

社会福祉法人 池上長寿園

人財育成に対する考え方と研修体系

(平成30年度版)



社会福祉法人

池上長寿園

IKEGAMI CHOJUEN

経営本部 人財課

目 次

はじめに

第1章 法人理念・経営方針・行動基準

- 1 法人理念
- 2 経営方針
- 3 行動基準

第2章 法人の人財育成方針

- 1 法人として育成すべき人財像
 - (1) 地域包括ケアシステム構築のために
 - (2) 認知症ケア充実のために
 - (3) 重度者・看取り・医療的ケア充実のために
 - (4) リハビリテーション特化・地域リハビリ支援のために
- 2 人財課の使命
 - (1) “職員の尊厳を守ること”
 - (2) キャリアデザイン構築支援
 - (3) キャリア形成支援
- 3 法人のキャリアパス

第3章 法人研修体系

第4章 人財育成計画

- 1 人財育成重点方針
- 2 研修計画表

はじめに

社会福祉法人池上長寿園では、法人の理念『未来への創造～歴史を紡ぎ今に挑戦する』に基づき、平成30年度は『未来への創造プラン2.0』の中期の年にあたることから、その目標達成に向けて着実に研修計画を推進していきます。

日本は、未だかつて世界が経験したことのない高齢化と人口減少に直面しています。高齢化は、介護福祉ニーズの増大を、人口減少は、それを担う人財不足をもたらしています。そして世界は、この重大局面について、私たちが考える以上に注目しています。このような状況において、私たち社会福祉法人の使命は、グローバルな視点を持ち、国際社会、地域社会における役割を認識した上で、様々な社会資源と連携、協力し合い、支え合う地域の実現に貢献することに他なりません。

平成37年(2025年)には、団塊の世代が75歳以上になり、後期高齢者の占める割合は一層高くなります。また、認知症高齢者の増加が見込まれる中で、住み慣れた地域で安心して暮らし続けるためには、地域包括ケアシステムの推進は不可欠です。それは、居宅系サービスの拡充に限られることではありません。養護老人ホーム、特別養護老人ホーム等に入居される方は、これまで以上に緊急避難的意味合いが強かったり、断続的な介護が必要であったりと、地域を支える施設が担うべき役割には、より高度な専門性が求められます。

新たな時代に対応した福祉の提供ビジョンが唱えるものは、高齢、障がい、児童等といった既存の福祉分野を越えるにとどまらず、福祉以外の分野とも積極的に連携をはかり、地域に暮らす住民の誰もが、その時々状況に応じ、支援を受けたり、支援したりしながら、生涯をその人らしく営むことができる共生社会の実現です。そのためには、制度の狭間にあるニーズに応え得る新たなサービスを果敢に展開していかなければなりません。

そう、56年前「薄幸の老人たちをなんとか幸せにしてあげたいものだ」と心に誓い、せめて区内の恵まれないお年寄りのために老人ホームをつくってさしあげたいと活動された創設時の婦人団体の方々のように。

私たちはこれからも、創設時の情熱を絶やすことなく、未来への道を切り拓く人財を育成してまいります。

平成30年 4月

第1章 法人理念・経営方針・行動基準

法人理念	<p>「未来への創造」 ～歴史を紡ぎ、今に挑戦する～ 社会福祉法人池上長寿園は、地域の善意と情熱を礎に歩き始めたときの「想い」「価値」を大切に、地域に真心と心温まる笑顔を届けてまいります。 そして、多様化する「今日的課題」に常に挑戦し、すべての人が「私らしい豊かさ」を実現できる成熟社会の創造に寄与し、未来への道を切り拓いていきます。</p>
経営方針	<p>社会福祉法人としての経営基盤の確立 社会福祉法人池上長寿園は、法人の掲げる理念に基づき、適正な収益を確保し、安定的な財務基盤を構築できる法人経営へと脱却させます。また、理念に基づく方針及び関係法令等を遵守し、公共的・公益的かつ信頼性の高い経営に努めます。</p>
行動基準	<p>【SHST】 サービス提供の判断・行動の源</p> <p>Safety(安全) 誰にとっても安全・安心であることを最優先する Hospitality (おもてなし) その人の気持ちに寄り添い応える Smile (笑顔) 心温まる笑顔をお届けする Team Work (チームワーク) ご利用者、ご家族、地域もチームの一員</p>
法人が目指す姿	<p>人財育成 QOL向上、人を育て活かす、外部関係団体との更なる連携、社会福祉施設における中核的役割を担う → PSM(プロフェッショナルサービスマネージャー)育成他</p>

1 法人理念

社会福祉法人池上長寿園の理念は、「未来への創造～歴史を紡ぎ“今”に挑戦する～」です。私たちは、歩き始めたときの「想い」「価値」を忘れることなく、社会福祉事業、公益事業、収益事業を総合的に展開し、未来への創造に向け、“今に挑戦することができる人財”を育成してまいります。

2 経営方針

社会福祉法人を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした状況のもと、さらなるサービスの質の向上と経営的な自立、地域住民との信頼関係を確立させるため、“やりがいを持って、自立（律）的に行動する人財”を育成してまいります。

3 行動基準（SHST）

- ・Safety（安全） “誰にとっても、安全・安心であることを最優先し、継続的に良質なサービスを提供することができる人財”を育成してまいります。
- ・Hospitality（おもてなし） ご利用者さま一人ひとりの多様性を尊重し、その人の視点や立場に立ち、“その人の気持ちに寄り添い、応えることができる人財”を育成します。
- ・Smile（笑顔） 職員が専門性と誇りをもって笑顔で生き活きと働き、ご利用者、ご家族、地域の皆さまへ、心温まる笑顔をお届けできるよう、法人全体で支えてまいります。
- ・Team Work（チームワーク） “地域社会における自身の役割を意識し、互いに尊重・協力し、誇りを持ってサービスを提供することができる人財”を育成してまいります。

第2章 法人の人財育成方針

1 法人として育成すべき人財像

地域に暮らす住民の誰もが、認知症となっても、医療と介護の両方が必要となっても、最期まで住み慣れた地域で生涯をその人らしく営むことができるよう支援するために、以下の人財を育成いたします。

(1) 地域包括ケアシステム構築のために

- ① “複合的な課題に対する適切なアセスメントと、様々な社会資源を活用して総合的な支援プランを策定することができる人財”
- ② “福祉サービスの提供の担い手として、特定の分野に関する専門性のみならず、福祉サービス全般についての一定の基本的な知見・技能を有する人財”
- ③ “地域社会において多様化するニーズに対し、地域全体で支えるシステムを構築できる人財”

(2) 認知症ケア充実のために

- ① “認知症予防、認知症状の緩和や軽度～中重度の認知症に対応するステージ別ケアを提供することができる専門知識と技術をもつ人財”
- ② “認知症を正しく理解し、認知症の人や、その人を取り巻く家族の良き理解者として、地域で活躍できる人財”

(3) 重度者・看取り・医療的ケア充実のために

- ① “吸引や経管栄養（胃ろう等）など、医療と介護の両方が必要な利用者を積極的に受け入れることができる専門技術と資格をもつ人財”
- ② “ご利用者さまがこれまで大切にされてきたことに思いを寄せて、最期までケアを提供することができる人財”
- ③ “保健、医療、福祉サービス等との信頼関係を基に、高度急性期医療から在宅介護までの一連のサービス提供者間のネットワークを構築することができる人財”

(4) リハビリテーション特化・地域リハビリ支援のために

- ① “本人の気持ちに寄り添い、マイナス面よりもプラス面に目を向けて「活動」「参加」を支援することができる人財”
- ② “住み慣れた地域で生涯をその人らしく暮らすことができるよう、生活機能の維持・向上を目的とした効果的なリハビリテーションを提供できる人財”

2 人財課の使命

(1) “職員の尊厳を守ること”

社会福祉事業は、人が人に対してサービスを提供する対人援助事業です。対人援助事業では、職員が専門性と誇りをもって生き活きと働くということが、サービスの質を担保することに繋がり、延いては、地域のご利用者の満足・安定したサービスの提供に繋がります。そして、職員の満足度は、ご利用者さま・地域の皆さまの満足度へ繋がるものと確信いたします。

「ソーシャルワーク＝社会福祉・社会福祉事業」の大原則に、人間の“尊厳の尊重”が掲げられているように、人財課の使命は、“**職員の尊厳を守ること**”であると考えます。

すべての職員が、“生き活きと働くことができる職場環境の整備”、“専門性を高め、誇りをもって働くことができる職場体系の構築”、“共に学び、教え合う職場風土の醸成”の実現に努めてまいります。

(2) キャリアデザイン構築支援

【Career＝生涯。経歴。行路。職業。生涯の仕事。】から、法人では、キャリアデザインを“**職員一人ひとりの人生設計**”と捉え支援いたします。

性別・年齢・国籍等に関係なく、結婚・出産・育児・介護・疾病などのライフイベントによらず、生涯働き続けることができる働きやすい職場環境を整えると共に、キャリアアップのために必要な法人内の基準や条件、技術・能力を身につける道筋をキャリアパスにおいて明示することで、職員一人ひとりが、自身のかけがえのない人生の道りについて、主体的に思い描くことができるよう支援し、職員それぞれの長い人生の中で遭遇するさまざまなライフイベントに寄り添いながら、共に歩み、成長することができる法人を目指します。



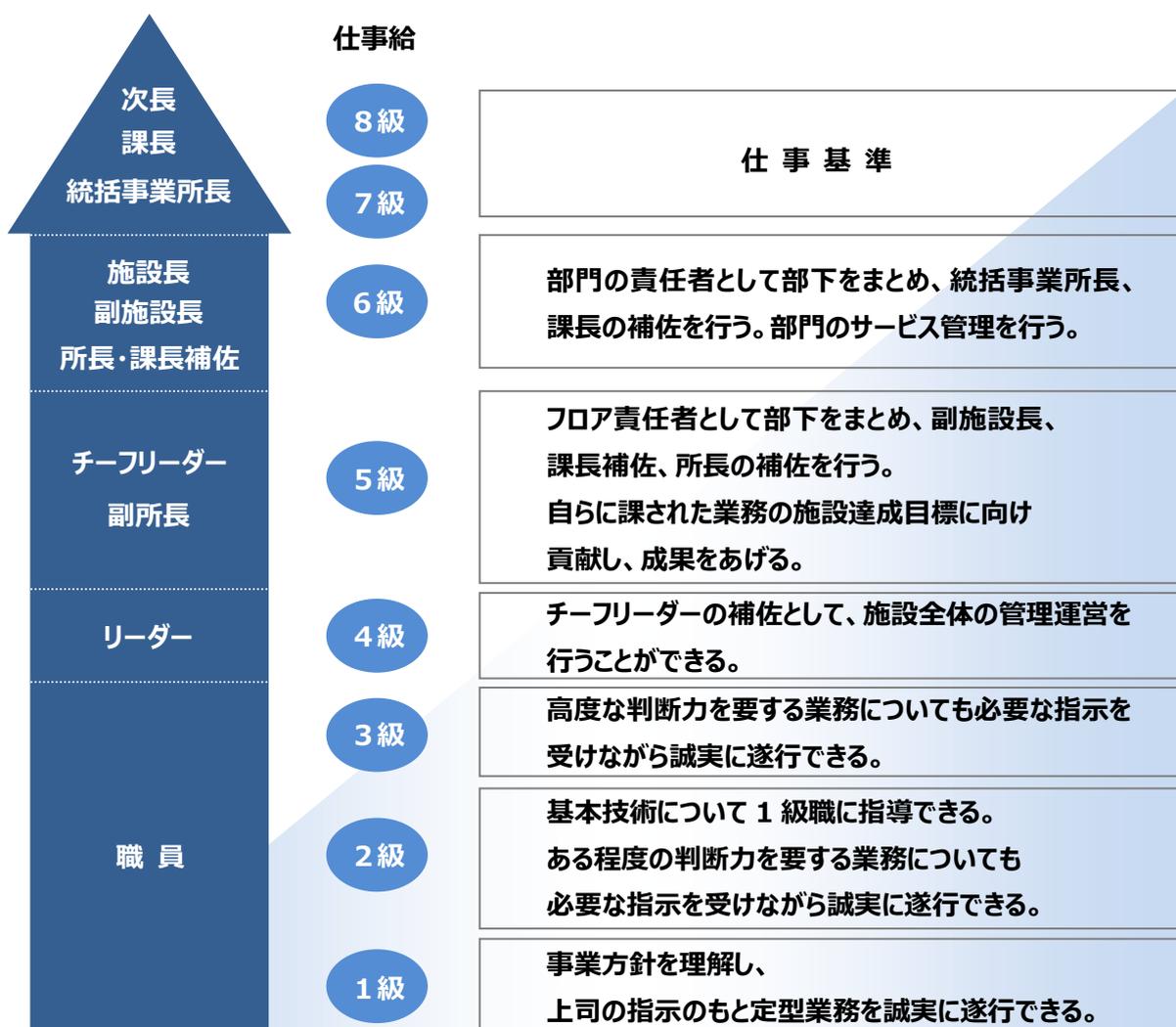
(3) キャリア形成支援

多様な人材が安心して介護福祉分野で働くことができるよう、現場で求められる基礎的な知識・技術を学ぶことができる環境を整備いたします。さらに、全ての職員が生涯にわたり成長し続けることができるよう、社会・地域のニーズと法人理念に基づいた研修体系を定め、それぞれの成長段階に応じた資質向上の機会を提供してまいります。

3 法人のキャリアパス

法人では、全ての職員が、将来の展望をもって働くことができるよう、キャリアパスを明示いたします。

【法人キャリアパス概要図】



入職後、最初に、社会人としてのルール・マナーを学び、指導を受けながら業務を身につけていただきます。次に、後輩の指導に力を発揮しつつ成長していただきます。そして、リーダーとして組織を意識した上で、良いサービスを提供し、良い人材を育てていただきます。

先輩の活躍を目の当たりにするうちに、「対人援助職として、現場にて理論に基づいた実践経験を積み重ねながら、スペシャリストとしての道を究めたい」、「地域のニーズを掘り起こし、社会福祉法人としてできることは何かを考え事業を推し進める、マネジメントへ参画したい」など、自分の進みたい道が見えてくるとおもいます。

専門職(スペシャリスト)・経営(マネジメント)への参画・教育担当者など、それぞれの分野でキャリアを重ねて活躍する先輩の姿と、3年後、5年後、10年後、20年後に「なりたい自分」の姿を重ね合わせることができた時、一人ひとりが自己実現に向けて、安心して働くことができると考えています。

第3章 法人研修体系



(1) 階層別研修

仕事級に相当する役割遂行に必要な能力を習得することを目的とする。

- ① **トップマネジメント研修** 経営知識・革新能力等の獲得、異文化コミュニケーション能力・ダイバーシティ・倫理観・洞察力などの人間力の向上を目的とする。
- ② **シニアマネジメント研修** 管理職としての意識改革・部下の管理能力強化を目的とする。管理能力の習得に必要な、目標指向力・組織能力・業務運営能力・動機づけ能力・育成能力・信頼感・自己革新能力を習得する。
- ③ **チーフリーダー研修** 改善と改革の視点で業務改善を提案できる企画力を習得する。
- ④ **リーダー研修** 後輩指導力の向上。プレゼンテーション力・傾聴力を習得する。
- ⑤ **総合職基礎研修** 自らが習得した基本知識・技術についてその根拠と共に他者に伝達する能力・一歩進んだマナーを習得する。
- ⑥ **新入社員研修** 社会人の心得・ビジネスマナーを習得し、法人理念・方針を理解する。

(2) 職能別研修

事務員・相談援助職員・介護支援専門員・介護職員・看護職員・栄養士・機能訓練指導員・業務職員など、職能別に必要な知識、技術を習得することを目的とする。

(3) 目的別研修

法人理念、コンプライアンス、キャリアデザイン構築支援、事業運営・業務遂行のために必要な知識や技術等を習得する。

(4) アクティブラーニング

自分たちが提供したいサービス、提供すべきサービスは何かについて語り合い、より良いサービスを職員自らが提案、計画し、実現することを目的とする。

(5) 自己啓発研修

能力の向上・開発を主体的に行い、キャリア形成を目指す職員に対し、その学習活動を支援する形で実施する。

第4章 人財育成計画

1 人財育成における重点項目

社会福祉法人池上長寿園は、職員が地域課題への取組などを通じて、地域住民との信頼関係をさらに深め、生涯にわたり社会で活躍できるよう、今まで培ってきた人財育成の風土をさらに推進し、職員はもとよりご利用者がその人らしい生活が送れるよう支援します。そのためにも、以下のような人財育成計画に取り組みます。

① 自立的な能力を伸ばし、**自ら考えて行動する仕事力のある人財育成**

対応研修：「相談援助研修」、「キャリアパス研修」等

② 人財のモチベーションを高め、**キャリアアップの促進につなげる研修の実施**

対応研修：「チームリーダー研修」、「喀痰吸引等研修」等

③ ご利用者の尊厳と自立に基づくサービスが提供できる人財を育成するための
権利擁護の理解と取り組み

対応研修：「権利擁護研修」等

④ **高い規範意識と倫理感・道徳観をもつ人財の育成**

対応研修：「新規採用職員研修」、「サービスマナー研修」等

⑤ 経営管理の徹底とコーポレートガバナンスを向上させ、**安定した事業経営を維持する**

対応研修：「経営管理研修」、「労務管理研修」等

2 研修計画表

目標管理シートにおける能力開発目標を設定する際の参考資料として活用してください。

(1) 階層別研修

所管	仕事級	研修名	開催月															
			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月				
人財課	8級	トップマネジメント研修																
		(1) 経営幹部のためのマネジメント必須講座				○					○							
		(2) 働き方改革研修							☆	☆	☆	☆						
	7級	(3) スキルアップ研修				☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆						
		(1) 福祉施設長専門講座		○														
		(2) 管理職のための組織マネジメント研修									○						○	
		(3) 管理職・リーダーのための財務分析力養成コース						○								○		
		(4) 戦略型マネジメントコース					○				○	○				○		
		(5) 経営品質研修		☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	
		(6) 女性リーダー養成コース					○				○					○		
		(7) 社会福祉法人経営者研修会 経営管理									☆							
		(8) 社会福祉法人監事研修									☆	☆						
		(9) 業務の仕組み化セミナー					☆	☆	☆									
		(10) 社会福祉法人経営者研修会 人事管理				☆												
		(11) 社会福祉法人 労務管理セミナー													☆			
		(12) 社会福祉法人広報強化セミナー									☆							
		(13) B S C ファシリテーター養成講座									☆						☆	
	(14) 社会福祉法人制度改革対応（フォローアップ）セミナー							☆									☆	
	6級	シニアマネジメント研修																
		(1) 社会福祉施設長資格認定講習		○														
		(2) 人材育成型マネジメントコース						○								○		
		(3) 新任管理者のための利益管理入門セミナー					○					○						
		(4) ロジカルシンキングコース			○						○		○			○		
		(5) 職場リーダー基礎コース									○		○			○		
		(6) 女性のための自身の強みを活かしたリーダーシップセミナー		○							○					○		
		(7) 社会保障・人口問題基礎講座										☆						
		(8) 全国社会福祉法人経営青年会 専門講座											☆					
		(9) 全国社会福祉法人経営青年会 基礎講座						☆										
		(10) 管理者高齢者権利擁護研修（居宅系）							☆									
		(11) 評価者研修	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆
		(12) 職場研修担当者研修会						☆									☆	
	(13) 認知症対応型サビ事業管理者研修		☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	
	5級	チームリーダー研修																
		(1) 管理職員研修															○	
		(2) 福祉事業所のための経営基礎研修							○									
		(3) 福祉事業所のための経営実務研修										○						
		(4) 労働基準法等に関する基礎研修										○						
		(5) 人事・労務に関する基礎研修										○						
		(6) スキルアップ研修			○													
		(7) 社会福祉法人 主任/係長講座						☆										
		(8) 中堅職員重点テーマ強化研修									☆	☆						
		(9) チームリーダー研修											☆	☆				
(10) スーパービジョン研修																☆		
(11) 研修講師養成講座		☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	
(12) コーチングトレーニング講座							☆											
事業部門	4級	リーダー研修																
		(1) 社会福祉士実習指導者講習会					☆											
		(2) 介護福祉士実習指導者講習会												☆				
		(3) 中堅職員研修（3年～5年）					○	○	○	○								
		(4) チームリーダー重点テーマ強化研修											○	○				
		(5) 現場リーダーの人材育成					☆											
		(6) 研修講師養成研修 初級						☆										
	(7) ボランティアコーディネーター		☆									☆						
	153級	総合職基礎研修																
		(1) 初任者研修（3年未満）	○	○	○		○									○		
(2) 認知症ケアに関する研修会											☆							
(3) 介護保険研修			☆											☆				
人財課	新任職員研修	(1) OJT	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
		(2) 新規採用職員研修(4月入職学卒者向け)	○															
		(3) 新規採用職員フォローアップ研修(4月入職学卒者向け)													○			
		(4) 新規採用職員研修(中途採用入職者向け)	○					○								○		

(3) 目的別研修

所管	研修名	開催月											
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
事業部門	(1) 褥瘡対策研修							☆					
	(2) 感染症対策研修											○	
	(3) 食中毒予防研修			☆									
	(4) リスクマネジメント研修(年2回)				☆						☆		
	(5) 高齢者虐待防止に関する研修												○
	(6) 看取りに関する研修					☆							
	(7) メンタルヘルス研修							☆					
	(8) 上級救命講習	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆
	(9) 応急手当普及員講習	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆
	(10) 自衛消防隊訓練指導者講習会					☆							
人財課	(11) 権利擁護研修				○								
	(12) 労務管理研修							○					
	(13) 情報セキュリティ研修										○		
	(14) ヒヤリハット・ニヤリハット研修									○			
	(15) コーチング研修					○					○		
	(16) 介護職員初任者研修						☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆
	(17) 喀痰吸引等研修			☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆

(4) アクティブラーニング

所管	研修名	開催月											
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
人財課	(1) PSM(プロフェッショナルサービスマネジャー)研修			○				○					○
	(2) 認知症ケア研修		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

(5) 自己啓発研修

所管	研修名	開催月											
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
人財課	(1) 昇任・昇格試験対策講座									○			
	(2) 介護福祉士実技研修				☆								

※研修計画表は、内部研修・外部研修共に、研修計画策定時点での開催予定時期に○または☆印をつけています。
 ※受講対象となる研修は、上記のみに限定せず、随時検討し、追加いたします。