

第4章 人的体制

1 人材育成

【現状と課題】

組織が最大の力を発揮するためには、個々の職員の資質を高めていかなければいけません。その手段として職員研修があり、個々の職員の実態に合わせその時必要なスキルを身に付けさせることに主眼をおいた研修計画を立てています。社協の人材育成は、専門職にありがちな専門的な知識・技術の習得に特化せず、相手の気持ちを思いやり気遣える力、物ごとの本質を捉え課題に気付く力、人々に安心感を与えるような態度や言動等、人間的魅力を高めることも地域住民の信頼を得るための人材育成だと考えています。しかし、研修で得られた知識等の職員間での共有は、決して十分ではありません。職員同士が情報を共有し、互いに高め合うことは必要で、今後取り組まなければならない課題です。

他にも職員個人が組織目標に沿った自己目標を立て、目標達成に向けて取り組んだ結果等について評価し、業績評価の成績を昇給等に反映するなど職員の努力や成果が、昇給の度合いに結びつくような仕組みは確立していません。同様に専門的な資格の取得等も、自己啓発として職員の自発的な努力に委ねられており、資格取得の意欲を高めるための方法についても検討課題です。

【今後の取り組み】

①内部研修の充実

個々の職員が受講した研修内容を職員全体（非常勤職員含む）で共有し、組織全体のスキルアップを図っていきます。研修受講者自らが講師となり、研修で得た知識・技法・考え方等を他の職員に伝える取り組みを推進していきます。また、OJTによる日常的な研修等にも積極的に取り組んでいきます。

②人事考課制度

高い自己目標を優秀なレベルで達成したり、自己啓発で難易度の高い資格を取得する職員に対して、その結果を昇給等に反映する仕組みも向上心やモチベーションを保つには効果的です。昇給等にかかる財源の問題や正規職員の少ない社協で昇給に差がつく制度自体がなじむのか問題もあります。昇給等への反映については実施方法等を検討し、進めていきます。

※OJT： (On-the-Job Training の略) 職場で実務をさせることで行う職員のトレーニングのこと

※人事考課制度： 職員の所属している業務に対する貢献度、職務遂行度を一定の方式に従って評価する制度