

社会福祉法人「ゼノ」少年牧場 人材育成指針

【策定の趣旨】

法人の「人間是れみな同じ」、「明日に向かい限りなき前進をしよう」という理念を具体化し実践していくためには、一人ひとりの職員がその使命感を強く意識し、役割を果たす責任感と誇りをもって仕事に取り組むとともに、職員の能力開発を通じて、組織全体の力を向上させていくことが重要となる。

この人材育成指針は「人材こそが最も重要な経営資源である」ことを基本とした人材育成への取り組みを行なうための指針として策定する。

【人材育成の基本指針】

●求められる職員像

- ①法人理念を具現化し実践する職員
- ②自ら考え行動し、チャレンジし続ける職員
- ③責任感を持ち、協調のもと目標を達成できる職員

●人材育成の基本的な考え方

- ①職員が自らの資質の向上を通じて自己実現を図り、待遇改善にもつながること
- ②サービスの向上につながり、利用者のよりよい生活を実現すること
- ③法人の理念と使命の遂行
- ④経営体としての組織の維持・向上につながる事

【人材育成の具体的方向】

●個々の能力開発段階に応じた研修の充実

- ①OJTの重視
- ②OJTを担う職員の指導力向上
- ③内部・外部研修における能力開発段階に応じた段階的・体系的な研修
- ④資格取得等自己啓発の支援

●研修と人事が連携した人材育成マネジメントサイクルの構築

役割等級基準に基づき、日常のOJTを充実させるとともに、適切な研修を受講させるなど「能力開発」を行い、その成果を発揮して職務を「実践」し発揮された意欲や実績を評価していく人事考課制度を活用し人材育成マネジメントサイクルを構築する。

●職員の果たすべき役割・能力

計画的かつ効果的な人材育成を進めるため、役割等級基準の示す等級ごとの果たすべき役割・能力を人材育成の到達目標として組織全体で共有する。このことにより、職員は自らの能力開発の目標を設定し、指導職・管理職は部下育成の目標を把握することができる。

●法人職員としてのキャリア形成のための人事制度の運用

法人としてのキャリア形成とは、さまざまな経験をし、その経験を通じて成長することを指し、キャリア形成の観点を踏まえた人事異動の実施や昇任といった採用から退職までを見据えたキャリア支援を進める。