

社会福祉法人池上長寿園

人財育成方針

(令和5年度版)



社会福祉法人

池上長寿園

IKEGAMI CHOJUEN

まえがき

人生100年時代を迎え、だれもが単に長いだけの人生ではなくその内容が豊かであること、充実していること、そして楽しむことが望まれます。しかしながら、今の日本は少子高齢社会、労働人口の激減など社会産業構造が変化し厳しい現実となっています。また、終身雇用制が崩壊しつつある今、はたらく個人が自身のキャリアデザインを構築し、主体性・自律性を育てながら社会で力を発揮することが求められています。また、企業はキャリア形成を側面から支援する体制構築が求められています。

こうした現状を踏まえ、池上長寿園は職員一人ひとりが**キャリアデザイン**を描き、なりたい自分、自分らしいライフキャリア(人生)を送ることができるよう支援・育成体制を整備しました。新人事給与制度では、複線型のキャリアパスが創設され自身でキャリアを選択できるほか、目標管理・キャリアプラン構築面談での個別支援体制や資格取得補助制度等があります。職員が自分らしく自律的に仕事を進めることは、組織の活性化にも大きな影響をもたらします。

ライフキャリアは多様であり、一概に「良いキャリア、悪いキャリア」でもなく「優れたキャリア、劣ったキャリア」でもありません。自分らしいライフキャリアの実現に向け令和5年度人財育成方針を策定しました。

目 次

池上長寿園令和5年度事業計画・各種方針

経営理念	… P1
経営方針(未来への創造プラン 3.1)	… P1
行動指針	… P1
未来への創造プラン 3.1 4つの基本戦略	… P1
新・人事給与制度設計の基本方針	… P1

池上長寿園人財育成について

第1章 池上長寿園人財育成ビジョン	… P2
人財育成の基本方針	… P2
人財育成の重点項目	… P2
第2章 キャリアデザイン	
キャリアデザインとは	… P4
キャリアデザイン支援制度	… P4
第3章 キャリアパス	
キャリアパス概要図	… P5
第4章 研修	
研修体系	… P6
Off-JT 研修計画	… P7
池上長寿園独自研修プログラム	… P8

巻末資料

キャリアデザインが生まれた背景について知ろう
池上長寿園専門職の定義
池上長寿園専門職のあるべき姿

◇池上長寿園 令和5年度事業計画・各種方針（一部抜粋）

【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

【行動指針 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

【中期経営計画 3.2 4つの基本戦略】

- (1) 財務戦略:収益の創出へとつなげる収入の向上
- (2) 人事戦略:engagement が高まる HRM(ヒューマン・リソース・マネジメント)
- (3) 情報戦略:生産性向上に向けた戦略的広報の実践
- (4) R&D 戦略:顧客価値創造の視点に立った選択“範囲”と集中へのアプローチ
(Research & Development:研究開発のこと)

【新・人事給与制度設計の基本方針】

- ・頑張った職員が報われる制度
- ・複線型のキャリアパスを設定し、職員自らが自分のキャリアプランを選択できる制度
- ・なりたい自分の将来の姿に応じて自己成長の方向性を見極め、コース(組織統括職コース・専門職コース)を選択できる制度

【職員のあるべき姿】

職 種	項 目	内 容
全職種 共通	規律性・勤勉性	法人の定める規則、ルールを順守し法人職員としてのモラル、マナーを理解、実践できる職員
	協調性	職場の同僚と協力し円滑に職務に取り組める職員
	積極性	チャレンジ精神や改善意識をもって積極的に職務に取り組む職員
	責任感	困難な場面でも自らの職務を責任をもって最後までやり遂げる職員

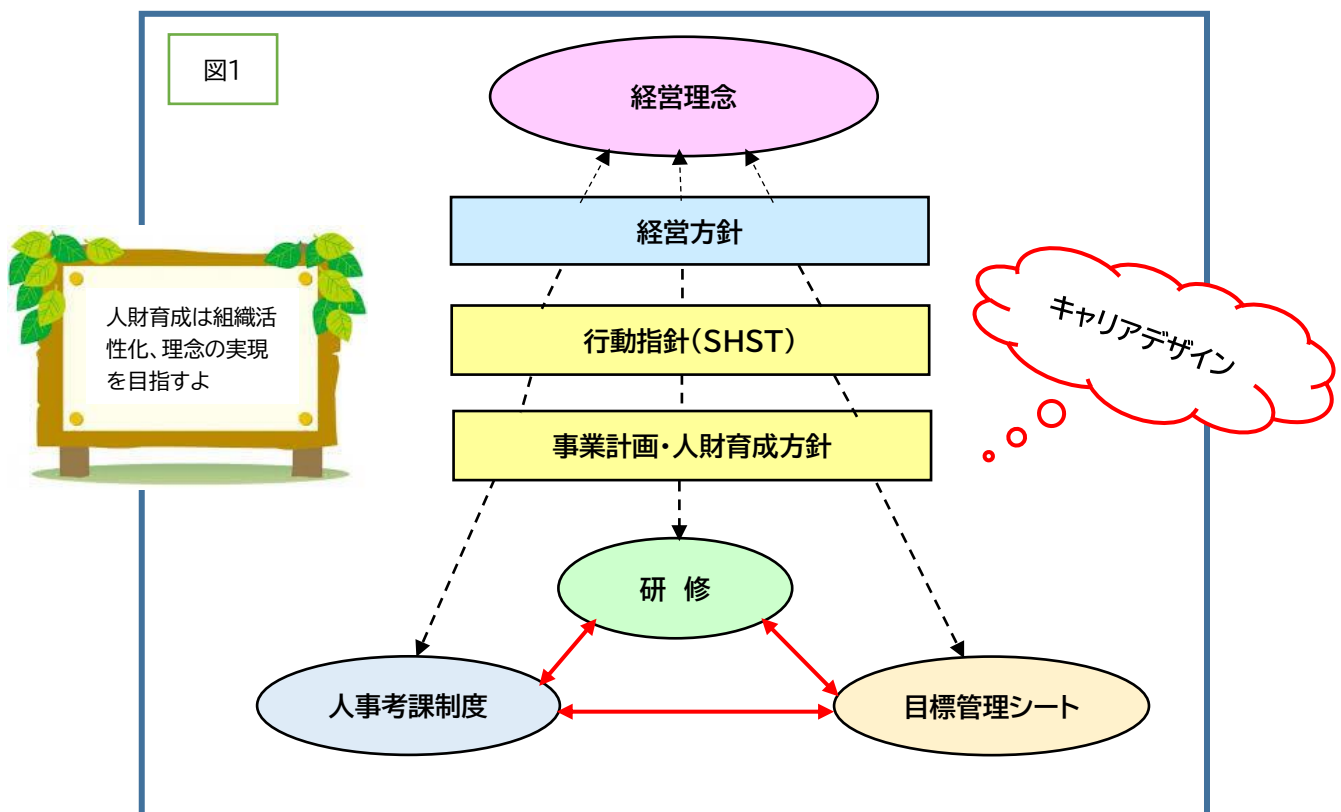
第1章 池上長寿園人財育成ビジョン

《人財育成基本方針》

地域の善意と情熱を礎に歩き始めたときの「想い」「価値」を大切にしながら、“今”に挑戦し続け、自身の成長を実感でき、ともに働く仲間を尊重し支えあい、社会に貢献できる職員の育成に取り組めます。

《人財育成の重点項目》

1. 池上長寿園は、「経営資源で一番大切なのは職員である」事を念頭におき人財育成を行います。
2. 職員一人ひとりがなりたい自分、自己成長の方向性を見極め、自身のキャリアをデザインできる職員を育成します。
3. 「目標管理シート・面談」「人事考課」「研修」等を有機的に連動させ、体系的な人財育成を行います。（＊図1参照）
4. 経営管理体制構築に向け、階層別に必要とされるマネジメント力を育成します。
5. OJT、Off-JT、SDS、越境学習を有機的に組み合わせた効果的な人財育成を行います。



紡ぐ

～ 平成 28 年度民営化移譲計画 人財育成方針～

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。

歴史を紡ぎ （民営化移譲時の思いを紡ぎながら、...）

“今”に挑戦！！

令和5年度人財育成方針

第2章 キャリアデザイン

《キャリアデザインとは》

「どんな仕事をしたいのか」「どのような働き方や家庭生活を送りたいか」といった人生の理想を描き実現に向けた計画を設計することです。



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。

本来**キャリア**とは就職・出世・現在の仕事等の経験を積むということだけではなく、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。

《キャリアデザイン支援制度(新・人事給与制度より)》

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実践するための支援体制を整えています。

(1)資格取得補助制度

職員が介護福祉士、介護支援専門員等昇格やキャリアアップのための職種変更に必要な資格を取得した、又は更新した際に、一定の範囲で補助します。

(2)キャリアデザイン支援制度(CDSS:Career Design Support System)

職員がチャレンジ精神をもって職務に関連する講座を受講すること、または検定を受験することを支援します。

(3)目標管理・キャリア構築支援面談

職員が考えたキャリアプランの実現に向けて、上司がアドバイスなど必要な支援を行います。

仕事の充実

キャリアデザインを描き、自分自身のモチベーションが上がり、積極的に仕事に向き合う職員が増えることで組織も活性化されます。

プライベートの充実

池上長寿園は、すべての職員がすす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ています。

社会福祉法人 池上長寿園のキャリア・パス

得てならない自分の姿を思い描き
職員だれもがその実現に向けて
自分らしい働き方を選択できる法人

管理職

専 級

G8級

G7級

G6級

専門職

G5級

G4級

キャリア・アップ

主 な 役 職・役 制	主 な 役 職・役 制
経営本部事務局長 法人経営の補佐 経営本部統括	専 門 参 与 専門の見地から法人経営助言 専門方針策定
経営本部次長 担任部門統括、事務局長補佐 法人経営案作成、職員指導育成	専 門 参 事 専門分野の推進方針策定・組織統括職へ助言、職員指導育成
統括事業所長・課長、室長 担任事業部門統括 経営方針案検討、職員指導育成	専 門 統 括 副 参 事 専門分野の研究開発・情報収集・発信、職員への実務指導
施設長・課長補佐・事務長 特異な管理運営・統括 経営計画案検討、職員指導育成	専 門 副 参 事 専門分野の研究・情報収集・発信・実務指導、外部団体講師
所長・チーフリーダー 所掌施設の管理運営・統括 事業企画・立案、職員指導育成	専 門 主 任 専門分野での職員への実務指導、外部団体講師・研究発表

相互に
転換可

キャリア・アップ

一人ひとりの職員が、人生における「仕事」について自分らしいデザインすることができるよう、各種の研修や資格取得補助制度などを実施

- 社会人基礎力養成研修
- キャリアデザイン研修
- BCT（ベシックスケアトレーニング）
- 認知症ケア研修
- 資格取得支援研修
- 階層別研修
- ... etc.

総合職：

- ・原則として職場・事業所の異動あり
- ・組織統括職・専門職になることができる
- ・週40時間勤務

一般職：

- ・原則として職場・事業所の異動なし
- ・介護職に限る
- ・週40時間勤務

非正規職員：

- ・原則として職場・事業所の異動なし
- ・勤務日数、勤務時間を選択できる

G4級昇格時にコースを選択

主 な 役 職

非定型業務の判断・対応
担任業務遂行、事業企画・立案
後輩職員、一般職への指示・助言・育成

主 な 役 職

定型業務の判断・遂行、非定型業務への対応、後輩職員、一般職への助言・育成

⇄

専 門 職 コース

(専門性を活かして法人の発展に寄与)

目標管理面談等による上司からのキャリア・プラン作成への支援・アドバイス

資格取得補助制度（介護福祉士・介護支援専門員等）による支援

総合職

G3級

G2級

G1級

キャリア・アップ

主 な 役 職
定型業務の判断・遂行、非定型業務への対応、後輩職員への指示・助言・育成
補助的業務の判断・遂行、定型業務の遂行後輩職員への助言・育成

転換可

キャリア・アップ

移行可

主 な 役 職

定型業務の判断・遂行、非定型業務への対応、後輩職員への指示・助言・育成

定型業務の判断・遂行、非定型業務への対応、後輩職員への指示・助言・育成

補助的業務の判断・遂行、定型業務の遂行後輩職員への助言・育成

⇄

一 般 職

キャリア・アップ

移行可

第4章 研修

《池上長寿園研修体系図》

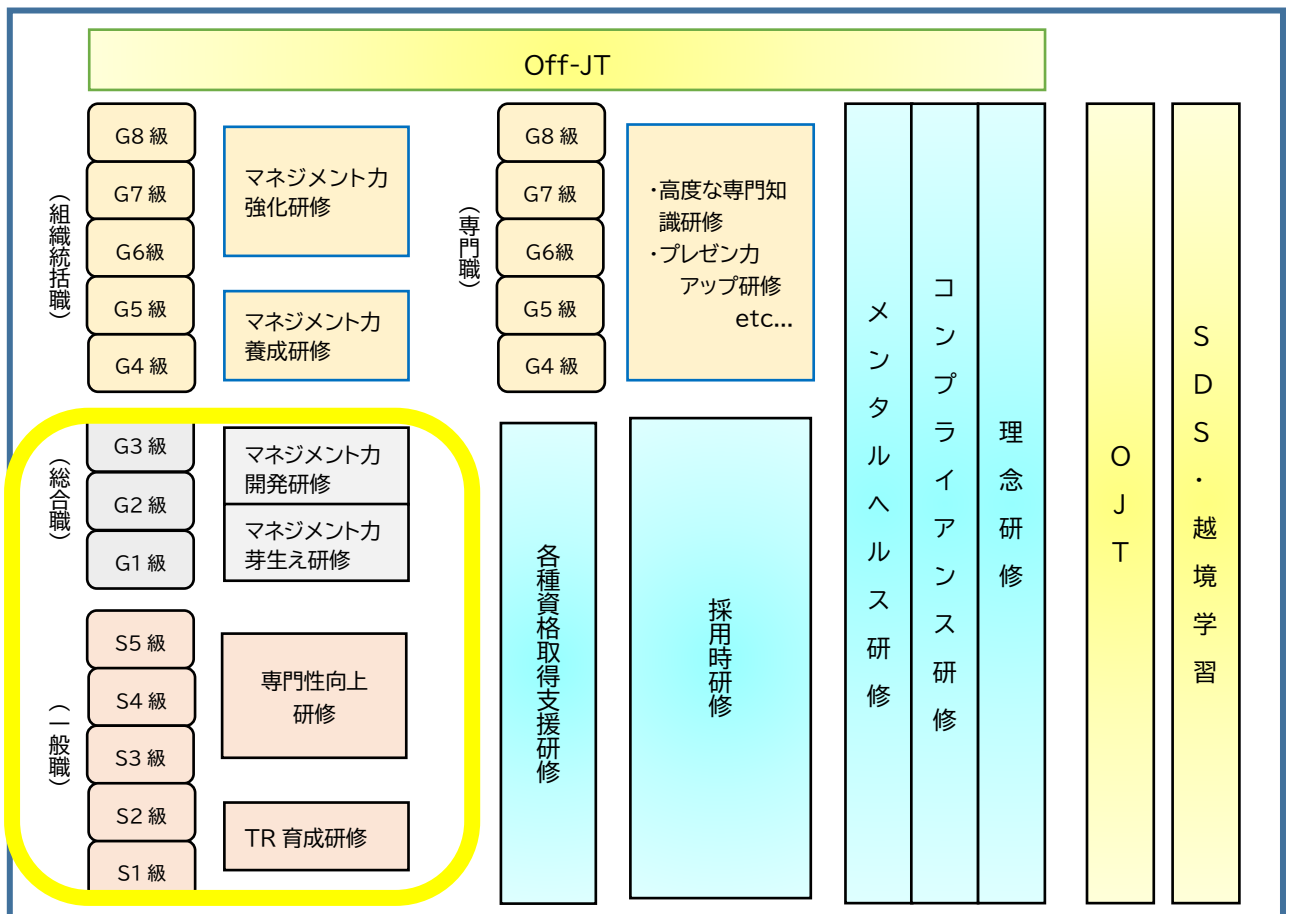
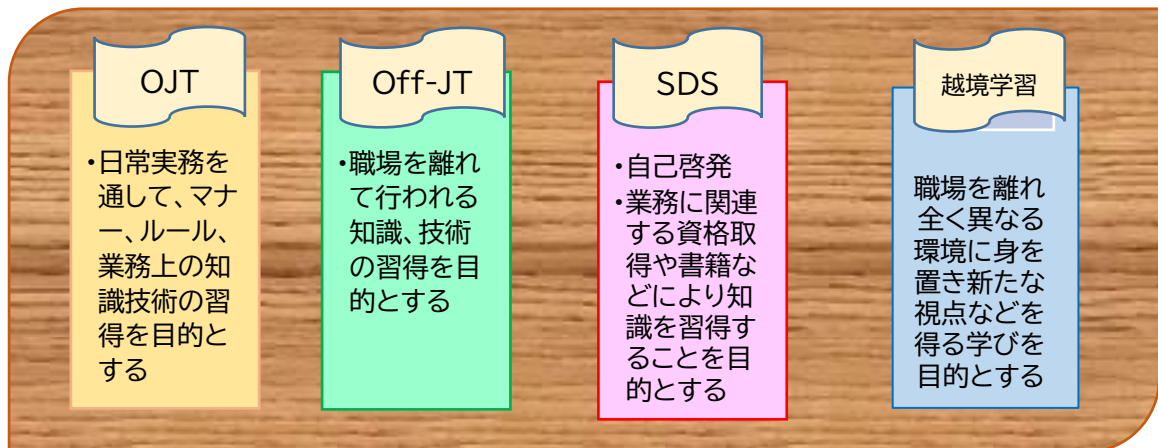
- (1) OJT(On the Job Training)
- (2) Off-JT (Off the Job Training)
- (3) SDS(Self Development System)
- (4) 越境学習

事業所
研修

・目的:専門スキル向上

法人研修

・目的:能力開発



◇池上長寿園令和5年度法人研修計画(案)

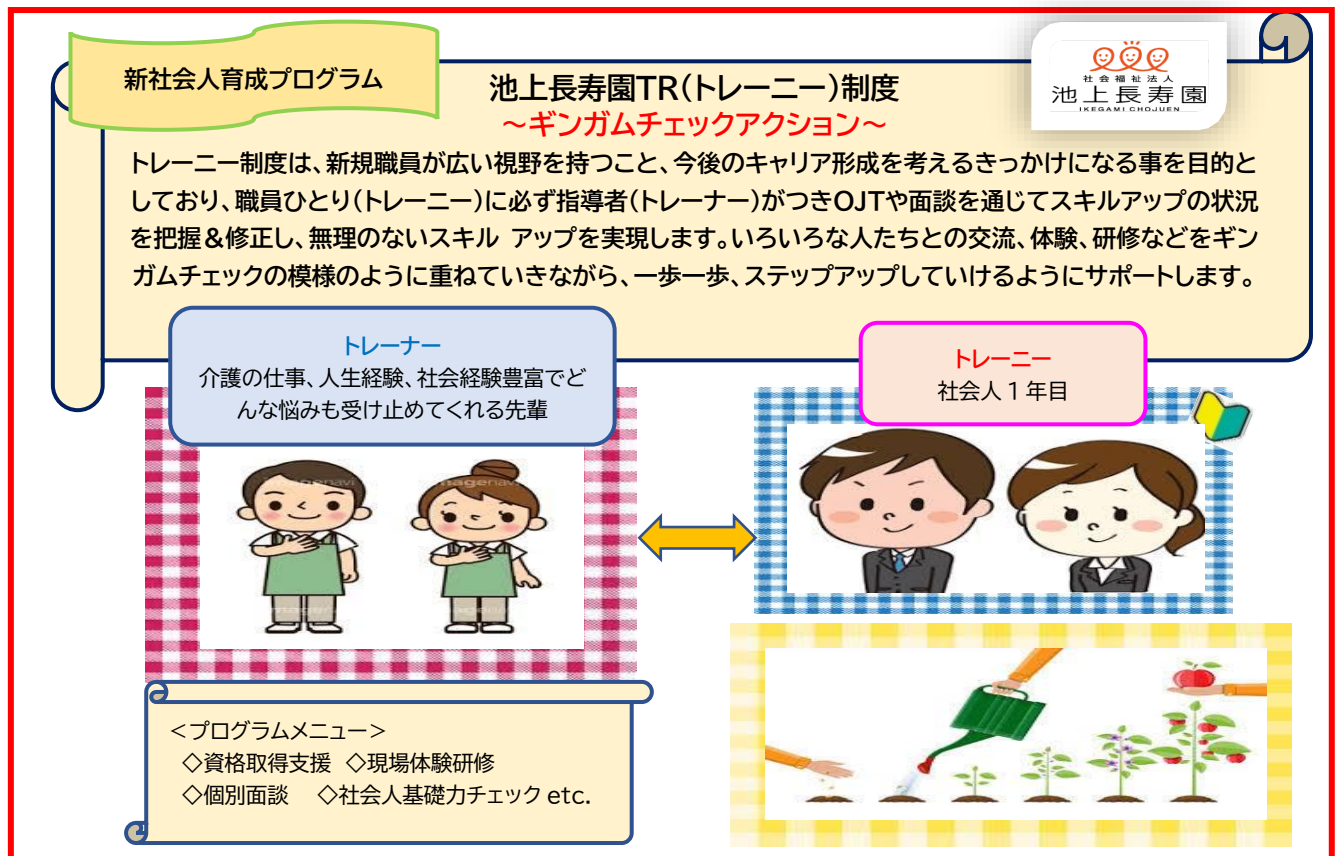
No.	研修名	内容・目的	対象者	開催時期
1	採用時研修	①法人理念、経営方針、情報セキュリティ、服務規程等 ②介護保険制度、介護サービス、リスクマネジメント、サービスマナー等 ③医療ケア、認知症ケア等 ④施設、事業所訪問	新規採用職員 (中途採用職員)	4月3日～ 4月14日
2	TR研修	事業所訪問、現場体験等	高卒採用職員	4月～8月
3	中途採用職員研修	①法人理念、経営方針、情報セキュリティ等 ②医療ケア、認知症ケア等	中途採用職員	年 2回程度
4	認知症ケア研修	認知症の理解	新規採用職員	11月～5月
5	フォローアップ研修	キャリアデザインについて		10月
7	G4級昇格時研修	労務管理・人事給与制度 人事考課者・情報管理研修	G4級昇格者	6月・7月
8	G6級昇格時研修	労務管理・人事給与制度 人事考課者・情報管理研修	G6級昇格者	6月・7月
9	管理者研修 (外部講師依頼)	コンプライアンス・ハラスメント防止等、管理者として必要な知識を学び業務に活用する	管理者 G4、G5級職	8月～12月
10	管理職研修 (外部講師依頼)	コンプライアンス・ハラスメント防止等、職場環境、風土を整える	管理職 G6、G7、G8級職	8月～12月
11	BCT研修	ケアの基礎を学ぶ	介護職員	通年
12	介護福祉士模擬試験	介護福祉士資格取得支援	希望者	11月
13	初任者研修	初任者研修資格取得	無資格者	4月・12月
14	ケア学会	ケア実践発表	全職員	2月

◇池上長寿園外部研修計画(案)

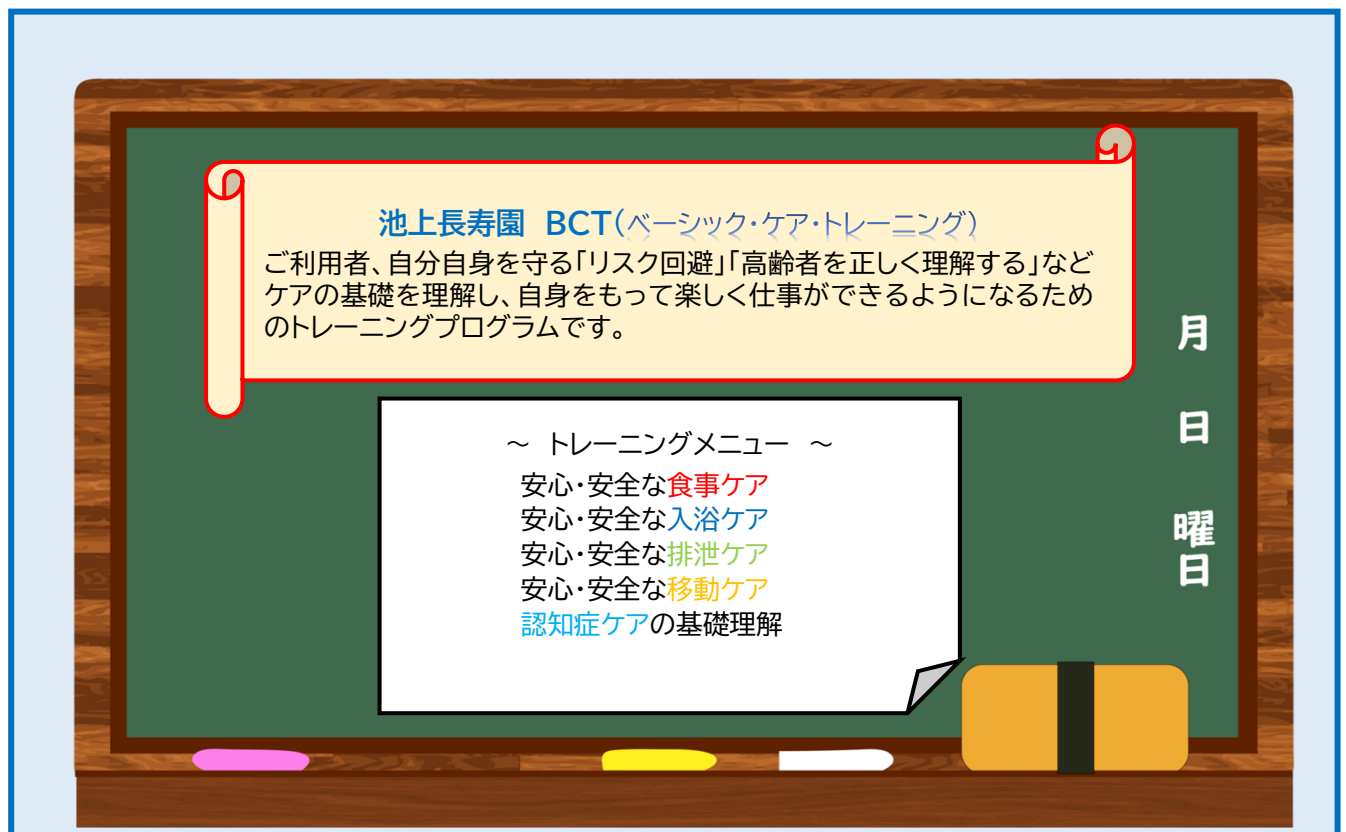
No.	研修名	主催	対象者	開催時期
1	新人社員研修	日本生産性本部	新規採用職員	4月6日
2	社会人基礎力養成講座	SMBC	新規採用職員	4月7日
3	社会福祉施設長講座	全社協	G5級職	4月から一年間
4	認知症対応型サービスサービス事業管理者研修	都委託先	G4、G5級職	年数回開催
5	ユニットリーダー研修	全国個室ユニット型施設推進協議会	特養馬込職員	年数回開催

《池上長寿園独自研修プログラム》

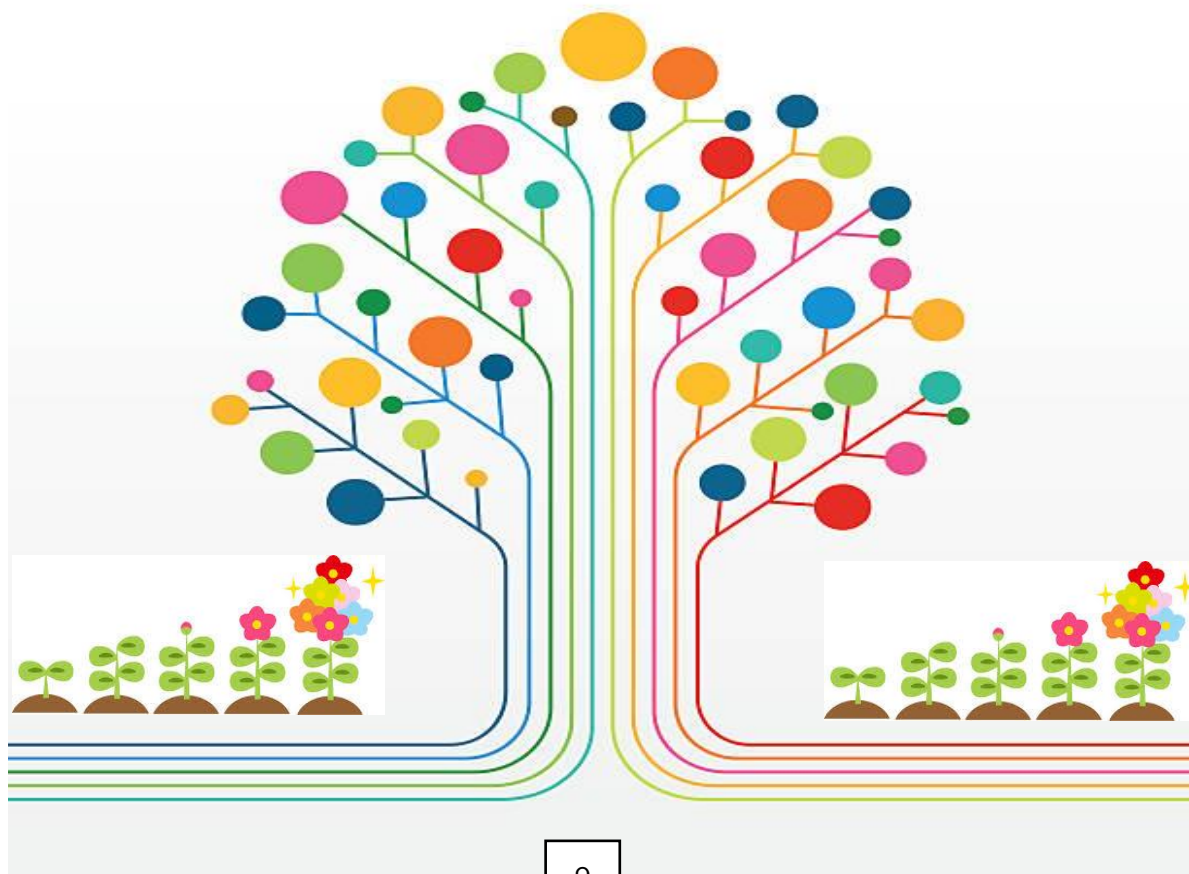
(1)TR(トレーニー)制度



(2)池上長寿園 BCT 研修



(3) 認知症ケア研修



キャリアデザインが生まれた背景について知ろう



キャリアデザインっていつごろから言われているの？

1990 年頃バブルが崩壊したころに出てきた考え方です。
*バブル崩壊は調べてみてね。



なぜ？

バブル崩壊によりたくさんの会社が倒産し、社会全体の産業・就業構造も大きく変化しました。会社に頼ることなく、自身で自律的にライフプランを設計、判断する「キャリアデザイン」という能力が個々人に求められるようになりました。



社会人になったらキャリアデザインを考えればいいのか？

社会産業構造の変化に伴い、子供のうちから将来展望を描けるよう、現在は小学生のうちからキャリアデザインについての教育がされています。中学校の職場体験授業もその一環です。



キャリアデザインを描いたら職場はサポートしてくれるの？

「職業能力開発促進法」という法律が平成 2016 年(平成 28 年)に改正されて労働者には「自身のキャリア開発における責任を課した」事業主に対しては「労働者がキャリア開発の設計・目標設定、そのための能力開発を行う支援を(努力)義務とした」とされています。池上長寿園では平成 27 年からキャリアデザインをうたっていますよ。



ん？それって！？もしかして！？

そうなんです。時代が長寿園に追いついたんですよ

やったね♪

