

社会福祉法人紫波会 人材育成計画

～ 人材から人財へ ～

平成 29 年 12 月 1 日 作成

令和 5 年 4 月 1 日 一部改正

I はじめに

1 社会の動向

我が国の人口動態を見ると、いわゆる団塊の世代が全員 75 歳以上となる 2025（令和 7）年に向けて高齢者人口が急速に増加した後、その増加が緩やかになります。また、大都市とその郊外では高齢者が増加する傾向にある一方で、地方では高齢者が増加せず、減少に転じる地域もみられます。

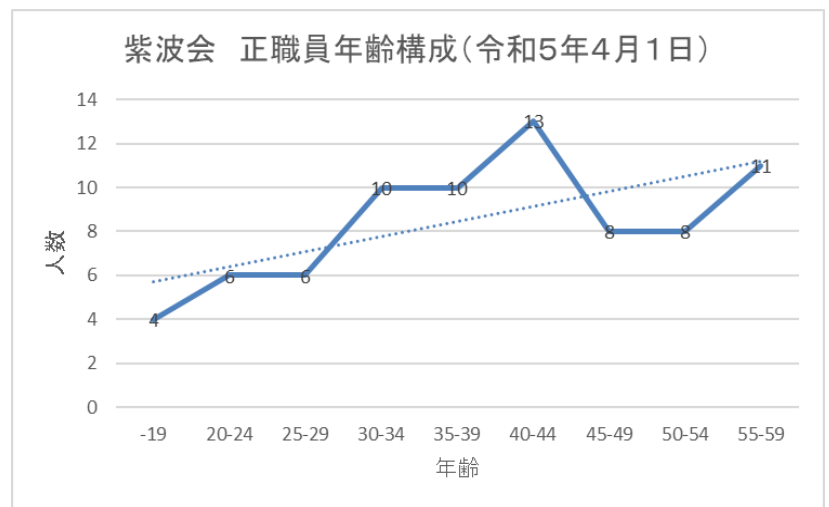
さらに、担い手となる生産年齢人口の減少が 2025（令和 7）年以降加速します。現在でも福祉人材の有効求人倍率が高止まりしていることに加え、2018（平成 30）年には労働時間規制の強化や同一労働同一賃金などを内容とする働き方改革関連法が成立し、2019（平成 31）年 4 月から順次施行されており、働き方改革に適切に対応しつつ、担い手確保を図る必要があります。事業者にとっては厳しい状況が続くことが予想されます。

このような動きに対応していくために、継続してマンパワーの量の確保とともに、個々の質の向上も重要となってきています。

2 法人の現状

職員の状況を見ると、年齢構成では 40 代前半の職員が最も多く、20 代～30 代前半、40 代後半～50 代前半の層が少ない状況になっており、今後において職員バランスの不均衡が加速することが懸念されます。

一方で、当法人での経験年数を見ると 5 年未満が 25%、5 年から 10 年未満が 26% で、合わせて半数を超えていて、職員研修の充実や職場風土の伝承を進めていく必要があります。



3 人材育成計画の必要性

社会情勢の激しい変化とともに、社会福祉法人として当法人に求められることの拡大に対応し、利用者が満足してサービスを受けられるよう、また法人として安定した事業が継続的に行えるように職員の資質向上に継続的に取り組んでいく必要があります。

職員一人ひとりの成長に着目し、OJTや外部での研修を活用し成果を職場内で広げる等の取組みにより、サービスの質的・量的向上を図っていくことが大切です。

このために人材育成計画を策定するとともに、具体的な推進体制、研修計画を策定し進めていきます。

II 人材育成の基本方針

1 目的

職員一人ひとりが法人職員としての自覚を持ち、資質や専門性の向上を目指すとともに、社会に貢献できる職員の育成を目的とします。

2 基本方針

「時代のニーズに応え、地域に貢献する人材（＝人財）を育成する。」

法人の基本理念に基づき、より高い信頼性の確保を目指して人材を育成していきます。

「人材育成推進プラン」に基づいた人材育成を実現し、その結果を適正に把握するとともに、人材育成計画の見直しを図ります。

3 計画期間

令和5年度～令和9年度

III 求められる人材像

1 職種や職域に関係なく、全ての職員に求められる人材像

「高い専門性」を発揮する力を持つ職員	経営理念の実現に向けて、高い専門性を発揮し、利用者支援に取り組むことの出来る職員
「プロ意識」を持つ職員	福祉人としての高い倫理観や専門性を追求するプロ意識を持ち、常に自己研鑽に努めることが出来る職員
「優れた経営感覚」を持つ職員	優れた経営感覚を活かして、業務・経営等の改善に取り組み、質の高いサービスの提供に繋げることが出来る職員

2 階層別に求められる人材像

1) 基礎業務の習得

①補助業務 (入職～)	社会人・組織人としての基本的なスタンスを確立する 実務に関する基本的知識をもとに、一般的な判断を要する定型的または補助的業務を遂行出来る
②定型業務 (1年～)	社会人・組織人として自己を確立する 通常業務に精通し、日常の定型業務を独立して遂行出来る 下級者に自己の経験を生かしアドバイスが出来る
③中級業務 (5年～)	実務に関する比較的高度な知識及び比較的高度な経験をもとに、応用的判断を要する業務を遂行出来る 問題解決法を身につけ、業務の改善や問題解決を実践出来る 下級者に自己の経験を生かし指導出来る
④上級業務 (10年～)	業務に関する経験をもとに、複雑な判断を要する業務を遂行出来る 標準的な課題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決にあたる事が出来る 下級者の指導を責任者として行なう事が出来る

2) 監督・指導能力の習得

業務指導 (副主任)	①指導力 ②労務管理の手続き等の基礎知識があり、一応の判断・対応が出来る ③達成がかなり困難な課題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決にあたる事が出来る
監督業務 (主任) (統括)	①監督力 ②事業計画策定の提言 ③上級者不在時の災害発生に指揮を取ることが出来る ④潜在的な問題について、予知・判断しながら問題提起することが出来る
施設運営 管理業務 (部長) (管理者) (副部長)	①事業計画策定への提言能力 ②危機管理能力 ③部下の育成能力 ④プロジェクト管理能力 ⑤統率力(士気高揚) ⑥職場の維持管理・人間関係を含めた総合的な労務管理において、適切な判断・対応が出来る

3) 管理能力の習得

管理業務 (事務長)	①戦略的な経営計画の企画・立案・推進 ②組織運営管理 ③経営層のサポート危機管理能力 ④プロジェクト管理能力
施設経営 (施設長)	①戦略的な経営計画の企画・立案・推進 ②組織運営管理 ③経営層のサポート危機管理能力 ④プロジェクト管理能力 ⑤チームケアの統括管理

IV 人材育成の推進体制

人材育成を効果的に推進していくためには、人材育成管理者・同担当者・総務／研修担当部門による人材育成委員会の体制により（を組織し）、それぞれの役割と責務を明確にし、協力、連携して環境づくりに取り組み、職員の主体的な自己啓発を促し、支えていくことが重要です。

そして、その取り組みを計画的かつ継続的に行っていくために、適切な進行管理と検証を行い、常に改善を図りながら、人材育成に取り組んでいきます。

(1) 人材育成委員会

・育成管理者

職場内の業務管理とともに、職員の育成や研修機会の創出、研修専念のための環境整備に取り組みます。また、職員が意欲を持って働くことのできる職場環境づくりに取り組んでいきます。

- ・人材育成担当者

職員研修の計画的派遣や職場研修の的確な実施に努め、人材育成方策の具体的取組みについて、改善点等を提案しつつ、取組みを推進します。

日頃から個々の職員の能力・適性等の把握に努め、人材育成に係る進捗管理等を行うとともに、それらに応じた指導・育成を行っていきます。

- ・総務/研修担当部門の役割

この「基本方針」に基づく取組みを推進していくとともに、常に職員の意見に耳を傾け、社会環境等の変化に注意を払い、それに柔軟に対応し、取組み全体を調整するとともに、人材の確保、人事評価、職員研修及び人事管理の各方策と関連させた取組みを検討し、実施します。

(2) 人材育成推進プラン

「基本方針」に基づく人材育成を進めるための施策についての年次計画を「人材育成推進プラン」と称し、向こう5年間の期間を設定して策定します。