

人材育成（社員教育）

株式会社 andiamo

放課後等デイサービス事業所よつば

令和4年9月1日作成

目次

事業所理念と方針	3
1. 社員教育	4
2. 基本の「き」から教える（人財をつくる）	4
3. 何のために仕事をするのか	5
4. 先入観を持たない.....	6
5. 承認と褒めていくこと（肯定的に）	6
6. 働く量より質を追求する	7
7. お互いが意見を言える環境作り	7
8. 仕事に必要な知識と技術	7
9. 正しい指導（職員全員が会社の代表）	8
10. マイナス思考からプラス思考へ.....	8
11. ゲイリーハメル「経営の未来」	10

・事業所理念と方針

“よつば”としては、子どもが楽しく、健やかに、保護者の方が安心して利用して頂けるようなサービス提供を心がけていきます。事業所の基本理念と基本方針を念頭に子ども、保護者の方の気持ちに添えるように努力していきます。“よつば”の名前の由来は、社会福祉原論の中に「福祉」という言葉は、「幸い」を意味します。「幸い」＝「しあわせ」という言葉を大切にし、子ども、保護者の皆さま、地域の方々とともに、よりよい事業所を目指していきます。

“よつば”は子どもたち一人ひとりが「自分自身の力ですること」の「自立」を目指します！

- ✿ その子のライフステージに対しての自立を支援します。
- ✿ 子どもたちを療育する上での“安心”（安全）面を心がけます。
- ✿ 子どもたちが心身ともに楽しく、健やかに過ごせる場所を提供します。

1. 社員教育

- ① 知識と技術
- ② 心得、心構え

- ・職員間の（新入社員）話の発展性を重視する

「話す」、「聞く」の両方向のコミュニケーションを図ることが大切である。

「YES」、「NO」で答えるクローズド質問ではなく質問された側が自由に答えることができるようにオープン質問を多用する。お互いが積極的に話にできるように心がけること。

- ・社員一人一人の個を重視すること（能動的に行動ができるようになること）
- ・「人が学ぶ・人を学ぶ・人として学ぶ」こと
- ・知らないことを知らせる、伝える、感じさせることを大切にする

2. 基本の「き」から教える（人財をつくる）

- ・何事も基本が大切である

- ① 当り前のことを
- ② 馬鹿にせず
- ③ きちんとやる（ちゃんとやる）

- ・感謝の心を忘れない

- ・向上心を忘れない（マンネリを打破するために向上心を大切に）

※仕事や業務に慣れてくると無意識で行動してしまうことが増えてしまう。意識のあり方を変えていけるようにする。

- ・わかるまで、できるまで続けていくこと

一度だけでは仕事は覚えられないこと。お互いで何度も話し合いながら、お互いが納得するまで、できるようになるまで続けること。

※失敗やクレームをだした職員を責めないこと。

3. 何のために仕事をするのか

- ・「世の中のため」、「会社のため」、「保護者、子どものため」などあると思います。

その中でも、「生活するため」、「自分のため」、「生きるため」などと、ごく基本的なことも考えることも大切です。

- ・「想い」「理想」と「目的」、「支援」は異なる

自分が子ども、保護者に対しての思いもあるとは思いますが、「子どもの成長に対しての課題（ニーズ）、目的」とは異なる。現実的に子どもの同士の比較はできるが、子ども、保護者が掲げる課題（ニーズ）に対しての支援を心がけること。

感情移入（自分の気持ちを入れ過ぎない）、逆移入（子ども、保護者の気持ちを同情し

ぎない) がないこと。

- ・仕事とプライベートは両方のバランスを保つ

子どもの成長によって、保護者のニーズによって療育する上で知識、スキルなどを問うこともありますが、私生活でも心地よい生活、目標をもつことで、仕事が順調に進むようになる。

4. 先入観を持たない

- ・「経験則」、「勘」、「度胸」に頼らない

経験則で判断、決断することで、職員の成長を妨げてしまうこと（この人は意識が高いからここを注意しようなど）。偏見な考え捉え方に注意すること。

職員一人一人の考え方、行動のパターンがあります。職員の本質を理解しながら指導していくこと。職員に決めつけた対応ではなく、気配りしながら接していくこと。

5. 承認と褒めていくこと（肯定的に）

- ・人を育てる言葉に、

やってみせ 言って聞かせて させてみて ほめてやらねば 人は動かじ

話し合い 耳を傾け 承認し 任せてやらねば 人は育たず

やっている 姿を感謝で 見守って 信頼せねば 人は実らず

6. 働く量より質を追求する

- ・「こうしたらもっとうまいく」、「この方法はどうか」などと問題意識を持つこと
- ・責任を持つことの大切さ

子どもの対応、活動（療育）に対して、主観的に取り組むことで、自分が任せられている気持ちや育むこと。自分の主体性が磨かれること大切にすること。

7. お互いが意見を言える環境作り

- ・オフサイトミーティングの活用

話し合う環境を変えることでお互いが意見し合えることも大切です（職場では話しにくいこともあり、環境を変えることで話し合える雰囲気を作ること）。

- ・ブレインストーミング

「人の意見を批判、否定しない・自由に発言する・質よりも量・他人のアイデアから連想したり、組み合わせたりする」

8. 仕事に必要な知識と技術

- ・業務遂行能力

仕事に必要な知識と技術を身に付けること（上司などの指導を受けながら身に付けていくこと）。

- ・問題発見、問題解決能力

主観を排除して客観的に考えること

- ・ヒューマンスキル（人間力人間性を磨くこと）

人が生まれながらに持っている性質、人を思いやる心。気遣う心などの内面的なこと。

明るく 元気よく 素直であること

当たり前のこと 馬鹿みたいに ちゃんとやる

あんなこと、こんなことでも疎かにしない

9. 正しい指導（職員全員が会社の代表）

- ・指導側に私心がないこと。好き嫌いで職員の言動、行動を評価しないこと。
- ・安易に妥協しないこと。妙な所で仏心をださないこと。
- ・的を射た事実の指導をすること事実を確認して指導、アドバイスをすること（お互いの意見、考えを聞くこと）

10. マイナス思考からプラス思考へ

- ・「できません」、「無理です」などと考えでなく、「やってみよう」、「大丈夫です」などの気持ちを持つこと（一人では難しいなら皆で考えていくこと）

・行動力を上げていく

意識を変える → 考え方を変える → 行動を変える → 習慣を変える →

個性を変える → 人生を変える

・成功体験を増やしていく

最初から全てが上手くいくわけではないので、失敗から学ぶこと、やってみたからわかった

ことを経験していくこと（基本的な考えとして失敗ということはないです）。

ゲイリー・ハメルの「経営の未来」



レベル	能力	内容
1	従順	出された指示に従い行動すること。
2	勤勉	より良い成果をあげるために学ぶこと。
3	専門性	職務に必要な専門的なスキルを身につけていること。
4	主体性	自ら手を挙げて積極的に関わること。
5	創造性	柔軟な発想で新しい価値あるものを作り出すこと。
6	情熱	難しいことや逆境でくじけず、何度でも立ち上がり前を向けること。