

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

I はじめに

1 社会の動向

わが国では、少子高齢化や人口の減少による労働力不足等構造的な問題に直面しているなかで、持続的な社会保障制度の維持・構築が不可欠となっています。今後、社会福祉業界は更なる効率化が求められてくることは必至です。

先の社会福祉法の改正においては、社会福祉法人のガバナンスの強化、透明性の確保、情報の公開等が更に求められ、また、社会保障費が増大していくなかで、報酬の見直しも検討されており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、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。

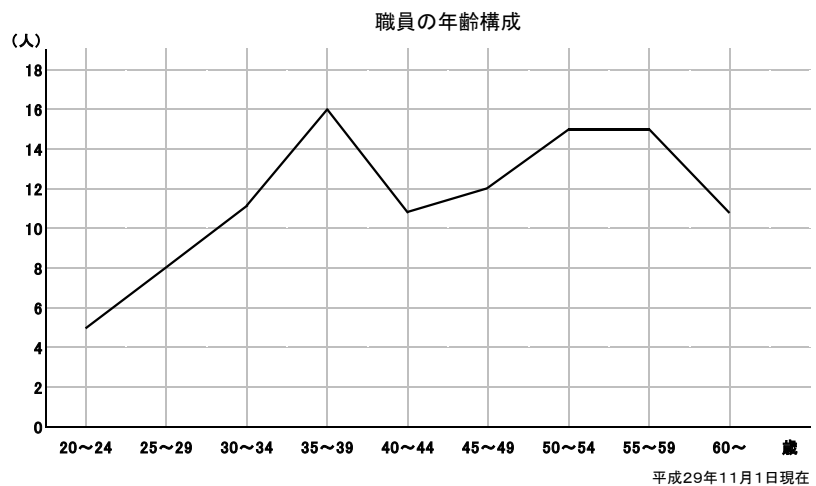
2 法人の現状

法人では、平成 19 年度に社会福祉法人紫波会本部職場研修実施要綱を策定し、職場研修の充実を図って来ておりますが、形骸化と社会の動きに十分に対応できているか懸念が生じています。

こうしたなか、平成 29 年度において人材育成担当を委嘱し、新たな人材育成・研修の体系化を図るべく進めています。

職員の状況を見ると、年齢構成では 35 歳未満の職員が少なく、35 歳以上の職員は概ね同じ様な人数となっており、今後において職員の高齢化が懸念されます。

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

平成30年度～平成34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) (次長)	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。