

【目指す職員像】

- ・相手の弱みに気づき相手の強みを生かすためにともに考えともに歩む職員を目指す。
- ・利用者の幸せを願い、事業を推進できる職員
- ・法人理念に基づいた人材を育成できる職員

年数等	目標	求められる力	研修テーマ	研修内容	外部研修
6年目以降	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者支援の役割モデルになれる ・所属におけるリーダーシップが発揮できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・手本となる支援力 ・リーダーとしての役割 ・職業倫理（ジレンマ） ・効果的な育成力 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害理解 ・価値、倫理 	<ul style="list-style-type: none"> 専門研修 行動規範 	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい理解 ・県社協リーダー研修 ・三重県サビ管研修 ・三重県相談支援初任者研修（共通講義）
チームリーダー等	<ul style="list-style-type: none"> ・先を見据えた利用者支援の実践ができる ・育成のための教育的役割が出来る 	<ul style="list-style-type: none"> ・チームをまとめる力 ・チームを引っ張る力 ・支援力を高める力 	<ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーション ・目標管理 ・社会福祉法人のあり方 	<ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーションのスキル ・社会福祉法人とは 	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス管理責任者 基礎研修 実践研修 更新研修
管理者	<ul style="list-style-type: none"> ・社会、福祉情勢を把握し、法人運営に参画できる ・組織に必要な役割を担える ・障害分野の主体的先進的活動ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・法人運営 ・事業経営 ・職場環境の調整改善 ・目標管理 ・人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> ・安定した事業運営 ・働きやすい職場づくり ・権利擁護、倫理教育 		

企画留意点

- ①教えない、考える研修になるような内容を考える
- ②研修を充実させることで、受身の人材を育ててしまわないようにする
- ③研修に頼りきらずに自立に導けるようにする