

社会福祉法人埼玉県共済会 人材育成方針 ver.1

【はじめに】

社会福祉法人埼玉県共済会（以下、「当会」という。）の職員の皆さんは、誰かの役に立ちたいとか、高齢者に笑顔を届けたいなどと、何らかの志（心に定めた目的や目標）をもって今の仕事を選び、昨日よりも今日、今日よりも明日というように、日々ご自身の向上に努められていることでしょう。

例えば介護士の場合、介助が上手くいかず利用者様にいやな顔をされた時は、上手くいかなかった原因を考え、今度は上手くいくようにと努力・工夫するでしょうし、時には同僚や上司に相談することもあるでしょう。

そんな介護士が専門性を身に着け、人としても成長を遂げるには、自身の弱みを見つめること、学習したことを生かすこと、同僚や先輩等とコミュニケーションを取ること、そんな態度や能力が必要となります。

「職員は、職場で仕事を通じて成長する」と言われる通り、皆さんが成長する場所は日々の職場に在ると考え、当会は貴重な人材を育てるための方針をここに定め、皆さんに提案するものです。

【人材育成の拠りどころ】



「時間を惜しんで学ぶべし」
書：渋沢栄一
所蔵：尚和園大会議室

1 先人の功績

当会を語るに際し、渋沢栄一先生は大きな特色として挙げられます。我が国の資本主義の父であり、福祉の世界でも日本の近代を開かれた方であることは周知のことですが、大正8年の当会創立に先生が関わったということも、私たちが誇るべき事実です。

先生は、明治5年に東京養育院（日本の福祉・医療の原点と言われる窮民収容保護施設）を創設し、その院長を晩年まで私財を投げ打ちながらも勤め続けられました。その胸中には、社会的弱者（高齢者など）を救いたいという気概があったのです。

このような生い立ちを持つ当会は、昭和24年に高松宮殿下のご慰問を、また、翌年には天皇皇后両陛下のご視察を賜りました。これらの出来事は、先生を始めとする先人達の努力が報われた慶事だったに違いありません。

2 私たちが受け継ぐべきこと

100年の長きに渡り、原山のこの地が高齢者の拠り所となって来た事実
に歴史の重みを感じると同時に、尚和園の北東側の外れに佇む霊堂が物故
者のために建てられ、納骨堂が干柱になろうとする御霊を鎮めていること
も畏敬の念に打たれる思いがします。

このような、当時の先人達が抱いていた弱者救済の思想や、高齢者を敬い
寄り添う気持ちを私達職員もしっかりと受け継いで、これからの100年に
繋げて行くべきなのだろうと考えます。

3 法人の基本理念

令和4年10月に、当会の基本理念が刷新されました。

基本理念とは、「私たちが何者で、何のために存在し、何をやっているの
か」を明らかにする、職員共通の基本的な考え方の事です。

導入部分を、「長い歴史と伝統を有し、地域と共に歩みつづける当会は、
地域社会、利用者から信頼され、利用しやすい福祉・介護サービスを提供す
るとともに、地域住民の安心・安全な暮らしへの貢献をめざし、次の理念を
掲げる」とし、以下の3つの決意を挙げています。

- 利用者が、ひとりの人間として尊重され、その人らしい暮らしが続けられる
よう、利用者の思いに即した支援に取り組みます。
- 利用者が、生き生きと心豊かに暮らし続けられるよう、利用者の信頼と安心
が得られる質の高いサービスを提供します。
- 地域住民が、安心・安全で幸せを感じながら暮らし続けられるよう、地域社
会づくりに貢献します。

この基本理念から職員は、利用者の人としての尊厳(尊く侵しがたい価値)
を尊び、一人ひとりを大切にし、良質のサービスをもって利用者のみならず
地域住民にも信頼と安心を届け、幸せな社会づくりに貢献する、という基本
的な使命を共有します。

当会の職員であれば、折に触れて今ある自分自身の考え方や行動が、この
理念に適っているかどうかを、自問自答することも大切なことであろうと
考えます。

4 目指すべき職員像

当会の歴史と伝統を受け継ぎ、当会の基本理念に適う人材とはどのような職員なのか。また、当会はどのような職員を育成したいのかを具体的に挙げますので、皆さんが目指すべき職員像として目標に据えてはいかがでしょうか。

○人の尊厳を尊重する職員

人の尊厳は、尊く侵しがたい価値であることを理解し、利用者を一人の人間として尊重する態度をいかなる場合も忘れない職員

○相手の気持ちを思いやる職員

利用者が思っている事やその家族が何を求めているのかを一早く察知し、その気持ちを酌んで表現できる職員

○主体的に判断し行動する職員

平素から自分ならどうするか自問し、課題に突き当たった時や危機に直面した際は、自分の考えで主体的に判断して行動する職員

○知識と技術向上のために自己研鑽する職員

介護福祉施設のプロであることを自覚し、最新の知見や技術などを自ら貪欲に学び、積極的に実地に取り入れる職員

○自身の体調管理を怠らない職員

より良いサービスを提供する上でも、ストレス発散、良質の睡眠、自分に合った体力づくりやストレッチを欠かさない職員

【組織の環境・文化づくりなど、採用した人材を活かす諸方策】

従来企業が求人活動をする際は、もっぱら「優秀な人材に来て欲しい」とか、「石の上にも3年、気概のある人物よ来たれ」などと、まだ見ぬ人材にばかり期待を高めていたかも知れません。しかし、運良く優秀で根気のある人材を採用しても、その企業の環境や文化と調和しないがために、せっかくの逸材を取り逃がしてしまう例もあったのではないのでしょうか。

そのようなことを省みて、当会は自らの組織の環境整備や文化づくりに目を向け、採用した人材を活かすための組織づくりにも着手すべきであろうと考え

ます。

以下は、そうした人材が育つ組織づくりのための諸方策です。

1 人事評価制度

令和4年度に導入した当会の人事評価制度は、以下の目的を達成するために活用します。

- 職員の意識改革と職場の風土改革
- 職員の能力開発と人材の育成
- 適材適所の人事配置や昇給・昇格等の公正な処遇
- 職員間のコミュニケーションの活性化とチームワークの醸成

なお、人事評価の過程で、第1次評価者と職員の複数回面談が実施されます。職員にとってはこの面談をキャリアアップの相談ができる場、すなわちキャリア面談としても活用できます。

2 人事評価の実施と並行する諸方策

①エルダー制度

一般的には、新人・若手職員（3年目程度）等の職員が、同部署の先輩職員から、実務上の指導や相談を随時受けることができる仕組みです。

当会においては、人事評価制度における第1次評価者が既に、この先輩職員の役割を担っていることに鑑み、実務上の指導や相談を求める職員には、随時第1次評価者がエルダーとして対応します。

②メンター制度

一般的には、新人・若手職員（3年目程度）等の職員が、他部署の先輩職員から、メンタル面の相談を随時受けることができる仕組みです。

当会において上記の相談を求める職員には、尚和園事務局長または老健副施設長が対応することとし、令和5年度から実施します。

3 資格取得支援

当会は、キャリアアップのために資格を取得若しくは更新しようとする職員に、必要な経費の全部または一部の貸付を行うとした、「キャリアアップのための経費の貸付に関する要綱」を定め、運用しています。

資格の取得に要する研修・講習の受講料、試験の受験料として、10万円を限度に支援するものです。

これにより、当該職員の意欲と技術を高め、当会職員全体の資質を高めるとともに、人材の定着を図りたいと考えています。

4 人材を育む職場環境整備

①令和4年度各事業所における取り組み（OJT 実施の現状）

事業所名	人材を育む取り組みの内容
養護老人ホーム	虐待防止・身体拘束廃止・感染対策・安全対策委員を配置し委員会を年4回開催、研修会を年2回開催 その他、介護技術向上研修等を随時開催
特別養護老人ホーム	身体拘束廃止・事故防止研修年2回開催 褥瘡対策予防・排泄ケア・ケア向上・口腔ケア・ユニットケア研修年1回開催
介護老人保健施設	研修を司る教育委員会が中心となり、身体拘束・接遇・感染対策・褥瘡・多職種連携・生活リハビリ・認知症・転倒防止・リスクマネジメント・口腔ケア・介助方法・皮膚ケア・脳卒中研修の他、新人職員研修・中堅職員研修・臨床実習指導研修・ケアマネ研修・安全管理者研修・看護師実習指導研修を随時開催
デイサービス	年間OJT計画に基づき毎月の職場会議の中で実施
居宅支援事業所	年間OJT計画に基づき毎月曜日の例会で継続的に実施
ホームヘルプ	年間OJT計画に基づき全体研修実施、他個別研修実施
地域包括センター	市及び社協による業務研修、独自の職員研修全5回の他、虐待対応・権利擁護・コーディネータ研修等実施
年輪荘	新人教育実施計画による研修、個別職員研修計画による研修、他に感染症対策・緊急時対応研修実施

②業務改善アワード

日々の業務改善を奨励するため令和 4 年度に創設した、職員提案表彰制度です。職員の改善意欲を高め創意工夫を奨励することにより、業務改善に取り組む組織風土を醸成するものです。

③5S 活動

5S 活動として、整理・整頓・清掃・清潔・躰を日々実践する取り組みで、令和 5 年度から実施します。

活動名	活動の内容
整 理	要るものと要らないものを区別し、要らないものを処分します。
整 頓	いるものを使いやすい場所に置くなど在庫の置き方を決め、それを示します。
清 掃	きれいに掃除し、またいつでも使えるように点検します。
清 潔	上記 3 つを実行した上で、綺麗で使いやすい状態を保ちます。
しつけ 躰	上記 4 つを継続できるように、職場のルール・規律として習慣づけます

5 「尚和園キャリアアップ研修計画」の実施

※ 実施方法については、別紙で説明します。