

NPO法人ふらっと様 次世代リーダー養成講座 (令和6年10月31日)

地域福祉の現場で思うこと

～ 社協の未来は、人財育成と職場づくりで切り拓く ～



社会福祉法人 稲沢市社会福祉協議会
福祉総合相談窓口 グループリーダー

稲沢市社会福祉協議会
マスコットキャラクター 福ちゃん

ここでは『第2章：理想のリーダー像（人財育成論）』のみご紹介いたします！

この講座の目的



1 『社協の取り組み』を知ってもらう

2 『理想のリーダー像』を考えてもらう

あなたは、どんなリーダーになりたい？

3 あなたの『行動変容』 これが最も重要！

『知っているだけ』と『実践（行動）している』は、雲泥の差！

もくじ

- 1 地域福祉推進における『社協の役割』
- 2 理想のリーダー像
- 3 将来を担う社協の後輩たちへ

【別添資料】

- | | | | |
|--------------|--------|------------|--------|
| ①重層的支援体制整備事業 | リーフレット | ②福祉総合相談窓口 | リーフレット |
| ③居住支援法人 | リーフレット | ④稲沢市e nモデル | (A 4) |



2 理想のリーダー像

- 1 リーダーの役割
- 2 私が心掛けてしていること
- 3 リーダーの持ち物
- 4 福祉総合相談窓口の人財育成計画
- 5 理想のリーダー像



あなたへの質問

- ・ **リーダーの役割は、何だと思いますか？**
- ・ **理想のリーダー像は？**

2-1 リーダーの役割

『リーダーシップ』と『マネジメント』によって

福祉総合相談窓口の『全体最適』を目指すこと！

そして、采配に伴う『責任を負う』こと！

リーダーシップとマネジメントの違い

- ・ **リーダーシップ**

組織（チーム）の目標やビジョンを設定し、メンバーを導くこと

- ・ **マネジメント**

目標を達成するため、メンバーに対してあらゆるサポートを行うこと

厳禁 ⇒ マイクロマネジメント（あれやったか？これやったか？・・・黙れ！）

組織（チーム）を動かしていくためには『○○マネジメント』も必要！？

リーダーの役割は、（リーダー個人のみではなく）

メンバーの意欲や長所、スキルを最大限に引き出し

（* エンプロイー・エンゲージメントを高め）

『チームの総合力』で成果をあげる

* 福祉総合相談窓口への帰属意識、一員としての誇り、愛着、コミットメント

『チームの総合力で成果をあげる』ためには

『人財育成』と『職場環境づくり』が必須！

私の業務（プレイングマネージャー）割合 【 3 : 7 】

重層的支援体制整備事業の推進 3割

福祉総合相談窓口のマネジメント 7割

リーダーになったら 『マネジメントを意識する』 ことが重要！

『プレイヤー業務が忙しくて、マネジメントできません』では、本末転倒！

2-2 私が心掛けてしていること①

・『人財育成』と『チームビルディング』の強化

①相談員一人ひとりの『最近接領域』を伸ばす！（毎年10%のスキルアップ）

②私が見本となって『トライ&エラー』を繰り返す！

③成熟度によって『ティーチング』と『コーチング』を使い分ける！

⇒ SL（シチュエーショナル・リーダーシップ）理論の実践

S L 理論

メンバーの成熟度（経験年数・意欲・スキル等）に応じて、支援内容や業務の任せ方（委任の範囲）を変える理論

成熟度 1 教示的な支援（箸の上げ下げまで基礎の徹底）（相談員 K）

成熟度 2 体験的な支援（相談業務の意義を伝える）（相談員 H・M）

成熟度 3 チャレンジを促す支援（安定から発展へ）（相談員 H・F）

成熟度 4 ほぼ任せる（信じて、任せて、責任を負う）（相談員 K・A）

私は、『S L 理論』を中心に据え『守破離』と

『郷中教育（メンバー同士で教え合う仕組み）』を

組み合わせせて人財育成に取り組んでいます！

2-2 私が心掛けてしていること②

- 『心理的安全性が高い』 職場環境の整備

①とにかく元気で、明るい職場（メンバーの居場所）を創る！

②私への苦言（諫言）が『気兼ねなく言える』職場を創る！

③情報や意思決定のプロセス等、風通しがいい職場を創る！

④メンバーのチャレンジと失敗が賞賛される職場を創る！

時には、心を鬼にして『止める』ことも必要！

- 学習サイズのチャレンジ（失敗）は、推奨し、応援する！
- × 即死サイズのチャレンジ（失敗）は、未然に防ぐ！
頑張っているメンバーを再起不能にしてはいけない！

なぜ、『職場づくり』にこだわるのか？

『最善の支援』や『仕組み創り』『社会資源開発』は
働きやすい職場環境があってこそ生み出されるから！

2-3 リーダーの持ち物『3つの鏡』

① 銅の鏡

いつも元気で明るい顔をしているか？自分の姿を映す鏡

② 歴史の鏡

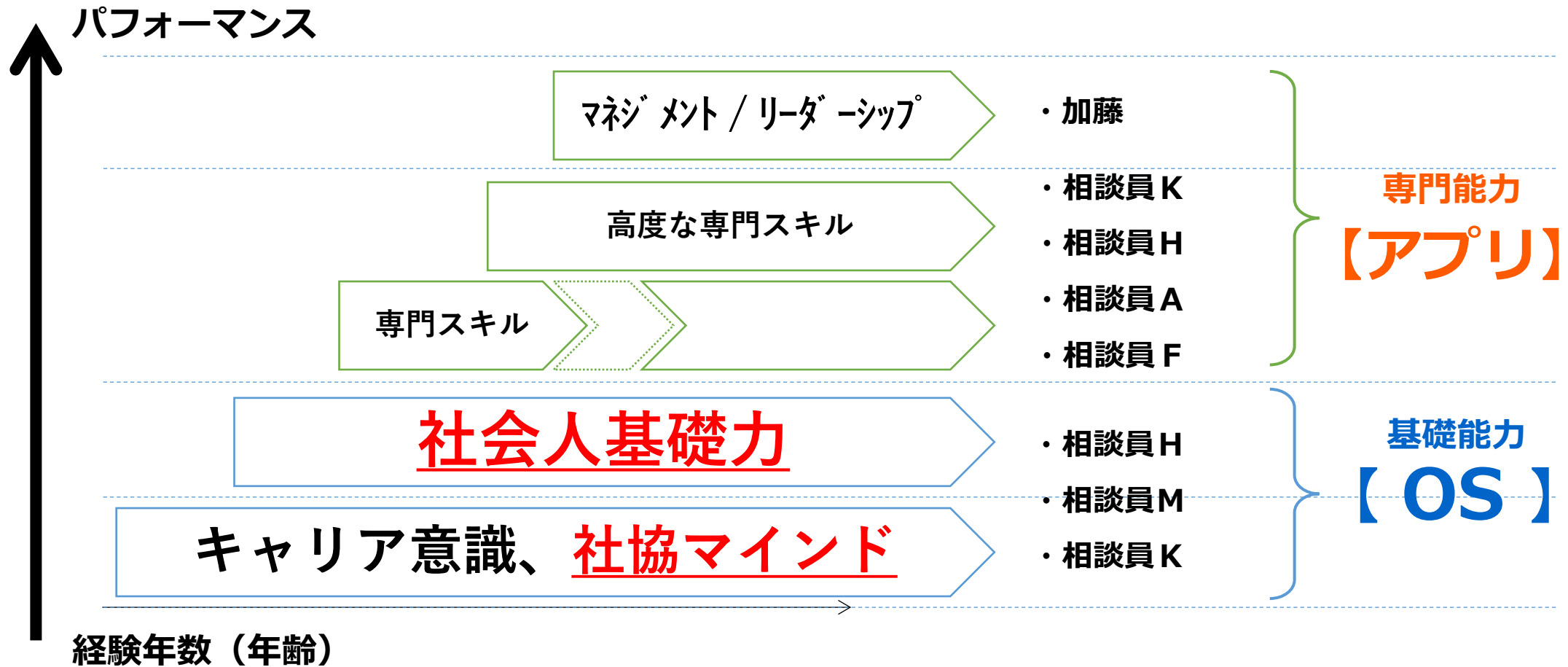
過去に照らして（=過去の事例を勉強して）将来を予測する鏡

③ 人の鏡 この鏡が最も重要！

『私に厳しい意見を言ってくれる人（=鏡）をそばに置く』

暴走して失脚するリーダーは、この『諫言の鏡』を見ることを忘れたんだと思う

2-4 福祉総合相談窓口の人財育成計画



**【基礎能力=OS】と【専門能力=アプリ】を常に“アップデート”し続けることを意識する！
基礎能力がなければ、専門能力を活かすことはできません！（基礎能力の習得が最も重要！）**

社会人基礎力とは？(3つの能力と12の能力要素) ～『非認知能力』と『EQ』を伸ばせ～

『リーダー(加藤)が、みんな(総合相談グループ員)に求める **3つの能力**』

前に踏み出す力 (アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



主体性

物事に進んで取り組む力

働きかけ力

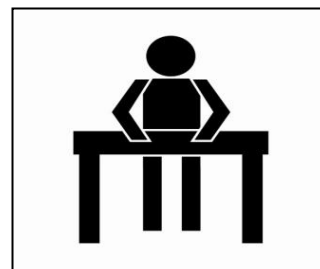
他人に働きかけ巻き込む力

実行力

目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力 (シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～



課題発見力

現状を分析し目的や課題を明らかにする力

計画力

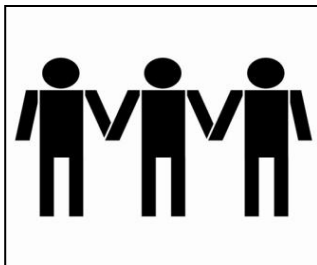
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

創造力

新しい価値を生み出す力

チームで働く力 (チームワーク)

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



発信力

自分の意見をわかりやすく伝える力 (簡潔に、分かりやすく)

傾聴力

相手の意見を丁寧に聴く力

柔軟性

意見の違いや立場の違いを理解する力

状況把握力

自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

規律性

社会のルールや人との約束を守る力

ストレスコントロール力

ストレスの発生源に対応する力 (アンガーマネジメント含む)

『前に踏み出す力（Action）』

～ 一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力 ～



主体性（最も重視）

物事に進んで取り組む力

働きかけ力

他人に働きかけ、巻き込む力

実行力

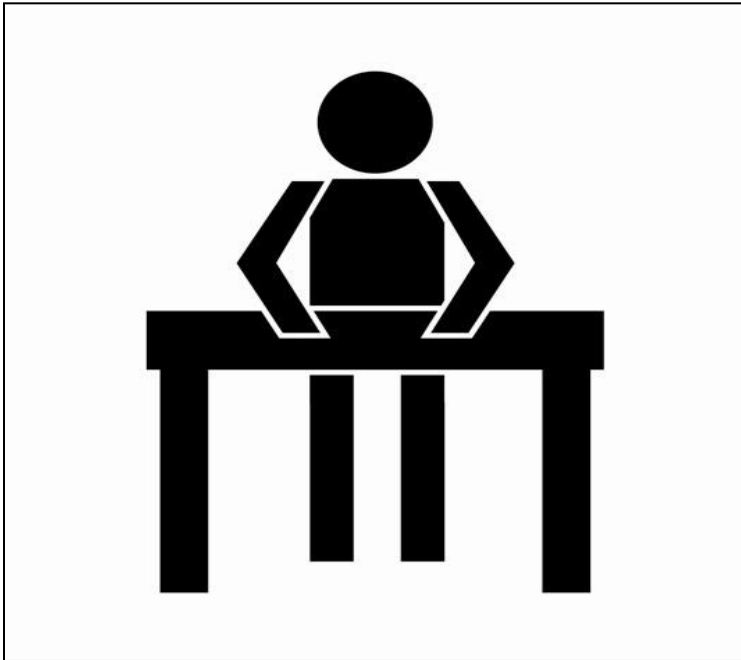
目的を設定し、確実に行動する力

指示待ちにならず、

一人称で物事を捉え、自ら行動できるようになってほしい！

『考え抜く力（Thinking）』

～ 疑問を持ち、考え抜く力（これまでのやり方がいつも正しいとは限らない！）～



課題発見力

現状を分析し、目的や課題を明らかにする力

計画力

課題の解決に向けたプロセスを明らかにし、準備する力

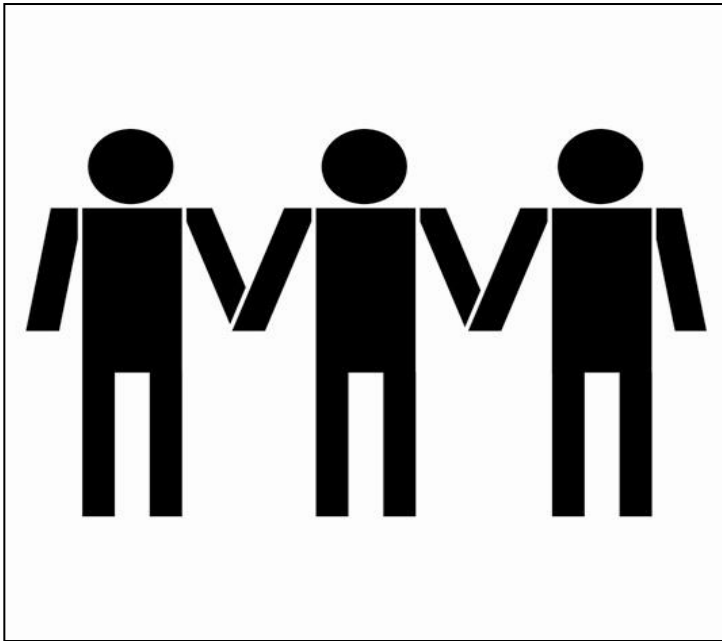
創造力

新しい価値を生み出す力

- ・既存のドリルを解くのではなく、自ら課題を設定し、チャレンジする人財
自ら課題提起し、解決のためのシナリオを描く、自律的な思考力を高めよう！

『チームで働く力（Teamwork）』 リーダー（加藤）は、ここを重視します！

～ グループ員の仲間とともに、目標達成に向けて協力（協働）する力 ～



発信力

自分の意見をわかりやすく伝える力（話は簡潔に分かりやすく！）

傾聴力

相手の意見を丁寧に聴く力

柔軟性

意見の違いや相手の立場を理解する力

状況把握力

自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

規律性

社会のルールや人との約束を守る力

ストレスコントロール力

ストレスの発生源に対応する力（アンガーマネジメントも習得）

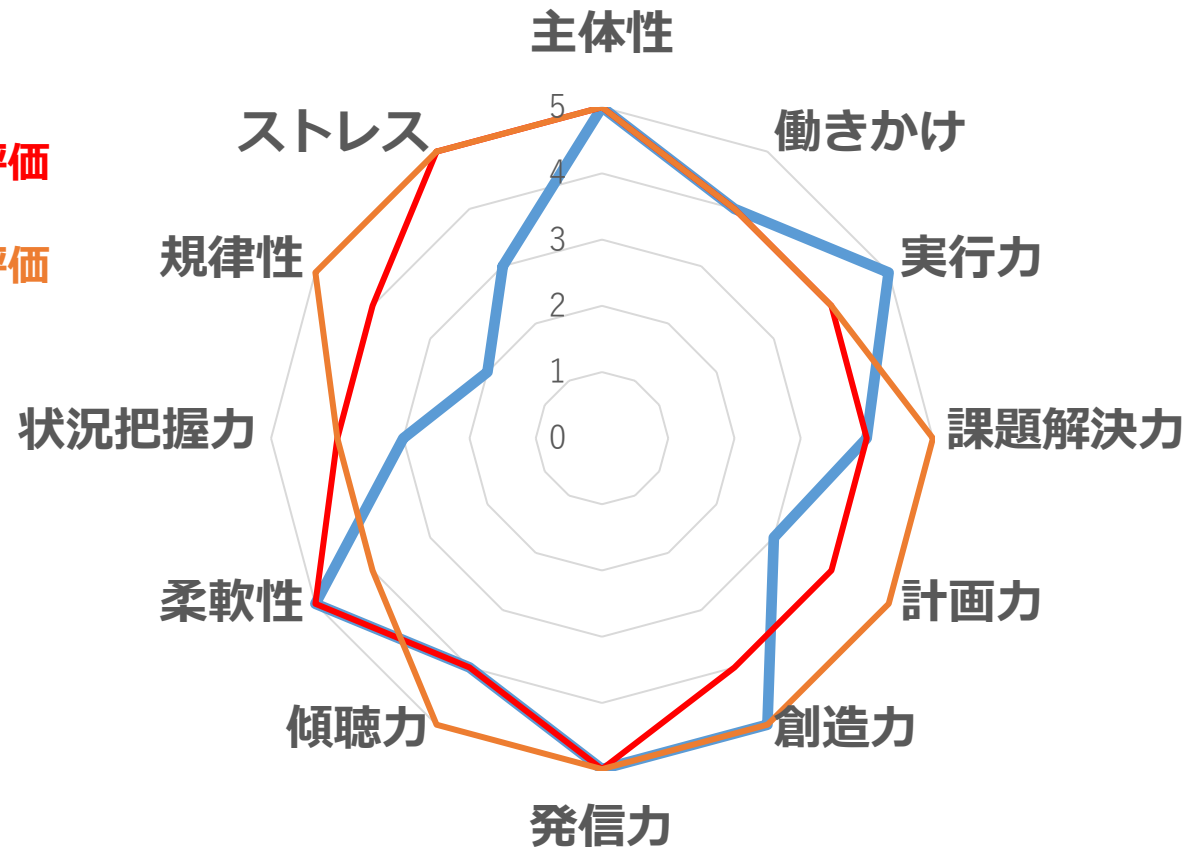
総合相談グループ内の協調性だけに留まらず、
社協内外の様々な人々との繋がりや協働を生み出す力を求めます！

私の社会人基礎力（自己分析 5段階評価）

青線 私の自己評価

赤線 相談員Hの私の評価

黄線 相談員Kの私の評価



あなたの社会人基礎力は？



『主体的に考え、楽しんで仕事ができる人財』

を育てていきたい！

私の目標は、全メンバーを『S L 理論の成熟度 4』にすること！

但し、強要はしない（多様な働き方を受け入れ、本人の意思を尊重する）

メンバー『〇〇してよろしいか？』⇒私『はい、お願いします』が理想的！

2-5 理想のリーダー像

『何もしないリーダー』が私の理想

* 正確には『もはや、リーダーとして何もすることがない状態』

適材適所に『S L理論の成熟度4レベルのメンバー』を配置することができれば、私が何もしなくても『チームとして成果を出し続ける』ことができるようになるはず。（たぶん、この状態になったら、異動だな・・・）

あなたは、どんなリーダーになりたいですか？