社会福祉法人大恵会新人育成指針

（目的）

１．社会福祉法人大恵会新人育成指針（以下「新人育成指針」という）は新規採用職員の人材要件を具体的に記したものである。

キャリアパス制度と併せて新規採用職員の働きやすい環境整備を目指し、将来における積極的な人材登用を目指すものとする。

（採用要件）

２．新規採用者における潜在的資質の判別のため、以下に挙げる項目についての確認を面

接等により洞察する。

1. コミュニテーション力（日本語力、表現力）
2. 協調性
3. 行動力・即時対応性・課題対応力
4. ストレス耐性
5. 論理的発想
6. 創造性

（育成要件）

３．新規採用者における向こう５年間の習熟達成目標を以下に記す。

　　　　1年目：法人理念に対する理解・チームワーク実践、専門職としての自己覚知

　　　　　　　　関わる勇気（対人援助技術）、初任者研修・主事任用資格等の技能確保

　　　　2年目：キャリアデザインの意識化（将来の自分像の意識化）

　　　　　　　　自発的真摯的行動、発言・意見をする勇気、実務者研修相当の技能確保

　　　　3年目：専門性の向上、語彙力の向上、介護福祉士受験推奨

　　　　4年目：キャリアデザインの明確化、認知症実践者講習会受講

　　　　5年目：チームマネジメント力の確保、介護支援専門員の受験推奨

　　　　　　　　キャリアデザインによる進路選択

　　　　　　　　　・リーダー養成コース（マネジメント実践課程）

　　　　　　　　　・専門職スペシャリストコース

（教育担当者）

４．必要に応じて教育担当者の選任を行う。

　　教育担当者は主任職相当の能力を有するものとする。

　２　教育担当者は自身の専門領域に限らず、社会福祉全般の幅広い知識を有する必要から、常に社会の動向を意識して業務にあたり、適宜研修会等への参加をするものとする。

（長期課程）

５．人材育成におけるキャリアマップを以下にまとめる。それぞれの特性、課程に応じての研修プログラムの策定を行うこととする。特に新人教育には力点を置き、年次計画ににおいてまとめる。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 区分 | 時期 | 新規採用者 | 中途採用者 | キャリア・管理職 |
| 導入期 | 6か月 | ・社会福祉法人の理解  ・法人理念の理解  ・新人研修会参加  ・1か月単位での拠点巡回（2クール） | ・社会福祉法人の理解  ・法人理念の理解  ・ｷｬﾘｱ段位制度参加 | ・社会福祉法人の理解  ・法人理念の理解 |
| 自立期 | 1年 | ・ｷｬﾘｱ段位制度参加 | ・各種ｺｰｽ研修参加 |  |
| 活躍期 | 2年目 |  | ・認知症実践者研修会 | ・業務改善提案、研究 |
| 3年以降 | 資格取得推進  各種ｺｰｽ研修参加 | ・認知症実践者リーダー研修 | ・法人研修会への参加 |
| 10年目 | ・ｽﾃｯﾌﾟｱｯﾌﾟ研修参加 | 役職員昇進試験 | 役職員職昇進試験 |
| 15年目 | 役職員昇進試験 |  |  |
| 20年目 | 管理職昇進適正検査 | 管理職昇進適正検査 | 管理職昇進適正検査 |
| 25年目 | 施設長昇進適正検査 | 施設長昇進適正検査 | 施設長昇進適正検査 |

（段階）

６．新規採用者における向こう5年間のキャリアマップを以下にまとめる。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 熟練レベル | キャリアコース・スペシャリストコース | | | | |
|  |  |  |  |  | ﾁｰﾑﾘｰﾀﾞｰ |
| キャリア選択 |  |  |  |  | 技能習得  ﾘｰﾀﾞｰ養成 |
| レベル３ |  |  |  | 国家資格相当 |  |
| レベル２ |  |  | 中級者 |  |  |
|  |  | 実務者習得 |  |  |  |
| レベル１ | 初任者 |  |  |  |  |
|  | 6か月 | 1年 | 2年 | 3年 | ～5年 |

（レベル要件）

７．下記によりレベル要件をまとめる。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 段階 | 名称 | 必須項目 |
| レベル１ | 初任者 | 介護の基本を知る |
| レベル２ | 中級者 | 介護実務者研修程度 |
| レベル３ | 中級者 | 国家資格取得程度 |
| ｷｬﾘｱ選択 | 上級 | 認知症実践者研修会・介護支援専門員取得程度 |
| 熟練レベル | 管理者 | 認知症実践者リーダー研修 |

（キャリアデザイン）

８．給与規程第10条に準じて別表2－2による級別標準職務表と連動し、職員のキャリアデザインを推奨する。

（その他）

９．各拠点の特性を踏まえてそれぞれで研修計画の立案を行う。その他法人にて適宜合同研修会を開催し、要件を満たすものの参加を勧奨する。

平成30年度新卒採用者育成計画

（目的）

　１．この計画により、新卒者採用に向けて効果的な研修課程を理由することで社会福祉法人の特性と、多様性についての理解を促進する。

（内容）

２．新卒者においてはその経験と能力を勘案し特定の拠点への配属はせず、本部にて人事所管を行う。研修計画については下記によりまとめる。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 区分 | 日程 | 担当 | 摘要 |
| 入社式 | 4月2日 | 池田 | 法人説明、事務に関すること |
| オリ | 4月3日 | 岩原 | チームビルド（ワークショップ） |
| 導入 | 4月4日 | ひかりの里 | 実習オリエンテーション（那須野） |
| 4月5日 | 晃明荘 | 実習オリエンテーション（安達） |
| 4月6日 | 今市ホーム | 実習オリエンテーション（小倉） |
| 0ff-jt | 4月9日 | 本部 | 老施協研修会（プラザ） |
| 0ff-jt | 4月10日 | 本部 | 老施協研修会（プラザ） |
| 配属実習 | 4月11日  5月22日 | 各拠点 | 介護職員：晃明荘拠点（みょうじん含み）  生活相談員：今市ホーム拠点内在宅部門 |
| 評価 | 5月23日 | 本部 | 評価 |
| 配属実習 | 5月24日  6月28日 |  | ひかりの里拠点（ひなた含み） |
| 評価 | 6月29日 | 本部 | 評価 |
| ｷｬﾘｱ段位  （基礎） | 4月6日  5月11日  6月8日  7月13日  8月10日  9月14日 | 晃明荘 | 移動  食事  排泄  入浴  認知症対応  ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ技法 |
| ｷｬﾘｱ段位  （応用） | 10月5日  11月9日  12月7日  1月11日  2月8日  3月8日 | 晃明荘 | 移動  食事  排泄  入浴  認知症対応  ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ技法 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 合同研修 | 5月 | 本部 | 第1回高齢者虐待防止セミナー |
| 6月 | 今市ホーム | 第1回感染症対策セミナー |
| 7月 | 本部 | 市民公開講座等 |
| 8月 | 本部 | 報告会 |
| 9月 | ひかりの里 | 第1回介護課程の展開におけるリスクマネジメント対応 |
| 10月 | 本部 | 第２回高齢者虐待防止セミナー |
| 12月 | 今市ホーム | 第２回感染症対策セミナー |
| 11月 | ひかりの里 | 第２回介護課程におけるリスクマネジメン  ト |
| 2月 |  | 報告会 |

（評価）

３．新卒者において２．に係る研修会の参加を受けて本部は評価をし、本人の特性を踏まえて配属を行う。なお、参加職員においては週間単位でレポート提出により振り返りを行い、指導者においては提出内容についての助言指導を行う。