

啓発課題個人ワークシート【管理職員コース】

番号	章	節	ポイント	理解度				啓発目標	番号	章	節	ポイント	理解度				啓発目標																							
				○	△	×	★						○	△	×	★																								
1	第四章	1	管理職員は、職員一人ひとりの志向性、専門性を尊重しながらも、組織にとって必要な能力との整合性を持たせ、その能力を発揮できるような環境整備を行う必要がある。これからは、職場研修の考え方を明確にし、人事管理と一体的に推進することが重要である。						16	第七章	1	管理職員は、多職種がメンバーとなるチームにおいて、連携・協働の活動を適切に管理し、維持し、発展させるためのチームマネジメントが必要になる。その際、固定チームと期限が区切られたチームの違いに着目したアプローチが必要になる。																												
2		2	管理職員は、法人および組織の理念から求められる職員像を明確にし、職員に示す必要がある。福祉職場では、専門性と組織性の両方に着目し、キャリアパスの段階に応じて職員像を明確にすることが重要である。						17		2	チームメンテナンス機能は、チームの活動を維持・発展させるための機能であるが、チームのマンネリ打破、目標の再設定、人的資源のメンテナンスを推進していくことが欠かせない。																												
3		3	職場研修は、職員のキャリア段階にそった研修体系と、3つの研修形態(①OJT、②OFF-JT、③SDS)で推進する必要がある。						18		3	管理職員は、専門職間の風通しのよい雰囲気を用意的につくり、専門職間のコーディネート役の職員を職員全体で周知する形で配置し、機能的な職場づくりを行う必要がある。																												
4		4	管理職員は、人事考課の目的と基準・方法を正しく理解するとともに、職員に周知し、職員がよく理解できるようにしておく必要がある。						19		4	福祉ニーズがますます複雑化・多様化していくなか、社会福祉法人が中核となって、地域の法人と連携・協働していく取り組みも進んでいる。																												
5		5	管理職員は、自己の管理スタイル、管理能力を自己点検し、より効果的で適切なマネジメントを実践していくことが必要である。そのための視点として管理行動を支える3段階(BMC、SMC、PMC)のコンセプトの理解と確立が重要になる。						20		5	地域福祉計画は支援を要する人を地域全体で支える社会福祉の構築に資するものであり、施設・事業体としても積極的に計画づくりに参画する必要がある。																												
6	第五章	1	管理職員は、法人および組織の理念や目的を達成する責任を理解し、クオリティ・マネジメントを主導する必要がある。そのために発生型問題の解決はもとより、設定型問題、将来型問題の解決に取り組む必要がある。						21	第八章	1	管理職員は、経営理念を明確にし、自組織の使命は何かを職員に示していくことが必要である。また、利害関係者に対して積極的な情報提供、情報開示による説明責任を果たし、適切な関係を保持していく必要がある。																												
7		2	管理職員は、法人および組織の目的達成のために、現在「見える」問題だけでなく、組織が将来進むべき方向を考え、組織的に取り組む働きが求められる。管理職員に求められるのは戦略的視点であり、課題を「生み出す」ことである。						22		2	管理職員は、組織の経営戦略や将来の事業領域に基づいた人事方針を決め、必要な人材像を明確化しておくことが重要であり、トータルな人材マネジメントを実現していく必要がある。																												
8		3	管理職員は、組織の存在意義を示したうえで、戦略的マネジメントを展開することが求められている。そのためには、戦略的マネジメントのプロセスにそって、理念を明確にし、高く掲げ続けることが重要である。						23		3	労務管理の主な役割として、①労働力の合理的活用、②労働者の処遇管理、③適切な労使関係の構築等がある。これからは職員処遇の向上、メンタルヘルス、ワークライフバランス等が重要な課題となる。																												
9		4	管理職員は、サービスの向上をめざす取り組みが、組織能力の強化につながるよう方向を示していく必要がある。組織能力を高めるためには、コンフリクトの存在を認め、積極的に活かすことが重要である。						24		4	健全な経営のための財務管理は、資金等資産の状況、収支の状況を明確にし、それが今年度の予算との関係で健全か、中長期的に見て健全な収支のバランスが確保されているか、今後の組織の維持・成長のためにどのような資金等の調達が必要になるか、などに資するものでなければならない。																												
10		5	管理職員は、実践研究の意義を理解し、その活動を活性化させ「学習する組織」づくりをめざす必要がある。実践研究の環境を整えることが重要である。						25		5	公益法人や社会福祉法人などの公益性の高い組織においては、コンプライアンス(法令遵守とともに社会的規範やモラルの遵守)の徹底が求められていることを認識する必要がある。																												
11	第六章	1	管理職員には、リスクマネジメントシステムが組織内で有効に機能するための仕組みづくりと、その管理を実践することが求められる。						重点啓発目標の設定(個人ワークで3～5項目程度)																															
12		2	事故・過誤や苦情は、あらかじめ定められた業務標準などのルールからの逸脱によって生ずることが多い。再発防止策は、業務標準を組織内に周知し、職員が定められたルールに則って業務を行うことである。そのためには、業務標準が、最新で使えるものとして備わっていないといけない。																																					
13		3	管理職員は、業務の中に、メインプロセスとサブプロセスが混在していないかを確認し、必要に応じて業務プロセスを見直す必要がある。																																					
14		4	組織のコンプライアンスを有効に機能させるためには、その必要性を組織内に周知するとともに、それを動かすシステムの整備を行う必要がある。																																					
15		5	管理職員は、日頃からチームリーダーに組織の緊急時の判断基準を伝え、チームリーダーがその基準に基づいて判断し、自ら行動するよう伝えておく必要がある。																																					
													<table><tr><td></td><td>何を</td><td>どのレベルまで</td><td>いつまでに</td></tr><tr><td>1</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>4</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>5</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					何を	どのレベルまで	いつまでに	1				2				3				4				5			
	何を	どのレベルまで	いつまでに																																					
1																																								
2																																								
3																																								
4																																								
5																																								