

Career pass

# キャリアパス

職員一人ひとりが仕事と生活を両立しながら、着実に成長できる職場環境を整えています。

## 総合職基礎研修

入職から5年にわたり行う人材育成を、総合職の基礎研修としています。福祉の現場に必要な知識と技術を、個人のステージに合わせて身につけていきます。

### 制度1 育成担当者制度

数年上の先輩が育成担当者になります。

一人ひとりに合わせた個人別育成計画(キャリアアップシート)を策定し、それぞれの成長ステージに応じた行動レベルの向上を支援するための担当者がつきます。職員として、ともに学び成長することを互いの喜び・楽しみとし、自発的な行動を促しながら導く育成を目指します。

### 制度2 スーパーローテーション制度

制度の導入により、配属の仕方が2パターンになりました。この制度は、1年ごとに他部門(施設)へ異動する制度のこと。4年間を原則にさまざまな現場を経験することで、早期成長をはかります。

	スーパーローテーション	標準ローテーション
対象者	総合職の中から新規採用時に指名する	総合職スーパーローテーション以外の職員全員
異動周期	採用から4年間 1年ごとに異動する	原則として、 同一部門2年以上
配属先	全部門が対象	



NEXT STEP...

### シニア [6年目以降]

自立して職務を遂行するとともに、高い専門性と組織性をもってチームに貢献する職員

### 5年目 [年間4回]

問題解決とセルフイメージ

組織の中で課題となる問題をどのように解決するのか考える。問題や課題の原因・その周りの環境も含め、多面的に考える力を養う。



### 5年目 ミドル

### 4年目 [年間4回]

リスクマネジメント

リスクは事故だけではなく、日頃の利用者様と接する中での気づきをどう活かすかがポイント。



### 4年目 ミドル

チームの中で意見交換することで、新しい視点を発見!



### 2年目 ジュニア

### 2年目 [年間6回]

利用者様の対応について

個別支援計画の内容を掘り下げていく。利用者様だけを見るのではなく、利用者様を取り巻く環境もみていくことなど。



施設で働く先輩や後輩が活き活きと働くことができる職場づくりを勉強中です。



私もジュニアのとき、先輩にたくさん相談しました。



### 6年目以降

職員研修、各施設独自の研修など多数実施

人材育成、事例検討、ホスピタリティ、権利擁護、虐待防止など。

エキスパート

高い専門性をもって後輩の指導にあたるアドバイザー役。

マネジメント

施設長、副施設長、主任など。

私が子どもの頃からいらっしゃる利用者様と、今も笑顔で接することができるのが大きな喜びです。



Idea!



先輩と利用者様の支援計画について意見交換しました。

### 3年目 [年間4回]

チームワーク

中堅職員として新人教育等も必要になってくる。仲の良い集団としてのチームではなく、組織としてのチーム。職員研修の中で自らの役割は何かなど認識する。



### 3年目 ミドル

後輩への指導から学ぶことも。自分も成長できました。



Advice!

育成担当の先輩が付いてくれるので安心です。



### 1年目 [フォローアップ 年間12回]

福祉職員の基礎知識をつける

マナー、権利擁護、社会資源の活用、救急救護、法律、防災、個別支援計画など。



### 1年目 ジュニア

NEXT STEP...

### ミドル [3~5年目]

自立して職務を遂行する職員

START!

### ジュニア [1~2年目]

先輩職員や上司の指示のもと職務を遂行する職員