

◆ 施設・事業所の概要 ◆

事業種別：就労継続支援、短期入所、
日中一時支援
職員数：27人



ご相談の内容

組織の再編により、法人が拡大しましたが、
これまで人材育成に関しては、職員任せで、職
場としての育成計画を作ったことがありません。何から着手すればいいでしょうか。

また、法人の再編前から長年働いている中堅職員は、経験が豊富ですが、仕事が「我流」になって
おり、仕事がマンネリ化しているようにも思います。中堅職員のモチベーションを変えるにはどのよ
うにすればいいでしょうか。

支援の内容

職場研修を進める上での基本的な理解を図るため、職場研修の意義や基本的な進め方について説明
を行いました（具体的な説明内容は、「事例1」の支援の内容を参照）。

また、すぐに職場研修の体系づくりから取り掛かるのではなく、職場として、「5年後、10年後
にどんな組織になりたいか」を明確にするとともに、法人の理念の実現のためには、具体的に「職員
にどのような能力が必要なのか」を整理するようにアドバイスしました。

さらに、職員に必要な能力を整理する上では、職員自らが能力向上のために主体的に研鑽できるよ
う、職員自身が意見を出し合い、納得できるプロセスを大切にするようにアドバイスしました。

また、中堅職員は、長年の経験を踏まえ、業務を円滑に進めていく上で、現場をどう動かさばうま
くいくか考え、実行するために大きな力を発揮します。また、後輩職員にとっても手本となる存在で
す。その意味で、法人の理念実現のためには、中堅職員の育成は大きな要素の一つと言えます。

中堅職員に、その役割や機能を発揮してもらうためには、トップマネージャーから中堅職員に対し、
面談等を通じて、そのような立場であることを踏まえ、どのような役割を期待するのか、具体的に伝
えることで、モチベーションが向上するよう意図的に働きかけることをアドバイスしました。

職場研修アドバイザーからの一言アドバイス

- 職場として、「5年後、10年後にどんな組織になりたいか」を明確にする
とともに、法人の理念の実現のために、具体的に「職員にどのような能力が
必要なのか」を整理しましょう。その際は、職員参加型で整理をしましょう。
- 中堅職員は、後輩職員の育成やチームワークを発揮する上で要となります。
トップマネージャーから中堅職員に対し、面談等を通じて、そのような立場
であることを踏まえ、どのような役割を期待するのか、具体的に伝えること
で、モチベーションの向上を図りましょう。