



はじめに

少子高齢化、人口減少が進む高知県では、福祉人材の確保・定着が喫緊の課題となっています。当センターでは、事業所の魅力発信を通じて福祉分野全体のイメージアップを図り、福祉人材の確保・定着に繋げるため、各事業所の先行事例を発信しています。今後の事業展開の「ひらめきツール」となること、また、より良い職場選びの参考にしていただくと幸いです。

今回は、発展的・継続的な事業展開を支える「人材育成」の仕組みを導入している事業所をご紹介します。

今回の特集

「職員がいきいきと働ける人材育成について」

当センターでは、求職者から『資格や研修を受けたけど blanksがあるから不安』『未経験だから丁寧に教えてほしい』『中途採用でも続けていきますか』といった入社後の不安についてご相談をいただくことがあります。これは求職者自身が今後のやりたい事に向かって、安心できる環境でキャリアを積み、その法人に貢献できるか否かを考える際に発せられる言葉だと考えています。

一方で、組織が継続性をもって成長し続けるためには、職員同士で理念や目標を認識し、個人が強みや能力を発揮できる環境づくりが大切とされています。しかし実際は、人材育成の体制が不十分なために、成長の方向性が定まらず離職に繋がっている現状があります。少子高齢化で働き手の確保がより困難になることから、直

接的な人材確保と並行して、在籍中の職員が満足して働けるように、業務を整理し内部体制を整えることも、結果的に良質な人材確保に繋がります。

人材育成は様々な手法がありますが、大きく分けて、職員同士の関わりや面談を通じた経験値の修得やキャリア形成と研修などによる技術や知識などの習得があり、どちらも必要不可欠なものです。

今後、高齢者ニーズの山場を迎える2025年、2040年に向けて、体制を整え備えることが重要です。今回は、メンター制度と研修制度に焦点を当てて各施設の担当者へお伺いしましたので、人材育成体制の見直しにお役立ていただければ幸いです。

豆知識

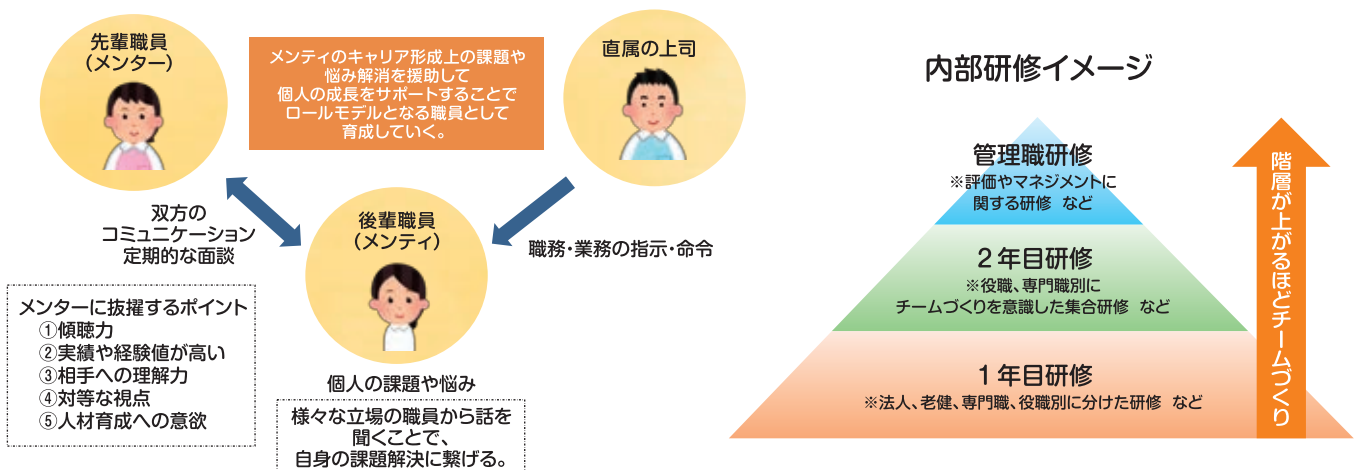
メンター制度: 組織の仕組みとして職員個人のキャリア開発を進めるもので、メンターとなる先輩職員と後輩職員双方の心身の負担を軽減できる他、研修では埋められない理想と現実とのギャップを補足するものとして効果が期待されています。

メンター制度

- 目的：職員のキャリア開発（個別支援）
内容：①個人が持つ課題や悩みの整理・解決
②組織人としての価値観のすり合わせ

研修制度（例）

- 目的：知識やスキルの修得（全体支援）
内容：①介護技術や専門的な知識・技術
②役職に求められる考え方や能力



職員がいきいきと働ける人



社会福祉法人明成会

障害者支援施設 オイコニア

創設：1994年4月1日
分野：障害 所在地：四万十町



主任生活支援員／土居 知世 さん

社会福祉法人明成会は、『笑顔で暮らす明るい未来』を経営理念に、創立当初から『職員一人ひとりが職業人としての成長を実感できる風土づくり』を掲げ、人材育成について体制を整えてきた法人です。今回は担当者様にお伺いしました。

どのような人材育成の取組を展開していますか？

1. 「人材マネジメント制度」ガイドブックの作成と活用

階級別に身につけてほしい知識や技法、発揮してほしい能力などを細分化し、マニュアルにした『人材マネジメント制度ガイドブック』を職員全員に配布しています。職員は、職業人として求められる個々の仕事や役割の基準、今後の取組の方向性を随時確認することができるので、着実にレベルアップしていくことができます。

2. 「メンター制度」の導入

以前からあったOJTの仕組みを改め「メンター制度」を導入しました。入社後約7カ月～1年間に、新人職員の経験の有無に合わせて業務指導や考え方、価値観などのすり合わせを行っています。メンターが指導する内容は、全て標準化してチェックリストにしているので、新人職員やメンター、上司の精神面の負担軽減につながり、また、面談を通じて3者で評価した内容をフィードバックするので客観的な判断に役立っています。

3. 評価能力の向上性をアップ

管理職は評価に対してより高度な判断力が必要となるため、判断基準を養うための評価に関する研修や事例検討会、意見交換なども行っています。

取組を展開するうえでの工夫点やポイント

1. 組織全体の風土づくり

例えば、新人職員のステップアップの時期には、利用者へも声をかけ、育成期間であることの理解を得てから進めており、新人職員が安心して取り組める協力体制を整えています。

2. メンターの選び方と修得状況の共有

入職前に新人職員の性格や能力を分析して、新人職員に合った効果的な指導ができる職員をメンターに指



名するようにしています。また、日頃から先輩職員間での情報を共有することで指導内容にズレが生じない体制づくりに努めています。

全体として得られた効果

新人職員は、安心してレベルアップできるため、自信を持って業務にあたることができ、結果的に質の高いサービスの提供に繋がっています。また、メンターにとっては、新人職員とのやり取りが振り返りとなるので、業務や価値観の更なる理解、職業人としての責任感の醸成に繋がります。こういった職員の成長は、利用者も結果的に自身の自己実現に繋がるため、利用者を含む“みんな”で育てる風土ができあがり、また人材育成の好循環が生まれていると感じています。

今後の展開や課題、取り組みたい事

入社2年目以降はメンター制度がなくなり、階級に沿った研修受講や年2回の面談へ移行します。その際、メンターが外れ不安がある中、安心してレベルアップできるよう組織での求められる役割責任を明確にしていきます。

人材育成は、将来的な組織の担い手として働く職員を育てることであり、また質の高いサービスを提供し続けることに繋がっていくため、入社当初から途切れることがない継続した関わりを続けていくことが重要だと考えています。

人材育成の仕組みのご紹介



医療法人おくら会

介護老人保健福祉施設 リゾートヒルやわらぎ

創設：1998年1月19日

分野：高齢・障害

所在地：芸西村



施設長／中本 雅彦さん

注力する前の状況ときっかけ

老健では医師、看護職、リハビリ職、介護職などがチームとなって利用者の在宅復帰を支援しています。看護職は社会的地位を確立してきた経緯があるため、同様に働く介護職も同様に価値のある存在としてを考えていたところ、多様な経歴の職員増加や社会情勢の変化で、内部から介護職のキャリア形成の重要性が高まり、人材育成の仕組みを見直すことになりました。

どのように人事育成の体制を整えましたか？

1. 入職後1年目

入職後1年目は、一定水準の知識や価値観を身につけてもらうために、研修体系を法人、老健、専門職、役職別に分け、法人基礎研修では全入職者が対象で、老健基礎研修では中途採用も含めて年間約15回の研修を実施し、共通の価値観を持つようにしています。



2. 2年目以降

新人向け基礎研修の延長として、数年かけて法人総合的なプログラムを取り混ぜて、計20項目ほどの研修受講を目標としています。その後も集合研修を主流軸に、中間管理職研修では、アセスメント方法、チーム作り、業務改善などをテーマに、話し合いの中で課題を決めて研究を進め、院内にある法人学会の報告会で発表しています。特にチームづくりの研修は、部署や自身の役割を理解しながら、新人からベテランまでがチームになることを意識しつつ計画を作成し、いつまでにどう実施するのか、業務改善も含めながら進めます。また、合同主任会議では、全職種が互いに認め合い、尊重し合いながら同じ土俵で関わることを目指して、チームの繋がりを固められるように各部署の課題を吸い上げ、隔週でチームバランスの保ち方を学んでいます。他にもロールプレイ方式で多角的に仕事を進めるためのチームの役割と組織について学ぶ専門職研修の実施や、県社協の福祉研修センターや職能団体が実施する研修へも積極的に参加しています。このように、チームづくりに関する研修を含め、どのような立場になっても学び続けられるよう階層別に研修体系を整理しています。

取組を展開するうえでの工夫点やポイント

関わり方のバランスを意識

職員が心身ともに孤立しないように意識していますが、そのバランスは難しく、過干渉ではないかと葛藤する場面もあります。そういった場合は、部下や同僚の話題に合わせるようにしながら、解決できなくても仲間であることを伝えていくようにしています。また、利用者への思いがあるからといって教えすぎても疲れてしまうことがあります。若手同士で仕事をしながら、世間話やプライベートな話も含め和気あいあいとした時間を大事にし、良好な人間関係を作るようにしています。職員の社会的背景がそれぞれ違うため、その個性・価値感をまずは尊重し、強みも弱みもそれぞれ違うからこそ、学び方も吸収力も違って当たり前だと考えています。

全体として得られた効果

コロナ禍で発揮されたチーム力

コロナ禍では、職員の業務量が増大し効率的な働き方が求められる中、普段控えめな職員や、しんどい思いをしている職員等も、利用者への思いや職員同士のお互いを思いやる気持ちが一致し、各々が主体的に役割を探して動くことができました。また、これまでの成果として職員の独立・開業、指導者の立場にステップアップしたりと人材の定着にも効果を実感しています。

今後に取り組みたいこと・感じていること

このコロナ禍で、これまで将来像が見えてこなかった職員も、実はまだ気付いていない強みがあるのではないかと感じるようになりました。やる気や個人能力を高めるには、職員が自己覚知していくために、自身の立ち位置や利用者への支援スタンスを、公私共に色々な場所で、チームで活動しながら学んでいくことが重要です。例えば先輩職員の『あのころ私は若かった』失敗談も参考に、職員が『この仕事をしていて良かった』と感じながら仕事に取り組める人材育成をしてみたいです。また、人材確保自体も急激に難しくなったため、今は職員全体で取り組むようにし、今後は60代以上の雇用や副業制の検討、外国人・障害者・移住希望者の雇用など間口を広げ、新しい形を模索する時期に来ていると感じています。

高知県福祉人材センターは…

「社会福祉法人高知県社会福祉協議会」が運営する無料職業紹介事業所です。

福祉の仕事に就くことを希望されている方に対して、資格取得や就職活動等の相談また面談会の実施、そして職業安定法に基づき厚生労働大臣許可を得て、福祉の仕事の紹介・あっ旋を行っています。【無料職業紹介事業許可番号 39-4-010003】

また、同様に幡多管内には幡多福祉人材バンク(社福)四万十市社会福祉協議会が、安芸管内は安芸福祉人材バンク(社福)安芸市社会福祉協議会が所轄しています。

※4月から、これまで施設・事業所の支援を行っていた法人振興課と福祉人材センターを統合して、「総合人材センター」として、福祉人材確保への取組を行っていきます。

高知県福祉人材センター・バンクからのお知らせ

求職者向け

1 職場体験について

求職者様には、ご興味を持った事業所への施設見学や職場体験をおすすめしています。

※事前申込制

2 資格取得支援メニューについて

介護福祉士や社会福祉士を目指す方、福祉分野への再就職を目指す方、県外からのUIターン希望者などに対し、準備等に係る費用を貸し付ける制度があります。気になる方はお気軽にお問い合わせください。

事業所向け

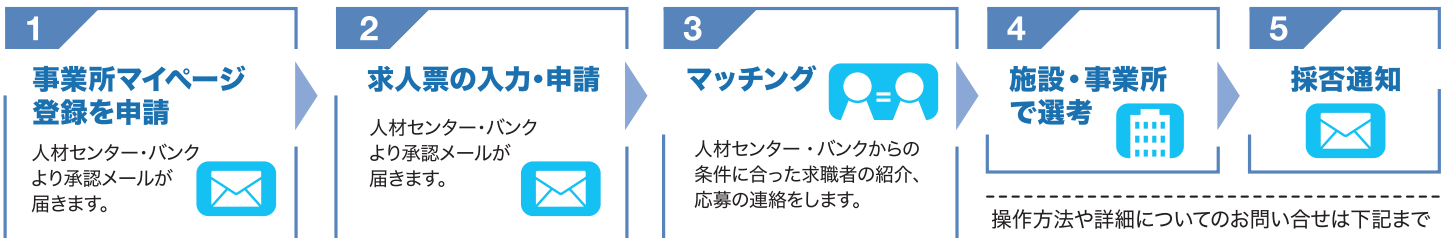
1 雇用関係助成金制度について

厚生労働省が取り扱っている人材の雇用に関する助成金は、当センターからのご紹介で雇用になった場合もご活用いただけます。

2 求人のご提出について

当センターへの求人登録はインターネットで受付しております。まずは、事業所マイページのご登録をお願いします。

事業所登録からマッチングまで



事業所マイページ登録

福祉のお仕事

01 福祉のお仕事にアクセスして「求人事業所の方」を押します。

www.fukushi-work.jp



02 ご利用案内を確認して事業所マイページを作成する方は「新規登録」を押します。



高知県福祉人材センター・バンクを利用すると…

【求職者】

- ✓ 3カ月更新で無料の求人紹介が受けられます!
- ✓ 事業所見学や職場体験、面接までの相談を受けることができます!
- ✓ 紹介状によって個人の信頼性が高まります!

【事業所】

- ✓ 事業所詳細情報を使って求人が無い時も施設をアピールできます!
- ✓ 24時間求人票の申請ができます!
※掲載についてはセンター・バンク職員承認後になります。
- ✓ 求人票を一度入力すると次回からは「再雇用申請」でラクラク申請が可能!

ニュースレターのバックナンバーが必要な方は、高知県福祉人材センターまでご連絡ください。
※Vol.1『介護助手』 Vol.2『ノーリフティングケア』 Vol.3『ICTの活用』

高知県社会福祉協議会・高知県福祉人材センター

〒780-8567 高知市朝倉戊375-1 県立ふくし交流プラザ1階
窓口時間 平日(月-金)9:00~17:00

TEL 088(844)3511 FAX 088(821)6765

e-mail jinzai@pippikochi.or.jp

操作方法や
詳細についての
お問い合わせは

