

正仁会 福祉人材育成方針

1 はじめに

本方針は、社会福祉法人正仁会の人材育成のあり方を示したものである。
本方針に基づき、職員は自己実現に向けた取組みを主体的に行うとともに、法人全体が社会福祉の人材育成について理解し、取組みを進めることで、当法人の組織力強化と地域住民の福祉向上を図る。

2 目指すべき職員像

福祉分野において、多分野にまたがり複雑さを増した要援護者個人を対象とする対人援助サービスだけでなく、これらをめぐる地域環境にも目を向けた包括的な支援が要求されている。また、地域が抱える課題は、従来のいわゆる福祉施策の対象を大きく越えており、防災や防犯、教育や文化、スポーツ、まちづくりや建築といった幅広い分野において、総合的に取り組まなければならないものとなっている。

このような状況のもと、職員は能力や知識、福祉における倫理観、スキルを基礎に、様々なステージにおいて、

- ① プロフェッショナルとして福祉の特定分野での知識や技術を究める。
- ② ゼネラリストとして幅広い分野で福祉の観点から新たな息吹を法人と地域に呼び込む。ことを使命として、地域の福祉向上に貢献していく。

【 職員の目指す道 】

職員は、人権の尊重を念頭に置き、己を研鑽し、他と連携し、時代の変化を的確に捉え、効果的な方法で社会に働きかけることで、地域福祉の向上を実現します。

《 経営理念 》

医療と介護の切れ目のない連携を第一に考え、地域社会に安心を提供し続けます。

＜ 基本方針 ＞

- ・ 医療と介護のチームワークにより、皆様の満足を追求します。
- ・ にのみやグループの一員として誇りを持ち、ともに尊敬しあえる組織を創ります。
- ・ 地域とのパートナーシップを大切にし、その人がその人らしく生活できるよう支援していきます。
- ・ 知識と技術の研鑽と、豊かな人間性の向上に努めます。

3 職員に求められる能力

職員は、対象者の状況を的確に把握し個別支援を行うだけでなく、地域や他組織等と幅広く連携し、総合的に支援する役割が求められる。そのため、保健・医療・福祉等の専門知識・技術などの総合的なスキルに加えて、一社会人としての知識・能力を獲得していかなければならない。

(1) 職員として身につけるべき能力の概要

以下は、職員として身につけるべき能力の概要を示す。職員は、自身の強みや弱みを確認することで、それぞれのあるべき姿に向けて自己研鑽に励むことが望まれる。

[育成期（一般職：S職）]

- ・社会人としての倫理観と社会福祉法人の職員としての責務を学び、職員としての基本的な視点や実践能力を得る。
- ・基本的な日常業務を自立して行うことができるが、複雑な状況下では、十分な判断は難しく、相談や見守りが必要である。

[開花期（上級一般職：J職）]

- ・業務全般を理解した上で、通常業務について自立して行うことができる。
- ・自身の担当業務だけでなく、所属する組織や事業所を見渡し、チームのリーダーシップをとり業務を推進することができる。
- ・複雑困難な課題にも対応でき、組織人としても自立した職務を遂行できる。

[発揮期（指導監督職＊L職）]

- ・組織横断的な調整機能を果たし、リーダーとしての役割を発揮する。
- ※ゼネラリストとして、福祉に限らない幅広い分野において、福祉の観点から業務を見直し推進することができる。
- ※スペシャリストとして、専門の特定分野のエキスパートとしての役割を担い、対人援助等の実践に関して、指導的役割を果たすことができる。

【職員として身につけるべき能力（概要）】

	育成期（一般職）	開花期（上級一般職）	発揮期（指導監督職）
管理活動	<ul style="list-style-type: none"> ・自部署の事業を把握する ・複数の担当事業の進行管理ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・複数事業のマネジメントができる ・自部門の人材育成計画を作成、実施できる ・事例研究発表ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・自部署全体の業務管理を行い、効果的、効率的な業務実施のため、自部署を超えた調整や連携ができる ・自部署や法人の人材育成計画を作成し、推進、研修ができる ・法人内の情報管理の仕組みを構築できる
施策化	<ul style="list-style-type: none"> ・法人の概要、施策体系を理解する ・担当事業の報酬体系を理解する ・担当事業の必要性や効果、役割を理解する ・担当事業の改善目標を理解し計画に参画できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・サービスクオリティの分析から課題を明確にし、改善目標を立案できる ・地域課題から事業計画を企画（施策化）し実施できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業計画の評価・指導ができる ・自部署の年間計画以上の策定、実施、および評価ができる ・プロジェクトの企画、マネジメントができる

対人援助・地域支援	<ul style="list-style-type: none"> ・上職や先輩職員の助言や指導のもと業務遂行ができる ・地域の概要や特徴を理解し地域貢献に参画できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の課題に対して、地域組織および関係機関と協働して改善活動に参画できる ・地域人材の育成、協働に参画できる ・利用者の個別支援を計画作成することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の代表者と交渉・調整し、協働活動ができる ・特定の専門分野で高度な知識と技術をもった実践ができる
業務遂行	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスをとりながら組織の一員としてメンバーシップをとる ・組織の構成、意思決定構造、目標や使命を理解する ・「ハウレンソウ」を確実に行う ・業務実施においてグループ内の他部署と連携ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・自部署内で上職と職員間のパイプ役となる ・自身の所属部署を超えた信頼関係を構築できる ・ワークライフバランスを取りながら発展的に仕事ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・自部署や法人、グループの内外を越えたネットワークを構築・活用できる ・ワークライフバランスを推進する

(2) 育成期（一般職）に求められる専門的能力

職員の効果的な人材育成に資するため、職員として身につけるべき専門的能力についての指標（以下、【専門的能力の指標】といいます。）を示す。

この【専門的能力の指標】は、主に育成期（一般職）の職員を対象にしているが、特に専門分野において、すべての職員に求められるスキルとなっており、育成期以降も、これらの能力の獲得に努めていくことが求められる。

4 人材育成の手法

人材育成を効果的に進めていくためには、個人の自覚と自己研鑽が欠かせないが、組織においても職員を育成していく姿勢が求められる。

(1) 研修などの仕組み

法人が人材育成を支援する仕組みとしては「職場内研修」や「職場外研修」、「自己啓発」等が設けられている。

「職場内研修」については、理念の実践のための基本方針として「私たち職員は、知識と技術の研鑽と豊かな人間性の向上に努めます」と掲げている。そのため『にのみやグループ』の中に「にのみや・ラーニング・チャレンジ（NLC）」という独自の研修制度を設け、職員教育・人材育成に力を注いでいる。職員への周知は職員専用アプリ（にのみやグループ職員専用アプリ）で告知し、参加予約もできるようにしている。

「職場外研修」については、社会福祉法人の職員としての知識とスキルを高めることを目的とした各種関連団体主催の職員研修が多数あり、能力に合わせて研修参加を促している。

(2) 職員の階層別研修

今後、職員一人ひとりが役割を自覚し高齢者福祉を担う人材として活躍していくためには、必要となる専門的能力を段階的に習得するとともに、職員としての幅広い視点を学ぶ「職員の階層別研修」を実施することが効果的であると考えます。

① 新規採用職員研修・中途採用職員研修

- ・法人の理念、求められる役割を学ぶ。また今後、獲得しなければならない能力について学ぶ。

② 中堅職員研修

- ・業務経験から習得した（すべき）能力を客観的に振り返り、目標設定を支援し自己啓発に繋げる。

③ 幹部職員研修

- ・自己の能力開発の状況を総括し、今後のキャリアの方向性について動機付けを図る。

5 ジョブローテーション

ジョブローテーション（人材育成を目的とした計画的な人事異動）は、一人ひとりの職員が自身の力を高めるとともに、適材適所の配置によって職員の力を最大限に発揮させ、法人の組織力を高めるものである。職員にとって、様々な職場の中で、多様な対象者への支援や計画の立案等を通じて幅広い知識や経験を積み上げていくことは重要なことである。

また、ジョブローテーションを通じて専門的なスキルの向上や総合的な知見を育成する中で、自らの適性やゼネラリスト、スペシャリストといった志向を発見することにより、充実したキャリア形成を促し、各職員が将来にわたって各部署で活躍することを期待する。

6 主な配属先の基本的な考え方

職員の専門的な能力の効果的な育成と発揮が期待できる部門と主な配属先、ジョブローテーションの中で経験することが想定される一般的な時期は、以下のとおり。各部門・配属先で職員が活躍することで、少数精鋭による組織力の一層の強化を図ることができる。と考える。

また、組織全体の力を高め、培ったノウハウを後世に継承する観点から、各部署でベテラン・先輩職員が若手・新人職員を適切に指導育成できる体制づくりが必要。