社会福祉法人三陸福祉会人材育成指針

2022.1.1

【策定の趣旨】

「福祉は人なり」、「人は福祉の命なり」、この人材育成指針は「人材こそが最も重要な経営資源である」ことを基本とした人材育成への取り組みを行うための指針として策定する。

法人の理念を一人ひとりの職員がその使命感を強く意識し、役割を果たす責任感と誇りをもっていきいきと仕事に取り組むとともに、職員の能力開発を通じて、組織全体の力を向上、発展させることとなる。

1. 職員の『成長実感＝やりがい』を支援する
2. 職員の能力を向上させ、「自信」を育む
3. 「人を育てる組織風土」を醸成し、組織全体の力を高める

【人材育成の基本指針】

- 求められる職員像
  - ① 法人理念の具現化に向け、使命感を持ちチャレンジし続ける職員
  - ② 相手の立場で自ら考え、人に喜んでもらう行動のできる職員
  - ③ 責任感、チームワークで問題解決・改善・目標を達成できる職員
- 人材育成の基本的な考え方
  - ① 職員自らの資質の向上を通じて成長し続け、自己実現が図れること
  - ② サービス向上につながり、利用者のより良い人生・生活を実現できること
  - ③ 法人の理念と使命の遂行、これから目指す姿（目標)、ビジョン実現ができること
  - ④ 経営体としての必要な利益を確保して、組織の維持・向上につながること

【人材育成の具体的方向】

- 個々の能力開発段階に応じた研修の充実
  - ① OJT の重視及び OJT 等を担う中堅、主任職員の指導力向上
  - ② 人材育成のマネジメントができる管理職等幹部の継続的育成
  - ③ 内部・外部研修における能力開発段階に応じた段階的・体系的が研修
  - ④ 資格取得等自己啓発・開発の支援
- 研修と人事が連携した人材育成マネジメントサイクルの構築

  役割等級基準に基づき、日常の OJT を充実させるとともに、適切な研修を受講させるなど「能力開発」を行い、その成果を発揮して職務を「実践」し発揮された意欲や実績を評価していく仕組みを活用した人材育成マネジメントサイクルを構築する。
- 職員の果たすべき役割・能力

  計画的かつ効果的な人材育成を進めるため、役割等級基準の示す等級ごとの果たす

べき役割・能力を人材育成の到達目標として組織全体で共有し、職員は自ら能力開発の目標を設定し、指導職・管理職は部下育成の目標をマネジメントすることができる。

- 法人職員としてのキャリア形成のための人事制度の運用

　法人としてのキャリア形成とは、基本資格取得の上で、職務遂行、職務能力向上のため、さまざまな経験と実践・省察を通じて成長することを指し、キャリア形成の観点を踏まえた人事異動の実施や昇任といった採用から退職までを見据えたキャリア支援を進める。

　そのキャリア支援を進めるため、入職１ヵ月後、１年後、その後はおおむね３年ごとに、または必要に応じて、個別にキャリアコンサルティングを実施し、職員個々の働き方に関する相談に応じ、職員が望む職業人生を送ることを支援する。

【人材育成の推進】

　人材育成の推進は、「法人研修」「施設・事業所内研修」「自己啓発支援」「育成面談」とする。これらの研修等支援は福祉会の組織、機能の維持向上を念頭に、人間性、倫理、スキル、実践力の能力開発の視点から絶えず時代に適応したものへと見直しを行い、職員の主体性を基本とした能力開発（自立型研修）を毎年度計画的に推進する。

基本研修体系（計画）

研修名	担当（企画・運営・評価）
階層別研修	総務課（人事担当）課長
管理職、指導的職員、中堅、一般、新人	
職員共通研修	総務課（人事担当）
専門研修	
介護職員	施設係長
看護職員	施設看護主任
相談支援、介護支援	主任介護支援専門員
施設、事業所内研修	事業所事業運営担当者
オンライン研修	総務課（人事担当）課長
外部研修	
介護支援、認知症、ユニットＲ等研修	総務課（人事担当）課長
能力開発	総務課（人事担当）課長
自己啓発支援（資格取得、自己開発研修）	総務課（人事担当）課長
育成面談（キャリアコンサルティング）	総務課（人事担当）課長