

社会福祉法人 池上長寿園

人財育成方針

(平成31年度版)



社会福祉法人

池上長寿園

IKEGAMI CHOJUEN

目 次

池上長寿園平成31年度事業計画

経営理念	・・・P1
経営方針	・・・P1
行動基準	・・・P1
事業計画重点課題	・・・P1
推進項目	・・・P1

池上長寿園人財育成について

第1章 法人の人財育成ビジョン	
人財育成基本方針	・・・P2
人財育成の重点項目	・・・P3
第2章 キャリアパス構築支援	・・・P3

池上長寿園キャリアデザインについて

・・・P4

池上長寿園の研修体系

(1) 階層別研修	・・・P6
(2) 職能別研修	・・・P7
(3) 目的別研修	・・・P8
(4) OJT	・・・P8
(5) TR(トレーニー)制度	・・・P8
(6) 次期リーダー育成研修	・・・P9

おまけ

・・・P12

[経営理念]

「未来への創造」 ～歴史を紡ぎ、**“今”**に挑戦する

[経営方針]

社会福祉法人としての経営基盤の確立

[行動基準 SHST]

安全	Safety	誰にとっても安全・安心であることを最優先します。
おもてなし	Hospitality	その人の気持ちに寄り添い、応えます。
笑顔	Smile	心温まる笑顔をお届けします。
チームワーク	Team Work	ご利用者、ご家族、地域もチームの一員

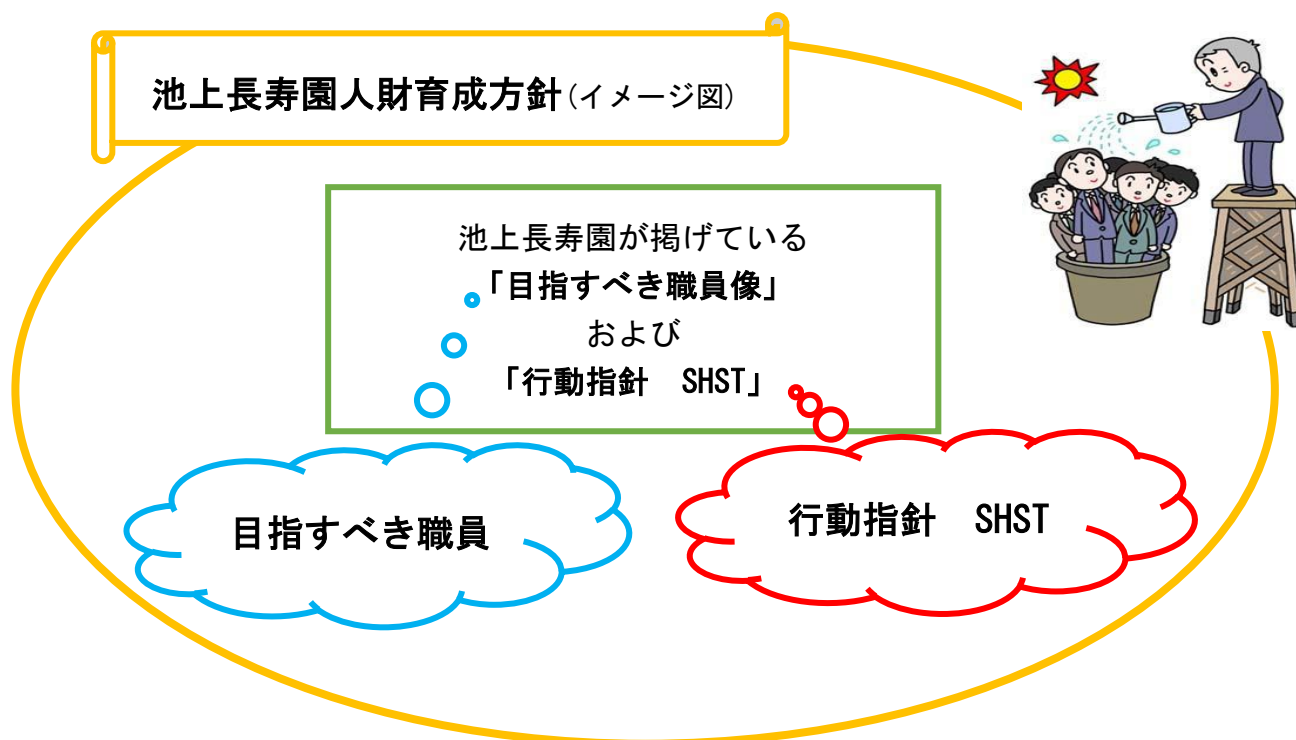
[平成31年度事業計画 重点課題]

- (1) 利用者・職員など個人の尊厳が守られる環境(住まい・職場)づくり
- (2) 事業の発展・継続を支える経営基盤の確立
- (3) 持続可能な事業経営のための選択と集中

[平成31年度事業計画 推進項目]

- (1) サービス改革
- (2) 経営改革
- (3) 事業改革

第1章 人財育成ビジョン



人財育成基本方針

社会福祉事業は、人が人に対してサービスを提供する「対人サービス」事業です。対人サービス事業では、職員が事業目的達成の源であり、職員が、専門性をもって生き生きと働けることが、サービスの質の確保、地域やご利用者の満足、法人・施設の経営基盤の安定に繋がります。

法人では、理念、経営方針・目標から導き出された、人財育成方針と職員の行動基本方針を基に研修体系を定め、職員が、福祉のスペシャリストとして成長し、区民サービスの向上を図れるよう更に努めます。

目指すべき職員像

ご利用者の立場で考え行動し、皆から信頼されることができる。

互いに尊重・協力し、チームとして仕事をする事ができる。

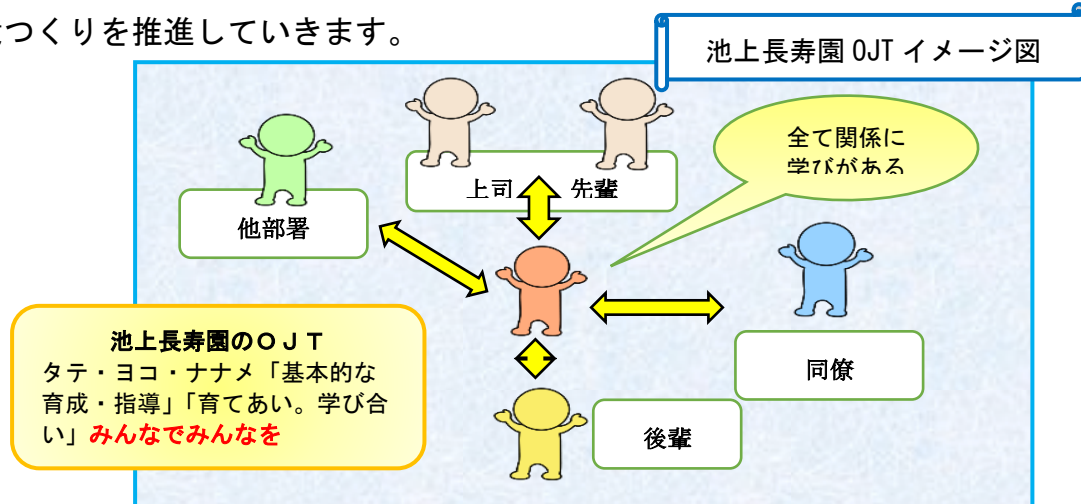
時代の変化を捉え、経営感覚を自ら養うことができる。

新たなる希望を語り、周りのやる気を鼓舞することができる。

人財育成の重点項目

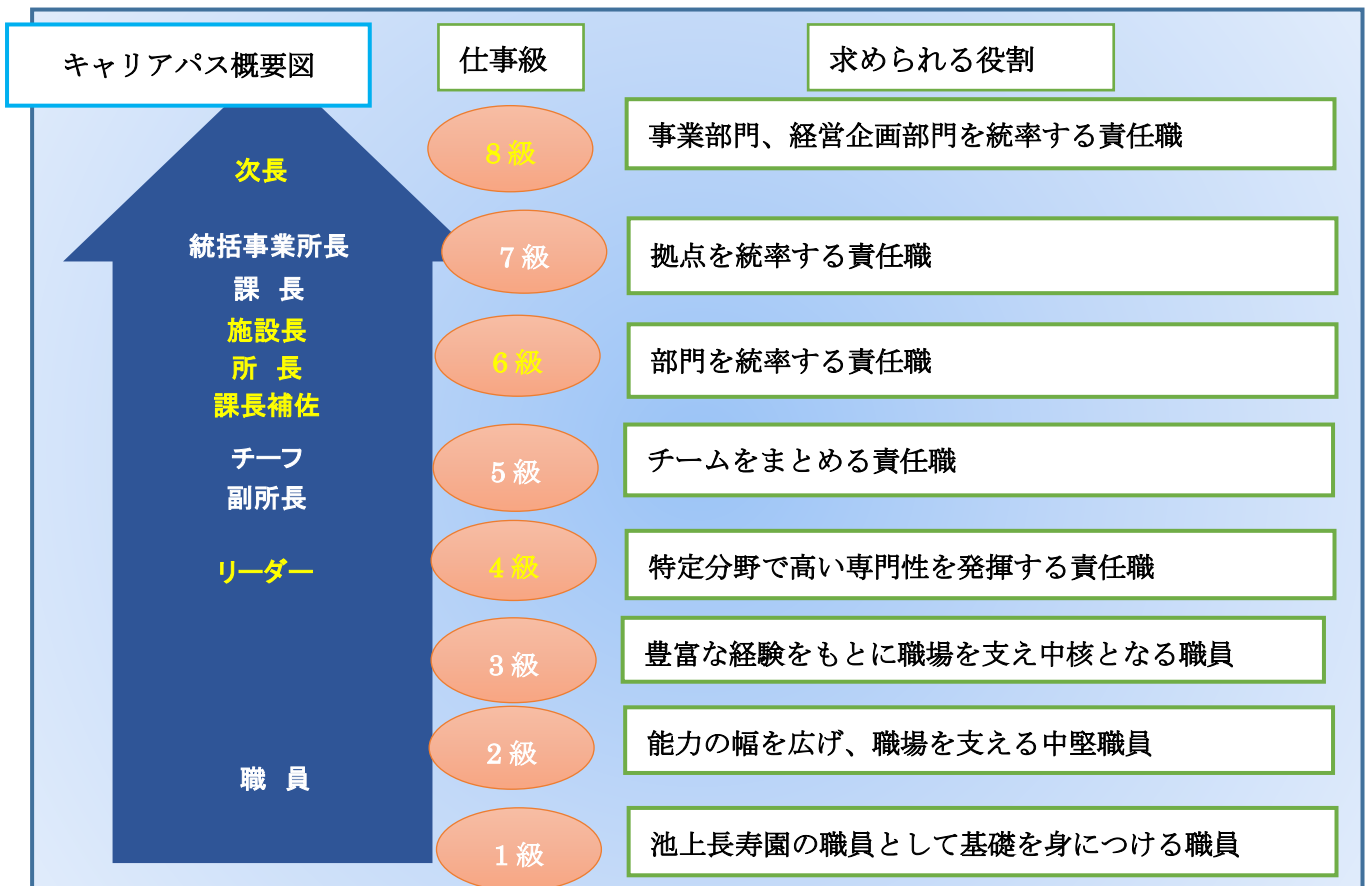
<OJTの強化>

人財育成は組織的、計画的に行われる「基本的な指導・育成（タテ）」のみならず日常のコミュニケーションの中での「育てあい・学びあい（ヨコ・ナナメ）」も「広義のOJT」と捉え、チーム全体で「タテ」+「ヨコ・ナナメ」も広義のOJTを推進し、人財育成を通じた風通しがよく、職員が働き続けることができる職場環境づくりを推進していきます。



第2章 法人のキャリアパス

池上長寿園は、全ての職員が進みたい道を自ら選択し、自己実現できるようキャリアパスの「見える化」をします。*2019.10 人事給与制度の改定に伴い変更になる事があります



池上長寿園は**キャリア**が**デザイン**できるんです！

キャリアとは一般に仕事・経歴・就職・出世等のイメージで使われることが多い言葉ですが、厚生労働省が提唱しているキャリアの概念の中には『時間的持続性ないしは継続性を持った概念』として定義されています。

本来**キャリア**とは就職・出世・現在の仕事等の点や結果を表す言葉ではなく働くことに関わる「継続的なプロセス(過程)」と働くことにまつわる「**生き方**」そのものをさしています。

キャリアを積むということはこの仕事の経験を積むということだけでなく、その仕事に取り組むプロセスの中で、身に着けていく技術・知識・経験に加えて、人間性を磨いていく事、そしてプライベートも含めた**自分自身の生き方を磨いていく**ことです。

キャリアデザインの定義

果たしたい役割、自己成長の方向性を見極め、**キャリア(自分らしい働き方、生き方)をデザイン**すること。

自分らしさのカギ

私が大切にしたいもの = 価値観

「価値観」とは自分自身を表すもの。それを大切にしないと本当に自分らしくなくなってしまいます。例えば“自由”という価値観を持っている人は“自由”を大切にすれば生きるほど“自分らしく生きられる”ことになります。

あなたの「価値観」はなんですか？

池上長寿園は職員みなさんの

キャリアデザイン構築を支援します

池上長寿園は、職員の皆さんが一人ひとり自分にあったキャリアデザインを構築できるよう環境を整えています。

例えば、...

☆キャリアチェンジ(職種変更)

☆人財育成・開発

→ 研修

→ 資格取得支援

→ スキルアップ

☆昇進試験制度

☆人事給与制度 (2019.10 改定予定)

☆各種規程、福利厚生

e t c ...

仕事の充実

プライベートの
充実

キャリアデザインサポートイメージ図

なりたい自分

キャリア形成に必要な力

◆対人関係を築く力

◆自分を知って成長していく力

◆課題発見・解決していく力

◆計画を立てて実行していく力

キャリア形成

人生山あり
谷あり

Support

自分のキャリアをデザインしよう!!

池上長寿園の研修体系

現場での OJT を中心に、専門性の育成を目的とした事業所の研修計画の推進、人財課では能力開発を目的とした研修計画を推進し連携を図りながら人財育成を行い、職員一人ひとりが自分の成長を実感できるような研修体系を整えています。

(1) 職層別研修

◇組織統括職研修

長期的、かつ多角的な視野を持った経営視点をさらに醸成します。

◇総合職研修

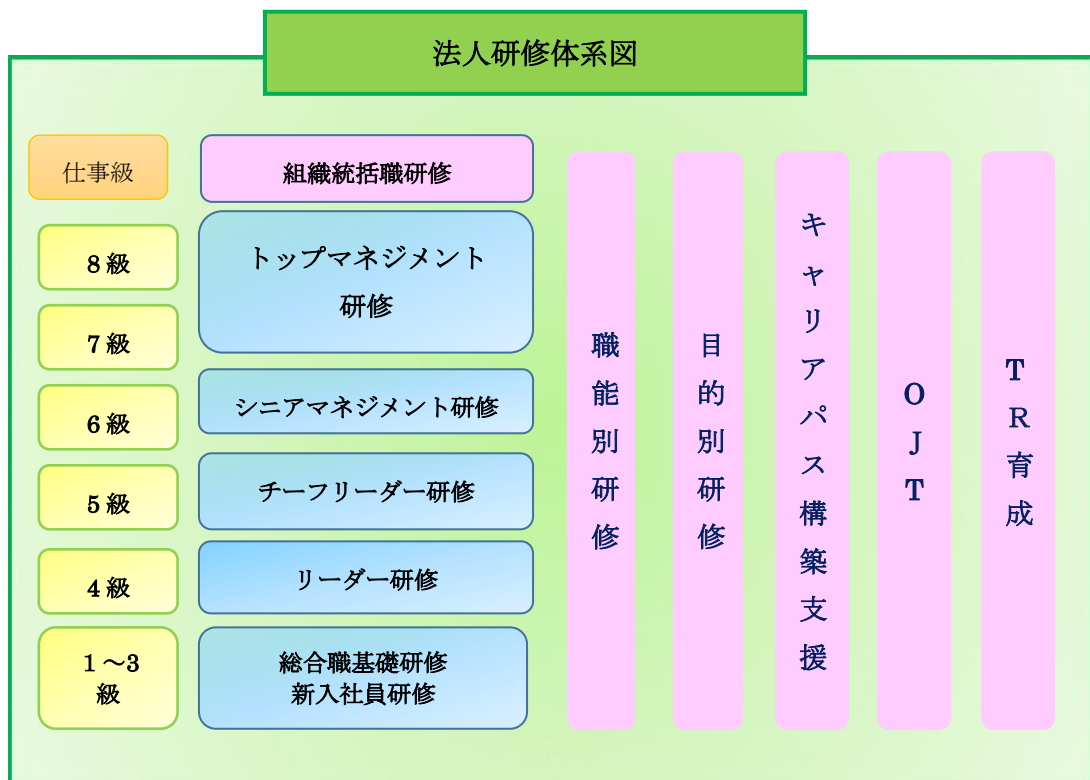
- ・部門管理者としての意識改革、部下の管理能力を強化します。
- ・部署リーダー責任者として、業務の達成目標能力を強化します。
- ・マネジメント基礎能力を育成します。

◇一般職研修

基本知識・技術を根拠と共に後輩を指導育成できる能力を身につけます。

◇採用時(学卒)研修

池上長寿園の職員として研修を通し基本的なマナー、ルールを身につけます。



<研修メニュー>

職 責	研 修 名	NO.
次 長	部長のためのマネジメント能力開発コース	1
統 括・課長	経営幹部のための経営戦略評価基準	2
統括・施設長	1 Day 管理職研修人事評価の機能と評価基準	3
	セルフアセッサー経営品質 *開催日未定	4
施設長	管理能力開発コース	5
	戦略型マネジメントコース	6
	社会福祉施設長専門講座	7
所 長 リーダー	コーチング・OJT 実践コース	8
	チームリーダー研修 *開催日未定	12
	リーダーのためのマネジメント基礎コース	13
総合職	中堅社員のための対人関係能力向上コース	9
	ロジカルシンキングコース	10
	マルチタスク管理トレーニングセミナー	11
総合職	新人指導チューター養成セミナー	14
	若手社員戦力化コース	15
新規採用	採用時研修	
	フォロー研修	
	社会人基礎力養成講座	16
	初任者研修	
	認知症ケア研修	
	TR 育成研修(1年目)	
	TR 育成研修(2年目)	

*NO. は別紙「外部研修開催日程一覧」とリンクしています。

(2) 職能別研修

事務員・相談援助業務・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・ケアパートナーなど職能別に必要な知識、技術を習得します。

対 象 者	目 的	研 修 名
ケアパートナー (ドライバー業務)	交通事故予防	交通安全研修 * リスク管理室主催
中途入職職員	帰属意識の醸成	中途職員採用研修

(3) 目的別研修

コンプライアンス、事業運営、業務遂行のために必要な知識や技術を習得します。

対象者	目的	研修名
管理者等	コンプライアンス遵守	ハラスメント防止
介護職員	資格取得支援	初任者研修
		介護福祉士模擬試験
		喀痰吸引等研修
	ケアスキル向上	池上長寿園 BCT
次期リーダー候補	キャリアパス構築支援	若手社員戦力コース、他

(4) OJT

OJTを中心に、自分たちが提供したい、提供すべきサービスについて語り合いより良いサービスを職員自ら提案、計画し実践していく力を身につけます。

(5) TR(トレーニー)制度

新卒(未成年)職員が仕事、生活を通じて様々な体験を通して自立した社会人を目指します。



(6) 次期リーダー育成研修

計画的に次期リーダーを育成し高度な知識、スキルを持ち備えた人財を増やし、組織の活性化、マネジメント職を目標とする職員を育成します。

	1年目	2年～3年目			4年～5年目	
社会人基礎力	<ul style="list-style-type: none"> ◆前に踏み出す力（アクション：主体性・働きかけ力・実行力） ◆考え抜く力（シンキング：課題発見力・計画力・創造力） ◆チームではたらく力（チームワーク：発信力・傾聴力・柔軟性・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力） 					
人間力	<ul style="list-style-type: none"> ◆知的能力要素：基礎学力・専門的な知識、ノウハウ・理論的思考力・創造力 ◆社会・対人関係的要素：コミュニケーションスキル・リーダーシップ・公共心・規範意識・他者を尊重し切磋琢磨しながら互いを高め合う力 ◆自己制御的要素：上記の要素を十分に発揮するための「意欲」「忍耐力」や自分らしい生き方や成功を追及する力 					
ねらい	組織の一員として働くための基盤を固める	プロフェッショナルマインドを持ち、1人で業務を遂行すると共に、業務によっては後輩指導を行うことができる。	業務の中心的存在として主体的に仕事に取り組み、手本となって後輩指導を行うことができる。	既存の業務のやり方に縛られず、改善点を見つけ主体的に問題解決に取り組むことができる。	リーダーとしての自覚と自信を持ち、それまでに培ったスキルと経験を駆使して、チーフをサポートしながらチームを率先して業務を遂行することができる。	
目的	組織の一員として働く意味を理解する	組織の中ではたらくことの理解を深める	リーダーを目指す自覚の醸成	リーダーになる心構えの醸成	リーダーとしての自覚の醸成	
人財課計画研修 OFF-JT	<ul style="list-style-type: none"> ・採用時研修 ・社会人基礎力養成講座 ・法人認知症ケア研修 ・初任者研修 ・法人フォロー研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・新人チューター養成セミナー ・巻き込み仕事力向上セミナー ・若手社員戦力化コース 			<ul style="list-style-type: none"> ・中堅社員のための対人関係能力向上コース ・ロジカルシンキングコース ・マルチタスク管理トレーニングセミナー 	
業務担当イメージ	<ul style="list-style-type: none"> ・ケース担当 ・クラブ、行事、委員会活動メンバー 	<ul style="list-style-type: none"> ・実習生担当 ・新人育成の一部 	<ul style="list-style-type: none"> ・新人育成 ・クラブ、行事、委員会等サブリーダー ・日勤、夜勤リーダー 	<ul style="list-style-type: none"> ・クラブ、行事、委員会等リーダー ・後輩育成、指導 	<ul style="list-style-type: none"> ・フロアリーダー ・チーフサポート 	

研修スケジュール一覧

＜階層別研修＞

*○はいずれか1回参加で可

仕事級	研修名	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
8級	部長のためのマネジメント能力開発コース		○	○									
7級	経営幹部のための経営戦略評価基準				○		○	○					
6～7級	1 Day 管理職研修 人事評価の機能と評価基準			○	○		○						
	セルフアセッサー経営品質	*開催日未定											
6級	管理能力開発コース		○	○	○								
	戦略型マネジメントコース				○			○	○				
	社会福祉施設長専門講座	○											▶
5級	コーチング・OJT 実践コース			○		○		○		○			
	チームリーダー研修	*開催日未定											
	リーダーのためのマネジメント基礎コース			○	○	○	○	○	○				
4～5級	中堅社員のための対人関係能力向上コース			○	○	○	○	○	○				
	ロジカルシンキングコース			○			○		○			○	
	マルチタスク管理トレーニングセミナー			○									
2～3級	新人指導チューター養成セミナー					○			○				○
	若手社員戦力化コース		○	○									
新卒	社会人基礎力養成講座	○											

＜目的別研修＞

新規採用職員	新規採用職員研修					○			○				○
	フォロー研修		○	○									
	初任者研修	○			▶								
	法人認知症ケア研修		○										▶
	TR 育成研修(1年目)	○											▶
	新規採用事務員育成	○		▶									
CW	喀痰吸引等研修							○					▶
	TR 育成フォロー研修(2年目)	調整中(年3回程度)											
	池上長寿園BC T			○									▶
	中途入職者研修 *入職者に応じて開催												
	次期リーダー育成研修	詳細は別紙参照											
	交通事故予防研修(運転業務従事者)	調整中											

2019 外部研修開催日程一覧

*or : どちらか1回を選んでください。

資料	対 象	研 修 名	日 時	主 催
1	次長	部長のためのマネジメント能力開発コース	5.22(水)～24(金) or 6.19(水)～21(金)	日本能率協会
2	統括、課長、施設長	経営幹部のための経営戦略講座	7.17(水)～19(金) or 9.11(水)～13(金) or 10.16(水)～18(金)	日本生産性本部
3	7級、6級 人事評価者	1 Day 管理職研修 人事評価の機能と評価基準	2019.6 or 7 or 9月 日時調整中	日本生産性本部
4	7級、6級 統括、課長補佐	セルフアセッサー 経営品質(3コース)	H31年度分未発表	経営品質協議会
5	特養施設長	管理能力開発コース	5.15(水)～17(金) or 6.12(水)～14(金) or 7.3(水)～5(金)	日本能率協会
6		戦略型マネジメントコース	7.22(月)～24(水) or 10.9(水)～11(金) or 11.20(水)～22(金)	日本生産性本部
7	養護施設長	社会福祉施設長専門講座	2019.4.1より1年間	全国社会福祉協議会
8	5級、特養 TL	コーチング・OJT 実践コース(1日)	6.1(火) or 8.27(火) or 10.2(水) or 12.10(火)	日本生産性本部
9	4、5級 デイ所長 or デイ副所長 or 特養 TL or 相談室 TL	中堅社員のための対人関係能力向上コース	7.11(木)～12(金) or 9.19(木)～20(金) or 11.12(火)～13(水)	日本能率協会
10	4、5級 デイ所長 or デイ副所長 or 特養 TL or FL or 相談室 TL	ロジカルシンキングコース	6.11(月) or 9.13(木) or 11.12(月) or 2019.2.19(火)	日本生産性本部
11	4、5級 デイ所長 or デイ副所長 or 特養 TL or FL or 相談室 TL	マルチタスク管理トレーニングセミナー	6.28(木)	日本能率協会
12	New5級	チームリーダー研修	31年度は未定	東社協
13	New5級	リーダーのためのマネジメント基礎コース	6.6(水)～8(金) or 7.18(水)～20(金) or 8.8(水)～10(金) or 9.5(水)～7(金) or 10.12(水)～14(金) or 11.14(水)～16(金)	日本能率協会
14	2～3級	新人指導チューター養成セミナー	8.29(木) or 11.12(火) or 2020.3.10(火)	日本生産性本部
15	2～3級	若手社員戦力化コース	6.20(木)～21(金) or 7.25(木)～22(金) or 10.17(木)～18(金) or 11.18(月)～19(火)	日本生産性本部
16	新規採用	社会人基礎力養成講座	4.8(月)	SMBC
17	新規採用事務員	社会人基礎力養成講座	4.8(月)	SMBC
18		新入社員実務基本6ヶ月コース	4.3(水)～9.27(金) 毎月2回 計16回	日本能率協会
19		徹底! 敬語習得実践セミナー	4.11(木)	日本能率協会
20		新入社員 フォローアップコース	2020.3.4(水)～5(木)	日本能率協会

おまけ 価値って？ 価値観て？ キャリアデザインて？



「価値」ってどういう意味ですか？

漢字の語源から見てみると「本質の持つ値打ち」でしょうか。
言霊の意味から見てみると「目に見えない力」となります。



それじゃあ「価値観」てなんですか？

物事を評価する際に基準とする何にどういう価値を認めるかという判断で、言い換えると自分らしく生きていくうえで自分が大切にしているものがなんであるかと考えることもできます。



自分らしく？

自分らしく、なりたい自分を目指して充実した人生を送ることができるよう、キャリアデザインを考えることが大切です。



どうやったらいいの？

難しく考えることはありません。どんなふうに仕事の経験を重ねていきたいのか、プライベートはどう充実させていこうかなんて考えることから始めませんか。



困ったら助けてくれる？

もちろんですとも！！

