



富士市社会福祉協議会
職員育成計画

令和4年度 - 令和6年度



社会福祉法人
富士市社会福祉協議会

制定の背景



社会福祉法人 富士市社会福祉協議会 職員育成計画

平成30年4月に富士市社会福祉協議会(以下、本会)では基本理念・職員行動指針を定めました。その目的は、少子高齢化や人口減少が進み、地域を取り巻く環境が様変わりする中で、本会の役職員が一丸となり「だれもが安心してともに暮らせる地域(まち)」づくりに取り組んでいくためです。

制定後は、基本理念・職員行動指針に沿った職員育成に努めてまいりました。この数年間で外部環境は大きく変化し、特に令和2年からは新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、絶え間なく変化する状況下で、柔軟な業務対応が求められ続けています。このような経験を通して、基本理念・職員行動指針が指し示す方向性での職員育成の重要性を再認識しました。

そこで、令和2年度から職員育成計画(以下、本計画)制定に向けた準備プロジェクトを起こし、管理職及び一般職を対象としたワークショップやアンケートを実施する等、現場の声を丁寧に拾い上げてまいりました。本計画は基本理念・職員行動指針をベースとしながら、現在の職員育成における課題の解決を図ることを重視して作成しました。

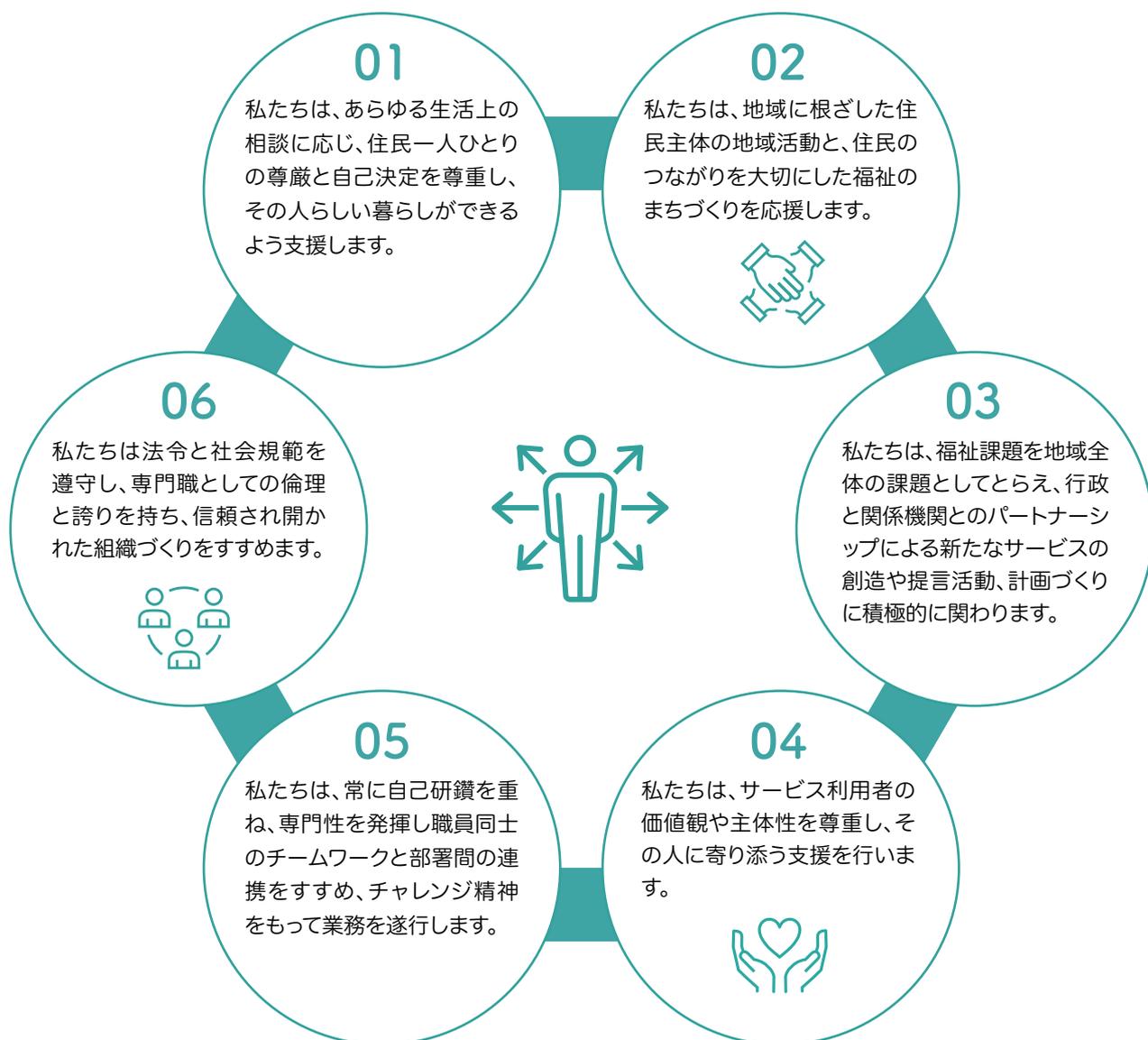
目指す職員像

基本理念を踏まえ、
6つの職員行動指針をバランスよく実践できる人材

基本理念

社会福祉法人富士市社会福祉協議会は、だれもが住みなれた地域で、
いつまでも安心して暮らすことのできる福祉のまちづくりを推進します。

職員行動指針



目的

本計画は、職員行動指針に基づき職員一人ひとりが成長することを通して、
基本理念の実現に貢献することを目的とします。

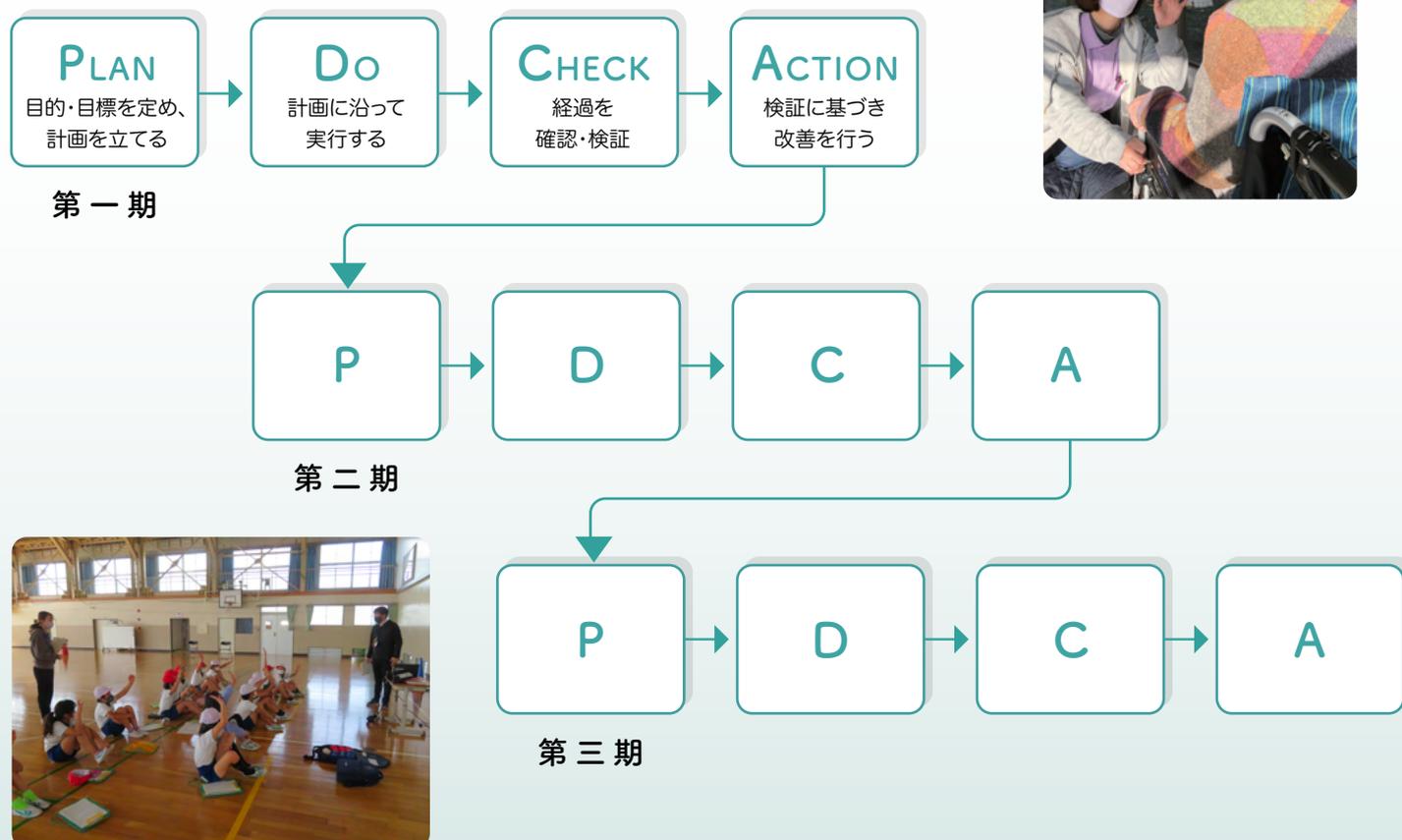
期間及び運用方法

■ 期間

本計画は3年を1期とします。

■ 運用方法

本計画はPDCAサイクルを用いて運用します。3カ年ごとに成果を検証します。
検証により課題を抽出し、課題解決策について検討を行います。
検討結果を踏まえ、次の基礎期間の計画を策定します。



職員育成の手段

本計画では、目的を達成するために以下の手段を用います。

1

職務を通じての研修

OJT(On the Job Training)



職場の上司や先輩が現場の業務を通して指導を行います。Off-JT等で学んだ知識・技術を実践することを通して、現場で仕事をやる能力を身につけていきます。

2

職務を離れての研修

Off-JT(Off the Job Training)



本会で企画する研修や他の機関が主催する研修等に参加して、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。必要な知識を体系的に学ぶことを通して、考え方を整理し、今後の自身の成長について考える機会にも位置付けます。

3

自己啓発

SD(Self Development)



人材育成は本人の意欲、主体性があることが始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、5年、10年先を見据えたスキルアップや資格取得を支援します。

研修体系図

テーマ	※目安	① OJT 【職務を通じての研修】	② Off-JT【職務を離れての研修】		③ SD【自己啓発】
			職員共通基盤の確立	専門性の向上	
管理職 ベースづくり		上司からの指導 フィードバック	管理職研修		
OJTリーダー (育成者) ベースづくり	2~10年目	上司からの指導 フィードバック	OJTリーダー研修 中堅職員研修	各職種ごとにその時点で必要である専門性向上に資するタイムリーな研修会を実施する。	職員の自発的な成長を促進・応援できる取組を実施する。
職員・社会人 ベースづくり	1年目	OJTリーダーからの指導	初任者研修		

※ただし、経験年数はあくまでも目安であり、各事業所等の状況に応じて置くことができる

目的と手段を一致させるための工夫

本計画では、各手段が有機的に連携し、成果を上げるための新たな工夫として、以下の2つの取組を開始します。

職員育成計画運営委員会の設置

- 本計画のPDCAサイクル運用を担い、各手段の取組を検証して協議する機関。
- 職種ごと満遍なく6名程度の委員で構成。年4回程度開催。事務局は総務係が担当。
- 専門性向上に資するOff-JTは、職種ごとに取り纏めた意見を尊重して決定。

OJTリーダー制度を運用

- 新規採用職員等に基本理念及び職員行動指針を浸透させて早期戦力化を実現すること、また、本制度を通して職員一人ひとりの育成力の向上を図ることを目的とする。
- OJTリーダー研修では、現場で部下・後輩を育成する上で必要となる心構え、考え方、基礎スキルを習得することをテーマに実施。
- 管理職がOJTリーダー制度の目的を理解し、日々の取組をサポートできるよう、管理職研修(合同研修も検討)でも同様の研修を実施。



OJTリーダー制度

目的

- ① 新規採用職員等に基本理念及び職員行動指針を浸透させて早期戦力化を実現すること。
- ② 本制度の運用を通して職員一人ひとりの育成力の向上を図ること。

期待される効果

- ① 新たな職場における仕事のスタートをサポートすることで着実な職場定着が図れる。
- ② OJTリーダーが実践的な指導を行うことで、早期に心構えや知識を習得できる。
- ③ OJTリーダー自身に内省の機会を与え、更なる成長に繋げることができる。
- ④ 職員一人ひとりの育成力が向上し、後輩を大切に育成する組織風土が醸成できる。

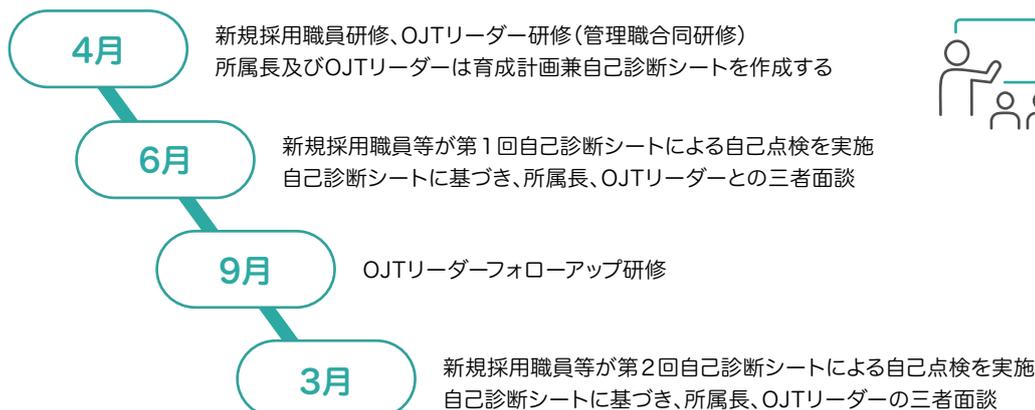
リーダーの選任

- ・ 所属長は新規採用職員(原則入職1年目)の指導を行う先輩職員(OJTリーダー)の指名を行う。
- ・ OJTリーダーは同じ部署に所属する入職2～10年目程度の中堅職員が望ましい。

リーダーの役割

- ・ 自分から明るく元気に挨拶をし、信頼関係の構築を図ること。
- ・ 意識的に声掛けを行い、身近で相談しやすい雰囲気をつくること。
- ・ まずは相手を受け入れ、真剣に耳を傾けること。
- ・ 自らが手本となる仕事を行うことを心がけ、折に触れてアドバイスを行うこと。

取組の進め方



第1期計画期間において重視する視点

令和4年度から令和6年度を第1期計画期間とします。

第1期計画期間では、準備プロジェクトを通して分析された課題の解決を図ることを重視します。

課題の分析

アンケート結果(P8参照)及び管理職・一般職を対象としたワークショップにおける意見交換の内容から、6つの職員行動指針の内、2つの行動指針の実践に対応する知識や能力の習得が不足していると分析した。

課題と捉えた2つの行動指針と向上が求められる能力

03

私たちは、福祉課題を地域全体の課題としてとらえ、行政と関係機関とのパートナーシップによる新たなサービスの創造や提言活動、計画づくりに積極的に関わります。

対応すると考えられる能力

否定力 説得力 計画力 発想力 分析力

05

私たちは、常に自己研鑽を重ね、専門性を発揮し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。

対応すると考えられる能力

冒険力 試行力 変革力 統率力



職員育成アンケート結果

能力項目		● 一般職（成長が実感できる）21名が回答 ● 管理職（育成する自信がある）16名が回答	職員行動指針への落とし込み		
対自分力	決断力	素早く、深く意思決定を行う力	4名(19.0%) 6名(37.5%)	①②③	提案、提言、自発性、積極性
	忍耐力	苦しみや辛さ、怒りなどに耐える力	9名(42.9%) 9名(56.3%)	①②④	他者尊重、住民主体、伴走支援
	曖昧力	あやふやな状況をそのまま受け入れる力	7名(33.3%) 9名(56.3%)	①②④	他者尊重、住民主体、伴走支援
	規律力	秩序やルールに則り、整然と事を進める力	12名(57.1%) 16名(100%)	⑥	法令等の遵守、規律の維持、信頼関係の維持
	瞬発力	短時間で集中的にパワーを発揮する力	7名(33.3%) 7名(43.8%)	①②④	他者尊重、住民主体、伴走支援
	持続力	ひとつのことを長期間、中断せずに持続する力	10名(47.6%) 13名(81.3%)	⑥	法令等の遵守、規律の維持、信頼関係の維持
	冒険力	危険を恐れず、難度の高いことにも挑戦する力	1名(4.8%) 3名(18.8%)	⑤	チャレンジ精神、自己研鑽、人の巻き込み
	慎重力	注意深く落ち着いて行動する力	10名(47.6%) 10名(62.5%)	⑥	法令等の遵守、規律の維持、信頼関係の維持
対人力	主張力	周囲に対してオープンに自分の意見を発信する力	4名(19.0%) 7名(43.8%)	③	提案、提言、自発性、積極性
	傾聴力	相手の立場に立ち、真剣に耳を傾ける力	15名(71.4%) 11名(68.8%)	①②④	他者尊重、住民主体、伴走支援
	否定力	相手の意見や行動に対して真摯に指摘や否定をする力	1名(4.8%) 6名(37.5%)	③	提案、提言、自発性、積極性
	受容力	相手に共感しながら話や要求を聞き入れる力	10名(47.6%) 13名(81.3%)	①②④	他者尊重、住民主体、伴走支援
	説得力	相手によく話し聞かせて納得、態度を変容させる力	3名(14.3%) 6名(37.5%)	③	提案、提言、自発性、積極性
	支援力	相手に配慮したり、サポートを行い援助する力	13名(61.9%) 12名(75.0%)	①②④	他者尊重、住民主体、伴走支援
	統率力	集団において面々に指示して仕事をさせる力	5名(23.8%) 5名(31.3%)	③⑤	提案、提言、自発性、積極性、 チャレンジ精神、自己研鑽、人の巻き込み
	協調性	集団で力を合わせて事を成す力	12名(57.1%) 13名(81.3%)	①②④⑥	他者尊重、住民主体、伴走支援、 法令等の遵守、規律の維持、信頼関係の維持
対課題力	試行力	判断材料が少なくても試行錯誤する力	3名(14.3%) 5名(31.3%)	⑤	チャレンジ精神、自己研鑽、人の巻き込み
	計画力	ゴールに向けた緻密な計画を立案する力	2名(9.5%) 8名(50.0%)	③	提案、提言、自発性、積極性
	変革力	既成概念に囚われずに物事を新しく変える力	3名(14.3%) 3名(18.8%)	⑤	チャレンジ精神、自己研鑽、人の巻き込み
	推進力	物事を目的に向かって前に進める力	8名(38.1%) 12名(75.0%)	⑤	チャレンジ精神、自己研鑽、人の巻き込み
	機動力	状況に応じてすばやく活動に移す力	11名(52.4%) 8名(50.0%)	①②④	他者尊重、住民主体、伴走支援
	確動力	やるべきことを確実に正確に実行する力	9名(42.9%) 14名(87.5%)	①②④⑥	他者尊重、住民主体、伴走支援、 法令等の遵守、規律の維持、信頼関係の維持
	発想力	新しいアイデアを思いついたり、企画する力	3名(14.3%) 6名(37.5%)	③⑤	提案、提言、自発性、積極性、 チャレンジ精神、自己研鑽、人の巻き込み
	分析力	物事の原因や本質を掘り下げて考える力	4名(19.0%) 6名(37.5%)	③⑤	提案、提言、自発性、積極性、 チャレンジ精神、自己研鑽、人の巻き込み

STEP1 ニーズの掘り起こし

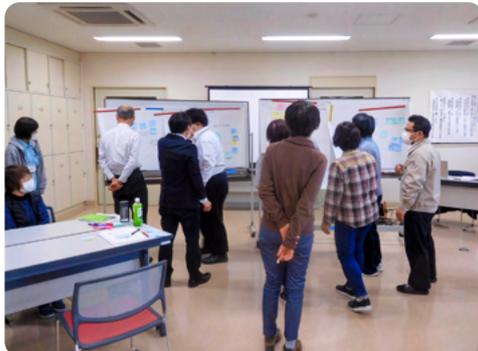
職員育成計画策定にあたり、まずは各施設の現状や課題を丁寧に把握することからスタートしました。階層ごとにワークショップを重ね、「現場が求めている理想の職員とは?」「理想の職員を目指すために必要な取組や支援は?」等ついて、多くの職員の意見を拾い集めることができました。参加した職員の基本理念・職員行動指針に対する理解を深める機会にもなりました。

◆管理職を対象にしたワークショップ

令和2年11月25日



令和3年2月16日



令和3年3月11日

◆一般職を対象にしたワークショップ

令和3年1月16日



STEP2 計画素案の作成

プロジェクトチームにて、STEP1で拾い集めた職員の意見を集約し、職員育成計画の骨子となる素案づくりを行いました。意見集約した結果を、基本理念・職員行動指針に照らし合わせて、可能な限り「できていること」と「できていないこと」に分類し、注力すべき課題を明確にすることを大切にしました。



STEP3 計画素案の磨き上げ / 職員育成計画の策定

STEP2で作成した計画素案を様々な会議等で説明を行いました。頂戴したご意見・ご質問を参考にし、伝わりにくいポイントや思慮が不足しているポイント等を点検し、計画素案を磨き上げていきました。令和4年2月4日に理事会の承認を受けて、令和4年4月に職員育成計画が策定しました。





社会福祉法人
富士市社会福祉協議会

〒416-8558 静岡県富士市本市場432-1 富士市フィランセ東館1階

TEL 0545-64-6600 FAX 0545-64-6567

URL <https://fujishishakyo.com>

E-mail info@fujishishakyo.com