

社会福祉法人大川市福祉会 人材育成計画 ～職員のエンゲージメント力の高揚をめざして～

令和6年2月1日 作成

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、福岡県においては、高齢者が増加する傾向にある一方で、県南部では出生率が急激に低下し、少子化による学級減が深刻化している自治体も多くみられます。

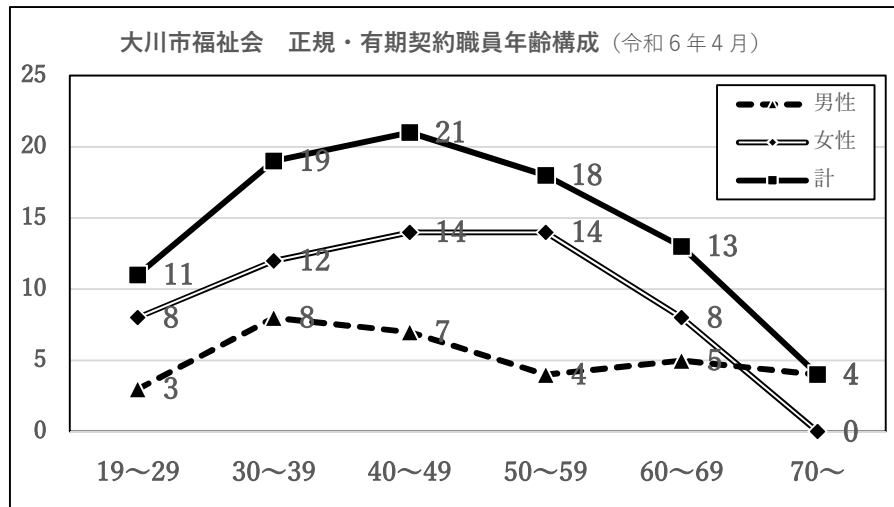
さらに、少子化の影響から担い手となる生産年齢人口の減少が令和7年以降加速しています。現在でも福祉人材の有効求人倍率が高止まりしていることに加え、平成30年には労働時間規制の強化や同一労働同一賃金などを内容とする働き方改革関連法が成立し、平成31年4月から順次施行されており、働き方改革に適切に対応しつつ、担い手確保を図る必要があります。事業者にとっては厳しい状況が続くことが予想されます。このような動きに対応していくために、継続してマンパワーの量の確保とともに、個々の質の向上も重要となってきています。

2 法人の現状

職員の状況を見ると、年齢構成では40代の職員が最も多く、19代～29代、50代～59代の層が少ない状況になっています。

特に、正規・有期契約職員ともに男性の職員が少なく、今後、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、法人での経験年数を見ると5年未満が57%で、特に、有期契



約職員がそのうちの70%以上であることから、職員の離職率の低下を抑制するとともに、職員研修の充実やエンゲージメントの高揚を図っ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その成果を業務会議や研修報告会で広げる等の取組により、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。

4 人材育成計画の趣旨

本会は、令和5年3月に第4期5か年計画を策定し、運営方針として「利用者の地域社会での自立」、「利用者の人権擁護」、「職員が安心して働ける職場づくり」、「法人の経営基盤の安定」、「法人の地域貢献」を掲げ、その達成に向けて次の3つの目標評価指数を設定しました。

- ① 利用者の満足度指数
- ② 職員のエンゲージメント指数
- ③ 事業所収益比率

このエンゲージメントとは、「法人の中で、職員がお互いに愛着を持って貢献し、成長し合える信頼関係が生まれ、法人に対して主体的に関わろうとする姿」のことです。その結果、職員の「支援技術の向上」、「離職率の低下」、「人材育成」等のメリットが生まれます。

このことから、法人の将来の展望を伺う上で、利用者の満足度指数や事業所収益比率の向上には、職員のエンゲージメント指数を高めることが最優先事項であると考えます。

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誇りと自覚を持ち、資質や専門性の向上を目指すとともに、基本理念の達成をめざすため、地域社会及び法人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、自発的・主体的に地域社会及び法人に貢献する人材を育成する。」

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。

また、「人材育成推進プラン」(別紙)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。

さらに、この人材育成計画と実施を通して、人事評価制度による「やり甲斐を感じる職場」の醸成や福利更生等の充実による「満足感」の高揚、及び人事異動の促進による「職能」の開発に反映させていきます。

3 計画期間 令和6年度～令和10年度

III 求められる人材像

1 法人が理念として掲げていることを実現するため、全ての職員に求められる人材像

職員像 「安心して支援を任せられる人」

1 利用者やその家族との信頼関係が構築できる人(信頼)	利用者が地域の中で自立して生活をしていくための支援を行うには職員が利用者や利用者の家族との信頼関係ができていないと良い支援ができない。
2 目標の職員像の実現に向かって意欲的に取り組む人(意欲)	法人理念を実現することは早急にはできないことから、毎日の支援をする中で利用者の思いを実現するための法人の具体的な目標に向かって取り組む必要がある。
3 他者との協調ができる人(協調)	他者との良好な関係を構築して法人の理念を実現するための協力を得る必要がある。

2 階層別に求められる人材像

1) 基礎業務の習得(正規・有期契約職員一律)

補助業務 (入職～)	<ul style="list-style-type: none"> ① 法人の基本理念を理解できる ② 専門職として基本技術に基づきサービスの提供ができる (前期)専門職として、基本技術が理解できる (後期)専門職として、基本技術に基づいたサービス提供の実践ができる ③ 担当利用者の情報を収集し、理解を深める努力ができる ④ 無資格者は必要な資格を取得する(研修受講)
定型業務 (1年～)	<ul style="list-style-type: none"> ① 法人の基本理念の実現のため、何をすべきか理解できている ② 社会人として誇りをもって、障がい者施設で働いている ③ 通常の業務に精通し、日常の定型業務を独立して遂行できる (前期)専門職として、応用技術が理解できる (後期)専門職として、応用技術を踏まえたサービス提供の実践ができる ④ 後輩に自己の経験を生かしアドバイスができる
中級業務 (5年～)	<ul style="list-style-type: none"> ① 地域社会や法人に対して、主体的に貢献しようとする姿勢が見られる ② 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できる ③ 問題解決法を身につけ、業務の改善や問題解決を実践できる ④ 後輩に自己の経験を生かし指導できる
上級業務 (10年～)	<ul style="list-style-type: none"> ① 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できる ② 緊急な課題について、上司の指示により事業所内をまとめ問題解決にあたることができる ③ 上司へ報告する際、具体的な解決策を持って報告をすることができる ④ 後輩の指導を責任者として行なうことができる

2) 監督・指導能力の習得

業務指導 (第2 サビ管)	<ul style="list-style-type: none"> ① 知識・技術(基礎的な支援技術・労務管理の手続き等) ② 創意工夫(率先した事業の改善・工夫) ③ 表現力(自分の役割・意思など、文章や口頭による伝達) ④ 対応力・理解力(課題に対する事業所内の意見を掌握と支援)
監督業務 (主任) (サビ管)	<ul style="list-style-type: none"> ① 知識・技術力(応用的な支援技術・労務管理等の業務遂行) ② 企画力(事業計画策定の提言) ③ 折衝力(他事業所・部門に対する自分の事業所の意思・意図の理解納得) ④ 判断力(上司不在時の災害発生・潜在的な問題に対する問題提起)
施設運営 管理業務 (管理者)	<ul style="list-style-type: none"> ① 指導力(部下の育成能力・職場の維持管理・職員の労務管理) ② 知識・技術(事業計画策定への提言能力) ③ 計画形成力(他者に対する自分の事業計画の意思・意図の理解納得) ④ 渉外力(事業所の代表として取引業者・経営に係る関係者との交渉) ⑤ 判断力(士気高揚・危機管理能力・多くの情報からの最適な選択)

3) 管理能力の習得

施設経営 (施設長)	① 指導・監督力(指導による職員のエンゲージメントの喚起・醸成) ② 知識・技術(戦略的な経営計画の企画・立案・推進) ③ 計画形成力(利用者・地域のニーズを踏まえた新たな計画の具体化) ④ 渉外力(法人を代表しての折衝・調整・経営層のサポート力) ⑤ 判断力(管理目標達成のための最良案の選択・危機管理の指導力) ⑥ 管理統率力(経営資源の有効な活用・施設拠点内ケアの統括管理)
管理業務 (本部長)	① 経営力(目標評価指数の向上) ・利用者満足度の向上 ・エンゲージメントの醸成のための福利厚生等の推進 ・事業収益の比率の伸長 ② 企画立案力(戦略的な経営計画の企画・立案・推進) ③ 組織経理管理(収支予算・決算の健全な運用) ④ 組織運営管理(人事評価制度・人事異動の円滑な運営)

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(当面:管理者会議)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(本部長・施設長)

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めます。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(管理者)

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り組みについて、改善点等を提案しつつ、取り組みを推進します。

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(本部:統合化後設置)

この「基本方針」に基づく取り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、取り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連関させた取り組みを検討し、実施します。

(2) 人材育成計画(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。