

人材育成方針

特定非営利活動法人ぷらす

1. 人材育成方針

職員一人ひとりが法人の理念・基本方針を理解し、その実現に向けて職務に真摯に向き合い、韌やかな心を持ち、自ら成長することのできる人材を育成する。

2. 人材育成の目的

障害福祉サービスは対人援助サービスであり、その担い手である職員一人ひとりの資質がサービス（支援）の質を大きく左右します。

職員一人ひとりの専門性と人間力を高め、適切な環境と機会を通じて、個々の資質を最大限に開花させることにより、職員と組織の成長につながり、ひいては、利用者様へのより良い支援が可能となると考え、人材育成に努めます。

3. 育成すべき職員像

- ① 法人の理念、支援方針を理解し、主体性とチームの一員としてのメンバーシップを備え、より良い支援を探求することのできる職員
- ② 職務に誇りと責任を持ち、高い専門性の習得を目指し、向上心を持って自己研鑽に努めることのできる職員
- ③ 成長するために常に学ぶ姿勢を持つことのできる職員
寛容さ：相手や状況を否定せず、受け止める
冷静さ：感情に流されず、建設的に考える
柔軟さ：自分の価値観や先入観で判断しない
謙虚さ：奢らず、相手の言うことに耳を傾ける
- ④ 自身の価値観に捉われず、意見や立場の違いを理解し、多様性を尊重し、高い創造力を持つ職員

4. 職位ごとに求められる役割・能力

①一般職員

〈役割〉

日常的な業務について他の職員と協力して進め、利用者様の生活を直接支える役割を果たす。

〈能力〉

- ・基本的な知識、技術を習得し、決められた業務手順や方法に従い、事業所で求められる業務を自立して遂行することができる。
- ・事業所の目標や支援方針を理解し、自発的に相談し、動くことができる。
- ・チームの一員であることを理解し、職員・利用者様と良好な人間関係を構築することができる。

②現場リーダー

〈役割〉

管理者・サビ管を補佐し、一般職職員を指導しながら、現場における業務において中心的な役割を果たす。

〈能力〉

- ・職員間でコミュニケーションを図り、信頼関係を構築し、一体的に動くことのできるチーム作りを主導することができる。
- ・現場における課題を把握し、整理、分析し、主体的に解決のための取り組みについて、相談、実践ができる。
- ・高い専門性の習得に努め、事業所の支援方針を具体化し、自律的に実践することができる。実践においては上司に相談することができる。
- ・自分の考えに固執せず、多様な考えを理解し、自身の学びに変えることができる。

③サービス管理責任者

〈役割〉

利用者様の支援計画・支援方針を策定し、適切な支援が行われるようチームを導く役割を果たす。

〈能力〉

- ・優れたリーダーシップを持ち、職員のモチベーションを高め、一体的な活力あるチームを作ることができる。
- ・職員とコミュニケーションを図り、信頼関係を構築するとともに、個々のスキルや意欲、キャリアビジョンなどを把握し、必要な指導・フィードバックができる。
- ・高い専門性を持ち、障害特性や支援に係る方針・方法などについて職員の指導・育成ができる。
- ・事業所運営において必要な制度や法令を理解し、管理者を補完することができる。
- ・関係機関との連携を図り、関係構築、相互理解に努め、協働できる。
- ・法人の理念、基本方針等を理解し、その実現に向けた事業所運営に寄与することができる。

④管理者

〈役割〉

事業所の責任者として、法令を遵守し、適切な状況判断に基づいたリスクマネジメントにより安全かつ安定した事業所運営を行う役割を果たす。

〈能力〉

- ・法人の理念、基本方針等を理解し、目標を持って事業所を運営するとともに、その実現に寄与することができる。
- ・法人全体の経営状況を理解し、事業所の経営状況の改善、安定に努めることができる。
- ・サービス管理責任者と相互理解を深め、法令遵守・人材育成・支援方針など現状や目標を共有し、事業所の組織力向上に取り組むことができる。
- ・優れたチームマネジメント力を持ち、職員個々の個性を理解し、それぞれの力を最大限に引き出し、事業所の目標達成に導くことができる。

⑤役員

〈役割〉

法人理念の実現に向け、法人運営の意思決定に関与し、安定した法人運営を行う役割を果たす。

〈能力〉

- ・法人全体の経営状況を把握し、必要な調整を図り、その安定と改善に寄与する。
- ・必要な法令・制度を熟知し、法令を遵守するとともに各事業所が適正な運営と発展が可能となるよう各事業所管理者・サービス管理責任者の指導・監督を行う。

5. 人材育成の取り組み

1) 具体的取り組み

- ①職務要件に基づき、個々のスキル、知識の習熟度を適正に評価し、個々のスキルアップを図っていく。
- ②評価者との定期的な面談を通して、課題や改善点を共有し、自身の資質を高めるための自らの目標設定を支援する。
- ③それぞれに職位ごとに研修を設け、実施する。

6. 研修

1) 研修種別

① OJT

福祉職員として必要な一定の知識、技術および判断力等を習得しながら、個々のレベルに応じた実践的な能力の向上を目的に、職務を通じて、職場の上司・先輩が日常的あるいは計画的に指導・育成する。

上司や先輩にとっても、意識的に OJT を行うことは自身の業務の知識や考え方などの振り返りとなり、指導者自身の能力や責任感の向上も期待できる。

特に、ケースカンファレンスなどのミーティングでは、立場や意見の違いを尊重し、どう受け止めていくのか、人としての成長を促すためにも最も重要と考え、実施する。

② OffJT

専門知識の習得や能力向上、多角的な視野の獲得を目的に、職場内・外にて一定期間、職務から離れて行われる研修。

各事業における OJT で習得する知識、技術に加え、職務外での外部講師による講義、外部機関での他の組織職員や多職種での交流を通じて、新たな専門知識や技術の習得、問題意識の醸成し、それらを各所属に還元することで組織全体の専門性の向上が期待できる。

③ SDS

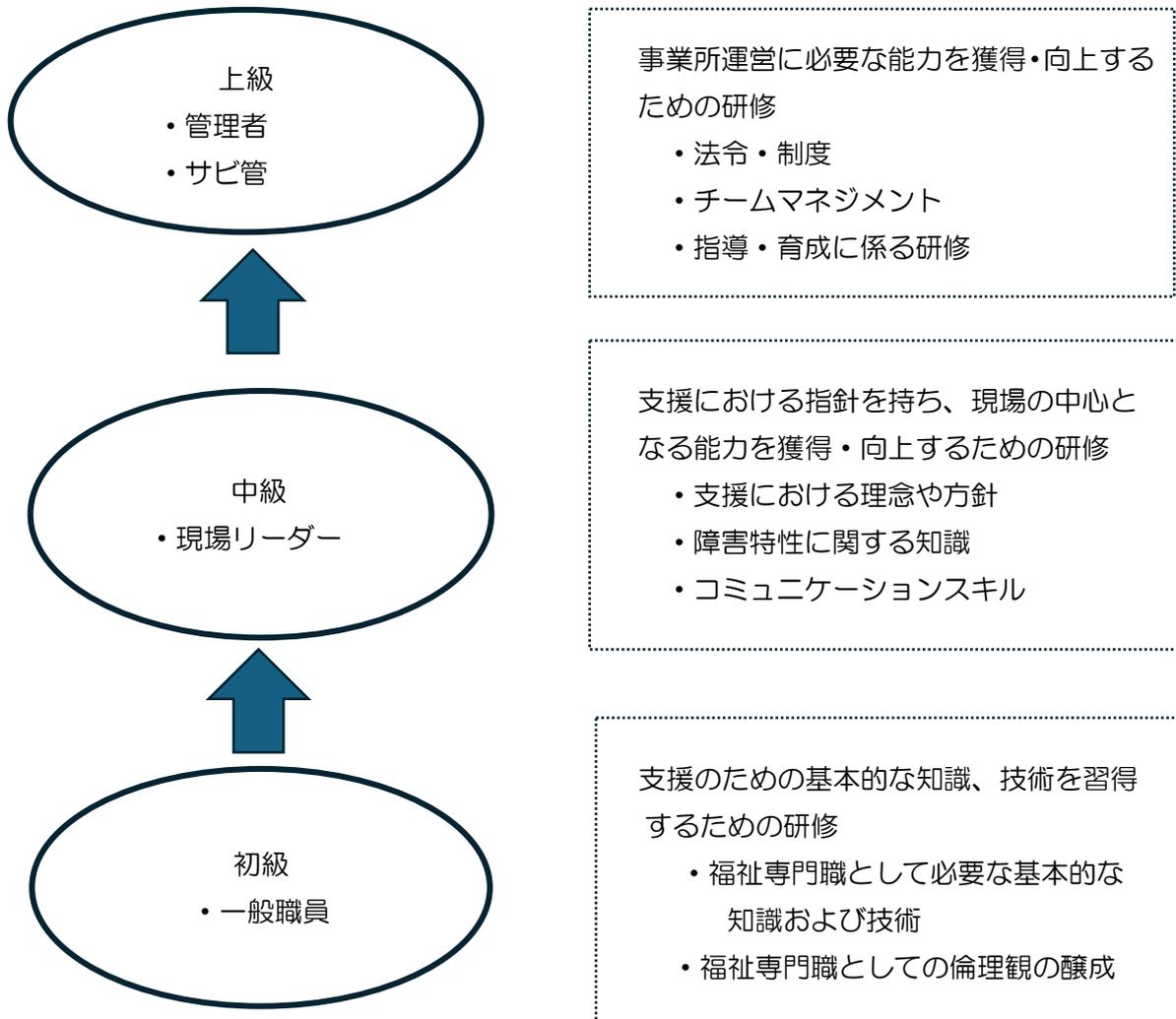
自己啓発。自己啓発を促進するための取り組みとして、法人が必要性を認めた自己啓発活動に対し経費の一部助成などがある。

2) 職位別研修

① 全体像

	OJT	Off-JT	
管理者	職員指導を通じての自己学習	愛知県社会福祉協議会キャリアパス生涯学習研修 愛知県社会福祉協議会等の外部主催福祉職員研修	福祉関係研修参加のためのシフト調整等支援
サビ管	職員指導を通じての自己学習	外部講師による法人内研修会 事業所内研修	職務関連資格取得に係る支援
現場リーダー	ケースカンファレンス等でのサポート 業務中での日常指導		
一般職員			

② 職位別研修体系



③ 職位別受講研修（OffJT）

■ 一般職員

- ・福祉職員キャリアパス対応初任者研修（愛知県社会福祉協議会）
- ・障害者（児）福祉関係職員基礎研修（愛知県社会福祉協議会）
- ・ストレングスモデルについて（法人内研修）
- ・障害特性とその関り方について（法人内研修）
- ・アサーティブコミュニケーション研修（法人内研修）
- ・アンガーマネジメント（外部研修）
- ・法人理念・支援方針について（法人内研修）

■現場リーダー

- ・福祉職員キャリアパス対応中堅職員研修（愛知県社会福祉協議会）
- ・権利擁護・意思決定支援について（法人内研修）
- ・ファシリテーション研修（外部研修）
- ・障害特性とその関り方について（法人内研修）
- ・アサーティブコミュニケーション研修（法人内研修）
- ・アンガーマネジメント（外部研修）
- ・法人理念・支援方針について（法人内研修）

■サービス管理責任者

- ・福祉職員キャリアパス対応チームリーダー研修（愛知県社会福祉協議会）
- ・コーチング研修（外部研修）

■管理者

- ・福祉職員キャリアパス対応管理職員研修（愛知県社会福祉協議会）
- ・チームマネジメント研修（外部研修）

④ 全職員対象研修

- ・虐待防止・権利擁護研修
- ・BCP 研修
- ・感染症対策研修
- ・法令遵守に関する研修