基礎を推進する

- a 利用者の尊厳を保持し自立を支援する。
- b 利用者、家族のニーズをより深く理解し、チームで支援する。
- c 福祉サービスの特徴と評価について理解する。
- d チームメンバーの職業上の価値観、倫理観を育てる。

ウ チームリーダーとしてのリーダーシップの醸成

(7) チームリーダーとしての基本姿勢を身につける。

- a チームリーダーとして適切なコミュニケーション技術を身につける。
- b チームの目標達成と問題解決に向けた力を身につける。
- c 自己を振り返り、よきチームリーダーとなるための課題を把握する。

(4) チームリーダーとしての自己成長と職場研修の推進

- a 自己能力の評価と成長目標を設定する。
- b 人材育成の意義と内容を理解する。
- c 職場研修としてのOJTを推進する。
- d ティーチング、コーチングの技法を理解する。

(4) 業務課題の解決と実践研究の推進

- a チームリーダーとしてクオリティ・マネジメントに関わる。
- b 問題を分析し、課題解決の方法を示し、先頭に立つ。
- c 組織運営に必要な各種委員会活動に積極的に参画する。
- d チームの問題解決力を高める。
- e チームの実践研究活動を活性化させる。

(4) サービスの質の確保・向上とリスクマネジメント

- a リスクマネジメントシステムを構築する。
- b 再発防止の取り組みを進める。
- c 業務標準書（マニュアル）をつくる。
- d 福祉サービスのコンプライアンスについて理解する。
- e 事業継続の仕組みづくりの視点と方法を理解する。

(4) チームアプローチと多職種連携・地域協働の推進

- a 他職種連携・協働を推進するために職員間の関係調整の方法を学ぶ。
- b ソーシャルサポート・ネットワークの一翼を担う。
- c 地域に必要な社会資源を開発にチャレンジする。

エ 教育・研修内容

(7) 主任・管理職研修

(4) 人事考課者研修

- (ウ) 社会福祉協議会、全国社会福祉事業団協議会(近畿ブロック)他団体のリーダー、中間管理職員等の研修

(4) 管理職員

ア 対象者

管理職員

イ 獲得すべき項目

- (7) 管理職員としてのキャリアデザインと環境整備
 - a 管理職員の役割とキャリアを理解する。
 - b 職員のキャリアパスを構築し、支援する。
 - c モチベーションマネジメントと体制を整備する。
 - d 組織として、心身の健康管理を推進する。
- (イ) 福祉サービスの基本理念・倫理を徹底する。
 - a 組織方針の決定と職員教育の機会と環境を整備する。
 - b 利用者主体のサービスを提供する環境をつくる。
 - c 管理職員としての専門性を向上させる。
 - d 法人の理念や活動を地域社会に浸透させる。
- (ロ) 部門管理者としてのリーダーシップの醸成
 - a 管理職員としての姿勢を身につける。
 - b 職員間の信頼関係の構築を推進する。
 - c 目標が達成できる組織体制を整備する力を身につける。
 - d 組織の現状を点検し、課題を把握する。
- (ハ) 人材育成環境の整備と推進
 - a 人材育成における管理職員の役割を理解する。
 - b 法人および組織が求める職員像を明確にする。
 - c 人材育成の環境整備を推進する。
 - d 人事考課を公正・公平に実施するとともに、定期面接を効果的に活用する。
 - e 管理職員としての成長と自己革新を図る。
- (ニ) 法人・事業所レベルでの業務の改善、組織の問題解決
 - a 組織的課題を発見する。
 - b 問題解決の環境を整え、経営改善に寄与する。
 - c 実践研究活動を活性化させ、「学習する組織」をつくる。
- (ホ) 福祉経営とリスクマネジメント
 - a リスクマネジメントシステムを正しく機能させる。
 - b 事故・苦情のマネジメントを行う。
 - c 業務標準を適切に管理し、運用する。
 - d 管理業務におけるコンプライアンスを実践する。
 - e 法人の経営方針に基づき各所属の経営方針を定め、経営目標達成に取り組む。
- (ヘ) チームアプローチ・他職種連携の管理と地域協働の推進
 - a チームをメンテナンスする。
 - b 利用者中心のサービスが展開できる他職種連携・協働の基盤を整備する。
 - c 地域福祉の計画づくりに参画する。

(ク) 組織運営管理体制の整備と推進

- a 管理職員による適切な労務管理を徹底し、働きやすい環境を整える。
- b 財務管理を実践し、事業の継続安定のための改善策を構築する。
- c 法人・事業所のガバナンスのあり方を考え、実行する。

ウ 教育・研修内容

- (7) 主任・管理職研修
- (4) 管理・監督者研修

5 人材育成の具体的方向

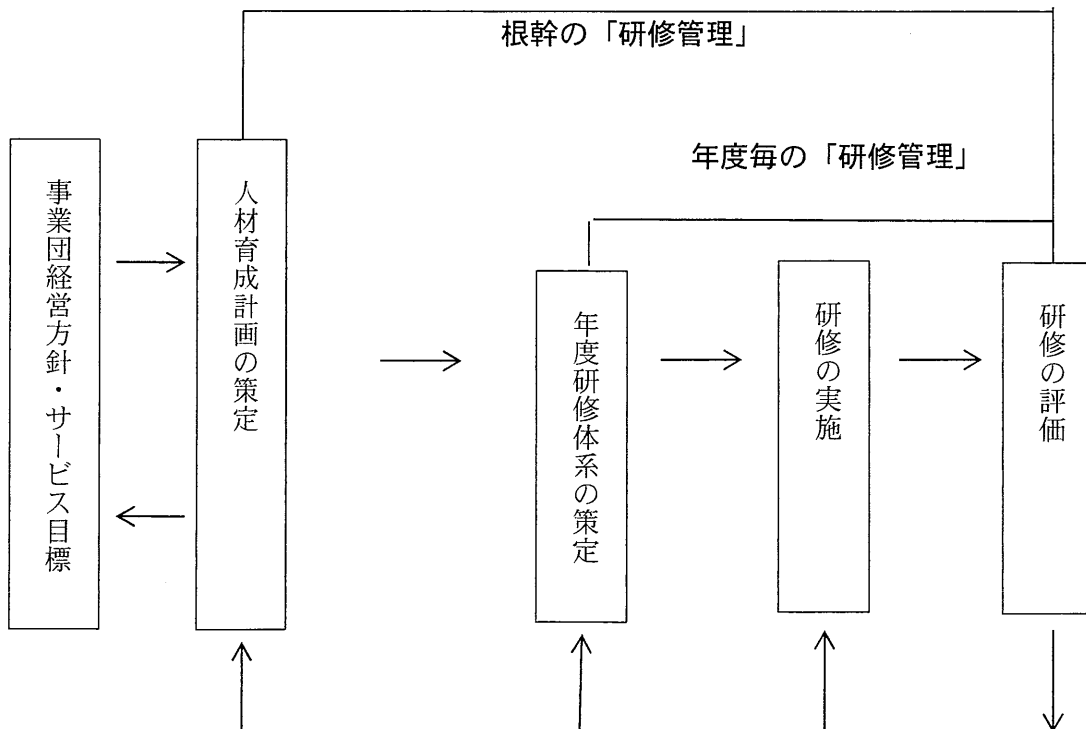
各職務段階における職員の果たすべき役割・能力

	職務階層	果たすべき役割・能力	役職名称
第5段階	管理職1級	<ul style="list-style-type: none"> ・運営統括者として、自施設の目標を設定し、計画を立てて遂行する。 ・必要な権限移譲を行い、部下の自主性を尊重して自律的な組織運営環境を整える。 ・人材育成、組織改革、法令遵守の徹底などを通じて、自施設を改善・向上させる。 ・自らの公益性を理解し、他機関や行政に働きかけ、連携・協働を通じて地域の福祉向上に貢献する。 ・法人の経営方針を理解し、所属の経営方針を定め、経営の安定と改善に寄与する。 	施設長 課長
第4段階	管理職2級 管理職3級	<ul style="list-style-type: none"> ・業務執行責任者として、状況を適切に判断し、施設の業務を円滑に遂行する。 ・職員の育成と労務管理を通じて組織の強化を図る。 ・提供するサービスの質の維持・向上に努める。 ・経営環境を理解し、経営改善に向けた実践に努める。 ・他施設や地域の関係機関と連携・協働する。 ・スーパーバイザーとして職員の指導・育成を推進する。 ・教育研修プログラムを開発・実施・評価する。 ・法人及び所属の経営方針を理解し、所属長を補佐して経営の安定と改善に寄与する。 	副施設長 係長
第3段階	指導職	<ul style="list-style-type: none"> ・チームのリーダーとして、メンバー間の信頼関係を築く。 ・チームの目標を立て、課題解決に取り組む。 ・上位者の業務を補佐・支援する。 ・当該分野の高度かつ適切な技術を身につけ、同僚・後輩に対してモデルとしての役割を担う。 ・地域資源を活用して業務に取り組む。 	主任

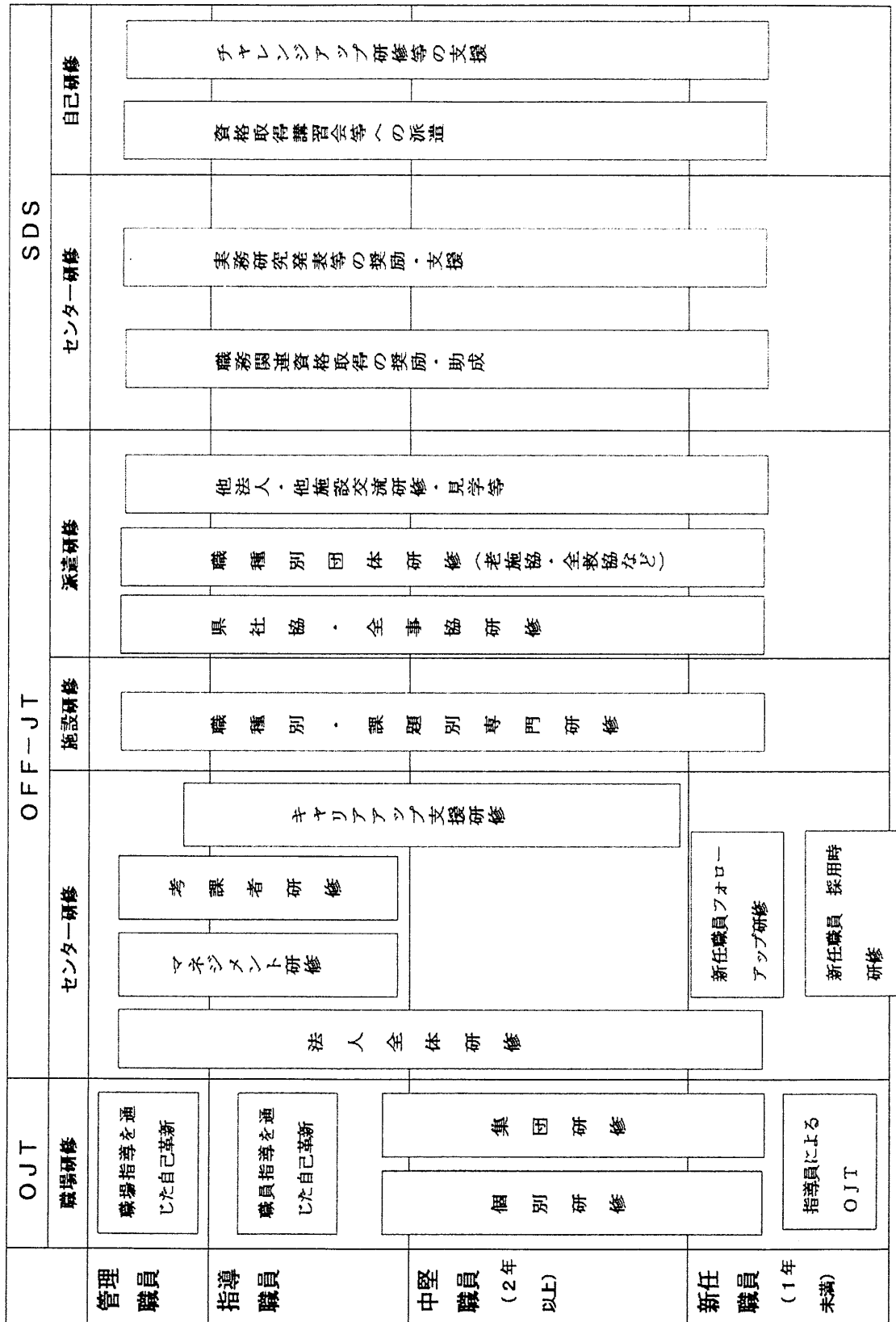
第2段階	総合職	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の中での自身の役割を理解し、担当業務を遂行する。 ・職場の課題を発見し、チームの一員として課題の解決に努める。 ・地域資源の活用方法を理解する。 ・後輩を育てるという視点を持って、助言・指導を行う。 ・業務の遂行に必要な専門的知識・技術等の向上を図る。 ・職業人としての自分の将来像を設定し、具体化する。 ・福祉国家資格(社会福祉士・精神保健福祉士、介護福祉士)の取得 	職員 (中堅・新任職員)
第1段階	一般職	<ul style="list-style-type: none"> ・指導・教育を受けつつ、担当業務を安全・的確に行う。 ・福祉・介護サービス従事者としてのマナー・ルールを遵守する。 ・組織・職場の理念と目標を理解する。 ・担当業務に必要な制度や法令等を理解する。 ・組織内の人間関係を良好にする。 ・福祉の仕事を理解し、自己目標の設定に努める。 ・仕事から生じるストレスを理解し、対処方法を身につける。 ・福祉国家資格(社会福祉士・精神保健福祉士、介護福祉士)の取得のチャレンジ 	

6 個々の能力開発段階に応じた研修の実施

(1) 研修管理サイクル



(2) 研修体系図



(3) 研修内容

ア OJT（職務を通じた研修）

職場の上司（先輩）が、職務を通じて又は職務と関連させながら、部下（後輩）を指導・育成する研修である。（人事考課育成面接、新任職員指導員制度、支援会議、ケース会議、職員会議等）

イ OFF-JT（職務を離れての研修）

職務命令により、一定期間通常業務を離れて行う研修で、センター内の集合研修と職場外への派遣研修を実施する。

<センター研修（集合研修）>

基本研修・・・センター全体に共通性を有する事項について職員の資質の向上を図る。（新任職員研修、中堅Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ研修等）

専門研修・・・センター全体に共通性を有する専門知識等について職員の資質の向上を図る。（接遇研修、防災研修、救急研修、事務職員研修等）

その他・・・セクシャルハラスメント防止研修、メンタルヘルス研修等

<施設研修（派遣研修）－施設分野ごとの合同研修を含む。>

専門研修・・・施設種別に応じた専門、課題別研修（介護、医療、発達障がい、強度行動障がい、その他）

現任・訪問研修・・・職員の能力開発を行う過程において又は所属の課題等の調査研究のため、先進施設等の体験研修や情報を収集し、それを自らの職場に活かすとともに視野の拡大を図る。

ウ SDS（自己啓発援助制度）

職員の職場内外での自主的な自己啓発活動を職場として認知し、経済的・時間的な援助や施設の提供を行う事業

<実務研究発表会>

各施設等において取り組んだ事例や研究成果を、他施設、他職種を交えた発表会の場で報告することにより、職員の自己啓発意欲を喚起するとともに組織全体の活性化を図る。

<人材育成チャレンジアップ事業>

多種多様な福祉ニーズに対応できる優れた福祉人材の育成を図る観点から、福祉のテーマに限らず幅広いテーマを自ら設定し、必要な知識・技術の獲得にチャレンジする職員をサポートする。

<福祉専門資格取得助成事業>

職員自身のスキルアップ及び職場全体のサービスの質の向上を図る為、福祉専門資格取得を積極的に奨励し、取得に要する費用の一部を助成する。

<福祉専門資格取得に係る勉強会の開催>

社会福祉、精神保健福祉士、介護福祉士受験対策講座の開催等

7 おわりに～職員が成長し合える職場環境の構築～

阪神福祉事業団は運営理念、中期経営計画に基づき、6市1町の地域の方に福祉サービスを提供し、地域の福祉の向上に貢献することを目的とした組織です。この人材育成計画を指針として、法人、各職場で人材育成を効果的に実施する中で、本事業団職員一人ひとりがその事業目的のために自己研鑽し、また組織的な研修の機会を通じて、お互いに学び合い、成長し合う職場環境作りに努めていくものとします。