

御代田町社会福祉協議会職員

人材育成基本方針

令和 7 年 4 月 1 日

社会福祉法人御代田町社会福祉協議会

1. 方針策定の背景及び目的

社会福祉法人御代田町社会福祉協議会（以下、「法人」という。）は一貫して住民主体による地域福祉の推進に取り組んできました。しかし、近年では人口減少や少子高齢化等により社会情勢が大きく変化し、福祉課題を抱える個人又は地域が増え、また問題も複雑化・潜在化する傾向にあります。

法人においては、人件費率の増加、介護事業等の収支率の悪化、業務に合わせた雇用の調整、主婦層や高齢者の潜在的労働力の活用による臨時職員などの非正規職員の雇用の増加などの状況がみられます。

本方針では、法人として求める職員の人材像と、目指すべき人材像・職場像を明確にし、それを実現するための手法と、人材育成における組織の役割を示します。職員一人ひとりが目指す職員像をイメージでき、それに向かって意欲を持って成長していくとともに、その職員の成長を支えるため組織が一体となって人材育成に取り組むことが重要です。

法人で策定した法人理念を具体化していくためには、これに資する職員の育成・定着を図る必要があります。今後の御代田町の地域福祉の未来を支えていくためには、職員のより一層の努力が不可欠であることから、この度法人における人材育成方針をあらたに制定することとしました。

〔法人理念〕

「一人ひとりがつながり、共に歩む地域づくり」

個々の住民が孤立せず、お互いにコミュニケーションを取ることが重要です。例えば、地域のイベントや活動に参加することで、顔を合わせて協力をしたり、困ったときに助け合える関係を築くことが求められます。

また、誰もが参加できるように、地域で多様なニーズを理解し、全ての人が安心して生活できるような環境を作ることも重要です。高齢者や子ども、障害を持つ人など、すべての人が地域で共に歩み、支え合いながら生活できるようにすることを目標とします。

〔経営理念〕

「住民を主体とし、多様な関係機関との協働により地域福祉の発展を目指す」

住民が自分たちの地域の課題やニーズを理解し、主体的に関わることが重要です。そして、それに応じて行政や福祉施設、地域団体が一緒になって支援を行い、地域全体で助け合う体制を作ることで、より良い福祉サービスを提供し、住民が安心して暮らせる地域づくりを進めていくことが目的です。

「ガバナンスの強化による持続可能な経営」

外部に対しては、組織の運営に関する情報を外部に公開し、透明性を高めることで、地域の人々や取引先からの信頼を得ることができ、信頼性が向上すると、組織の活動が広く支持

されやすくなります。また、組織を安定して運営することで、地域の人々に長期的な支援を続けることができ、地域社会に貢献し続けることができます。

内部に対しては、法人のルールや役割を明確にすることにより、職員一人ひとりが自分の責任を理解し、職員相互の信頼関係を築くことで、組織全体の運営が円滑になります。

組織全体の運営が円滑になることが良好な職場環境の確保に繋がり、組織を安定して経営することで、職員が安心して働ける環境を提供でき、職場の安定性が向上します。

このように、外部と内部両方の信頼関係を高めることで、組織の持続的な運営が可能となります。

2. 求める人材像ならびに目指すべき職員像

I 人材育成の基本理念

法人理念及び経営理念を理解し、地域住民一人ひとりの人権と主体性を尊重し、個別の課題あるいは地域における課題に対し、その解決に向けて積極的に取り組むことができ、関係団体、職員同士と協働し、コスト意識を持ちながら、組織人として自覚ある職員を育成します。

II 求める職員像

- ・人権尊重と法令遵守が徹底できる職員
- ・課題を発見し解決に向けてあきらめず、主体的に取り組むことができる職員
- ・住民主体を基盤としながら、関係団体、職員同士などあらゆる人との協働ができる職員
- ・コスト意識を持ち、組織人として自覚ある職員

III 各階層に求められる職員像

(1) 局長・次長

組織の運営を統括する者として、経営管理論に沿った、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) 係長・管理者

組織の経営環境を理解した上で、経営管理論に沿った予算・事業計画が作成できる。事業所・係内の統率が取れ、業務の提案・改善が行える職員

(3) 主任

自事業所の係リーダーとして統率を行い、事業計画を遂行でき、課題発見の意見を言える職員

(4) 職員Ⅱ

自事業所の管理者・係長や主任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

(5) 職員Ⅰ

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

(6) 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行うことができる職員

(参考：社会福祉法人御代田町社会福祉協議会キャリアパスモデル)

3. 目指すべき職場像

目指すべき職場像として3つの職場像を掲げ、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. 人材育成の基本的手法

(1) 職場内研修（OJT）

職場の上司（先輩）が職務を通じて、または職務と関連させながら知識、技能、態度等について部下（後輩）を指導育成するもので、人材育成の最も中心的な手法となります。日常のあらゆる機会をとらえて行う指導育成であり、業務を遂行するために必要な能力を向上させるため、個々の職員の個性や能力レベルに応じ実践的な指導が可能になります。研修というと講義形式など集合研修で行われるものが思い浮かべられがちですが、このOJTが最も重要であり、人材育成の基本として位置づけています。

(2) 職場外研修（OFF-JT）

職務命令により一定期間日常業務を離れて行う研修のことで、職員に必要な知識や能

力を身につけさせるとともに、自ら積極的に自己開発に取り組むためにきっかけづくりとして行われます。

(3) 自己啓発研修（SDS）

職員が職務を遂行するにあたり必要な知識や能力開発を職場内外において自主的に行うことを指します。自己啓発研修については、①本人の意志で学ぶため動機が明確で高い効果が期待できる。②職員の仕事に対する研究心や改善意欲に結びつく。③職員のリフレッシュに役立つなどのメリットがあります。

5. 人材育成の進め方

人材育成を推進していくためには職員研修によって職員の仕事に対する意欲や能力の向上を図るだけでなく、その意欲や能力を発揮できる土台となる職場環境を整備し、人材育成システムとして機能させることが重要です。また、定期的に職員に対し意見を収集し、各職場と人事部門、各職場同士が情報交換を連携しながら、基本方針、キャリアパス等の見直しを定期的に行います。

6. 職員の組織と役割

人材育成を効果的に推進していくために、管理監督者に対し、人材育成に対する意識改革と積極的な取組を促すとともに、職場全体で人材育成に取り組む仕組みづくりや人事部門の体制を整備します。また、管理監督者、職員と人事部門がそれぞれの役割を認識し、三者が一体となって、住民サービスの向上に資する人材を育成し、その能力を十分に活用できる職場づくりを進めていくことにより、住民に信頼される組織を実現します。

(1) 職員（個人）の役割

職員は、「目指すべき職場像」「目指すべき職員像」に向かって、自己研鑽に励むこと、そして、職場ビジョンにおける自己の役割を意識しながら、学び合う環境を醸成し、円滑な人間関係を築き、部下や後輩の指導・育成に積極的に取り組むことで、職場力の向上に努めることが求められます。

(2) 管理監督者の役割

人材育成は、管理監督者の重要な職務と認識し、職場内研修（OJT）、職場外研修、自己啓発研修を通して職員の意識や能力の向上を図り、職場全体で計画的に育成することが求められます。また、職場の羅針盤である職場ビジョンを職場全体の共通目標として浸透させることも重要です。

(3) 人事部門の役割

職員一人ひとりが、日々の業務や研修等の人事諸施策を通じて主体的に意識改革・

能力向上に取り組むことを支援することに加え、職員が組織目標に向けて自律・主体的に動き、職員一人ひとりの成長が組織の力につながるよう「組織育成」に取り組めます。

7. 改訂履歴

令和 3 年 1 0 月 1 日 全部改訂施行

令和 7 年 4 月 1 日 一部改訂施行

8. 参考資料

I 新・社会福祉協議会基本要項

2. 社会福祉協議会の活動原則

社会福祉協議会は次の原則をふまえ、各地域の特性を生かした活動をすすめる。

- (1) 広く住民の生活実態・福祉課題等の把握に努め、そのニーズに立脚した活動をすすめる〔住民ニーズ基本の原則〕
- (2) 広く住民の地域福祉への関心を高め、その自主的な取り組みを基礎とした活動をすすめる。〔住民活動主体の原則〕
- (3) 民間組織としての特性を活かし、住民ニーズ、地域の福祉課題に対応して、開拓性、即応性、柔軟性を発揮した活動をすすめる〔民間性の原則〕
- (4) 公私の社会福祉および保健・医療、教育、労働等の関係機関・団体、住民等の協働と役割分担により、計画的かつ総合的に活動をすすめる〔公私協働の法則〕
- (5) 地域福祉の推進組織として、組織化、調査、計画等に関する専門性を発揮した活動をすすめる〔専門性の原則〕

(平成4年4月1日 全国社会福祉協議会)

II 社協職員行動原則—私たちがめざす職員像

社会福祉協議会は、その法定化以来、住民主体による地域福祉の推進をめざし、制度だけでは対応しづらい様々な福祉問題に対して福祉サービスや相談援助などの個別支援と地域における協働による解決を重視して、住民が主人公となる社会福祉の在り方を追求してきました。私たちは、社会福祉協議会法定化60周年を期に、これまで築き上げてきた社協職員としての価値観や使命感を「社協職員行動原則」として共有し、誇りをもって行動します。

〔尊厳の尊重と自立支援〕

- (1) 私たちは、人々の尊厳と自己決定を尊重し、その人が抱える福祉問題を解決し、住み慣れた地域でその人らしく暮らすことができるよう最善を尽くします。

〔福祉コミュニティづくり〕

- (2) 私たちは、住民が身近な地域における福祉について関心を持ち、福祉活動に参加する住民主体による福祉コミュニティづくりをめざします。

〔住民参加と連携・協働〕

- (3) 私たちは、住民参加と地域の連携・協働により業務を行うことを心がけ、地域に根差した先駆的な取り組みを応援し、地域福祉を推進する実線や活動を広げます。

〔地域福祉の基盤づくり〕

- (4) 私たちは、福祉課題を地域全体の問題として捉え、新たな事業や活動の開発、提言活動や計画づくりの取り組みに積極的に関わり、地域福祉の基盤づくりの役割を担います。

〔自己研鑽、チームワーク、チャレンジ精神〕

- (5) 私たちは、自己研鑽を重ね、職員同士のチームワークと部署間の連携をすすめ、チャレンジ精神をもって業務を遂行します。

〔法令遵守、説明責任〕

- (6) 私たちは、法令を遵守し、自らの組織や事業に関する説明責任を果たし、信頼され開かれた社協づくりをすすめます。

(平成23年5月18日 全国社会福祉協議会)