

令和7年度
社会福祉法人池上長寿園
人財育成方針



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 7 年度人財育成方針を策定しました。

目 次

はじめに	… P1
池上長寿園の理念・経営方針・求める人財像・職員 行動基準・未来への創造プラン 4.0	… P2
第1章 池上長寿園人財育成方針	… P3
1 求める人財像	
2 各種計画等との連動性	
3 人財育成基本方針	
4 人財育成の重点項目	
第2章 キャリアパスとキャリアデザイン	… P5
1 キャリアパス	
2 キャリアデザイン	
3 キャリアデザイン支援制度	
第3章 研修	… P8
1 研修体系	
2 Off-JT 研修計画	
3 社会福祉法人池上長寿園 独自研修プログラム	

はじめに

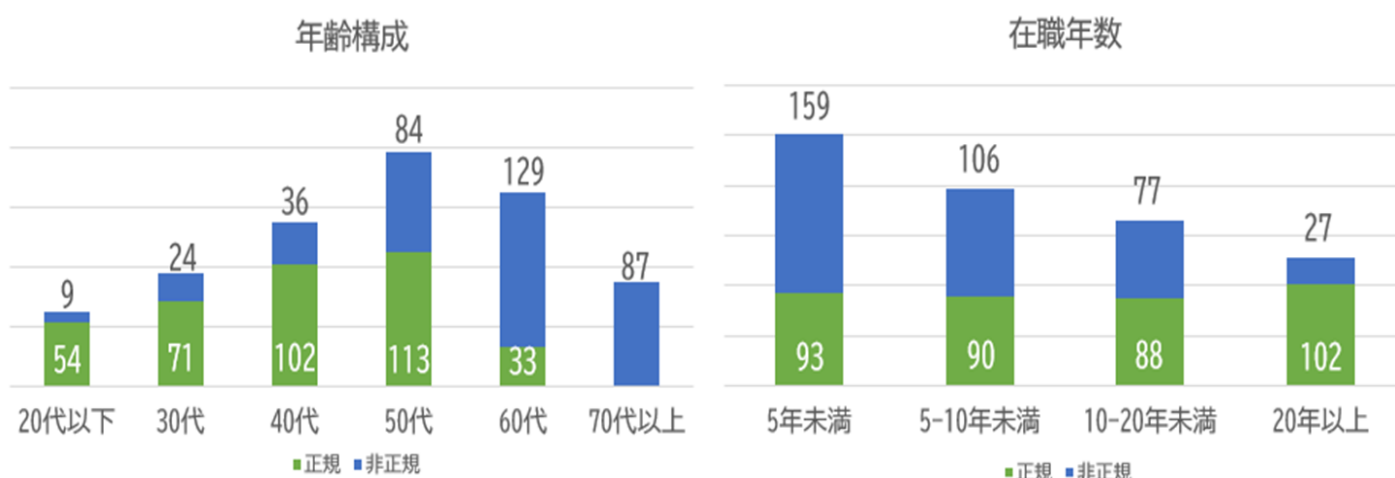
1. 社会の動向

人口動態によると、年間出生数が過去最少を更新し続けるとともに、今年にはいわゆる団塊の世代が全員 75 歳以上となり少子高齢化が急速に進んでいます。

さらに、担い手となる生産年齢人口の減少が今年以降加速します。現在、福祉人財の有効求人倍率が高止まりしていることに加え、働き方の多様化、複雑化しており、法人としては未来を創造するために、人を財産と捉え、その価値を最大化する取り組みが必要となってきました。

2. 法人の現状

法人職員の状況(令和 7 年 4 月現在 正規職員 373 名 再雇用・契約・非正規職員 369 名)を見ると、年齢構成では 50 代の職員が最も多く、50 代～70 代以上の層で約 60%を占めており、今後ますます職員バランスの不均衡が加速することが懸念されます。また、在職年数に視点を変えると正規職員+再雇用・契約・非正規職員についてはバランスが取れているように見えますが、正規職員のみには焦点を当てると 5 年未満、5-10 年未満、10-20 年未満、20 年以上の全て層で 25%前後となっていて、担い手確保のための福祉・介護の魅力化や業務の効率化を前提に確保・育成・定着の強化に努める必要があります。



3. 人財育成方針の必要性

池上長寿園は現状を踏まえた上で、未来を創造するとともに持続可能な法人経営への転換を図るべく、人を財産と捉え、その価値の最大化に取り組む必要があります。

職員一人ひとりに着目し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するとともに、評価・研修等を有機的に連動させ職員が自分らしく自律的に仕事を進められるよう令和 7 年度人財育成方針を策定し、具体的に実践してまいります。

◇池上長寿園 令和 7 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】

持続可能な法人経営への転換

【求める人財像】

「幸せ」の追求	ご利用者の立場で考え、「幸せ」を追求できる。
協同の歩み	チームの一員として自らに求められる役割を発揮できる。
経営への参画	コスト意識をもって、法人経営に参画できる。
創造は想像から	未来に向かって前向きにチャレンジできる。

【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。
共創 Team Work	共に考え、行動する。

【中期経営計画 未来への創造プラン 4.0 4つの基本戦略】

人事戦略	人財確保・育成・定着の仕組みをつくるための戦略
財務戦略	収益増加と費用縮減の実現のための戦略
サービス戦略	サービスの質の向上により顧客満足度を高める戦略
マーケティング戦略	サービスの認知度を上げて顧客を獲得する戦略

【_____事業計画】

- ① _____
- ② _____
- ③ _____
- ④ _____

第1章 池上長寿園人財育成方針

1 求める人財像

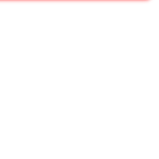
地域の善意と情熱を礎に歩き始めた時の「想い」「価値」を大切にしながら、“今”に挑戦し続けられる仲間を増やすための目指すべき職員像です。

- ① 「幸せ」の追求 ご利用者の立場で考え「幸せ」を追求できる
- ② 協同の歩み チームの一員として自らに求められる役割を発揮できる
- ③ 経営への参画 コスト意識をもって法人経営に参画できる
- ④ 創造は想像から 未来に向かって前向きにチャレンジできる

2 各種計画等との連動性

人財の育成は人財育成方針単体では成り立ちません。中期経営計画である未来への創造プラン4.0では、“コアコンピタンス(競合他社に真似できない核となる能力)＝人財”と定め、“池上長寿園は人を「財産」として捉え、その価値の最大化に取り組み、事業価値を高めることで中長期的な法人価値向上につなげ、持続可能な法人経営へ転換します”と謳っています。また、法人の実施する研修には人財課が実施するものとは別に、人財育成PJが実施する研修、3事業担当が実施する研修があります。

人財を育成するにあたっては、そのような経営計画や研修計画との連動性を意識しながらPDCAサイクルで実践してまいります。

	2024	2025	2026	2027
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
計画	中期経営計画 未来への創造プラン4.0			次期 中期経営計画
	OJT 推進3か年計画			
	3事業担当合同研修			
	人財育成方針 	人財育成方針 	人財育成方針 	人財育成方針 

3 人財育成基本方針と人財育成の重点項目

〔基本方針〕

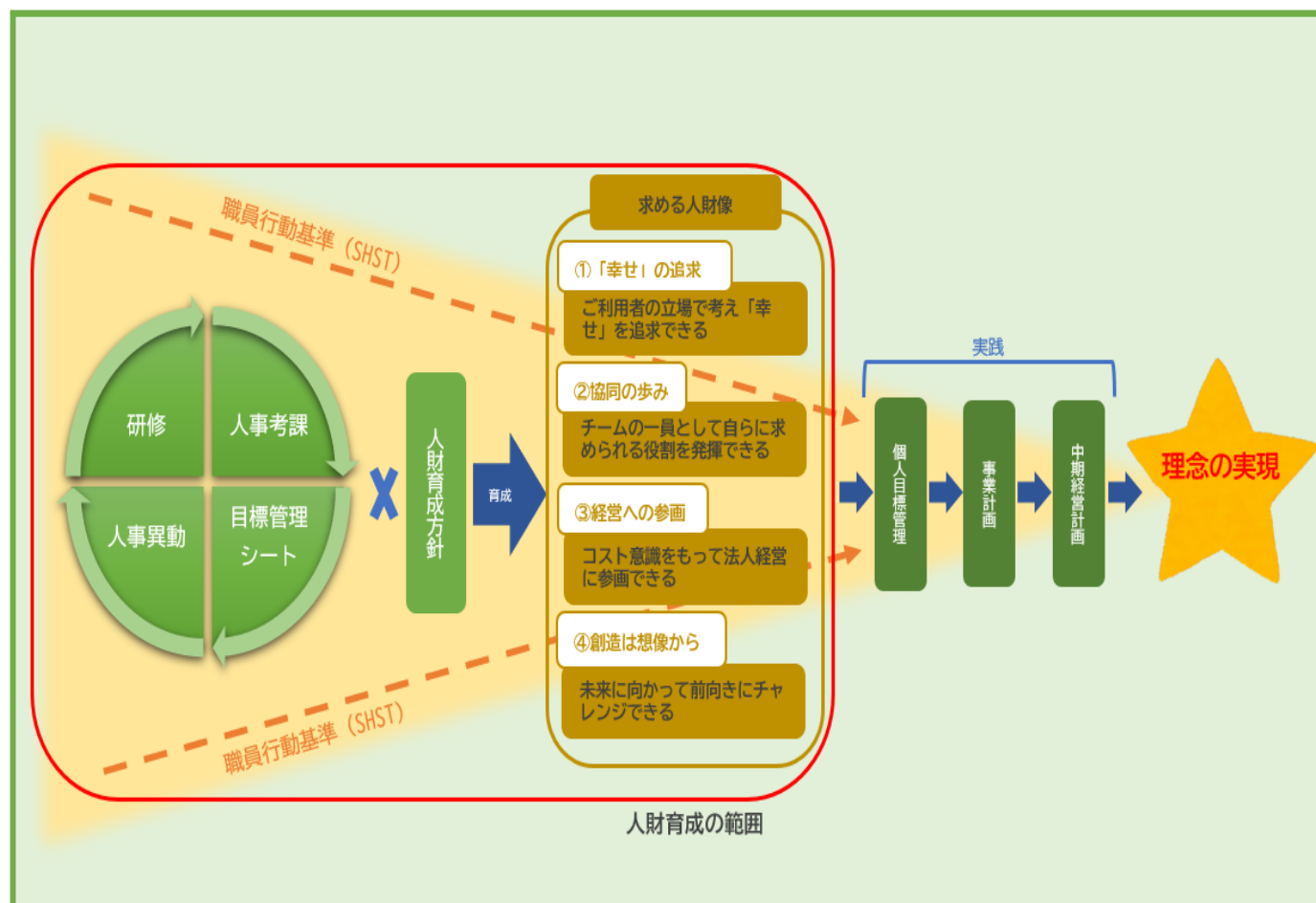
～職員一人ひとりが描く自らのキャリアと池上長寿園の未来～

- (1) 池上長寿園は、「経営資源で一番大切なのは職員である」ことを念頭におき人財育成を行います。
- (1) 仕事とプライベートを充実させるために、職員一人ひとりの「将来になりたい自分」が明確になるよう、キャリアをデザインできる職員の育成
- (2) 自分の意思や判断に基づき責任を持って行動することができる「自律人財」の育成

〔重点項目〕

- (1) 目標管理シート 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。
- (2) 研修 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。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。
- (3) 人事異動 職員の適正配置 「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＝人的資本の最大化を行います。（＊図参照）
- (4) 人事考課 評価の可視化

理念の実現と人財育成の位置関係



2 キャリアデザイン

「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。



3 キャリアデザイン支援制度(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をデザインし、歩むための支援体制を整えています。

(1)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。

(2)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、または更新した際に、一定の範囲で補助します。

(3)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。

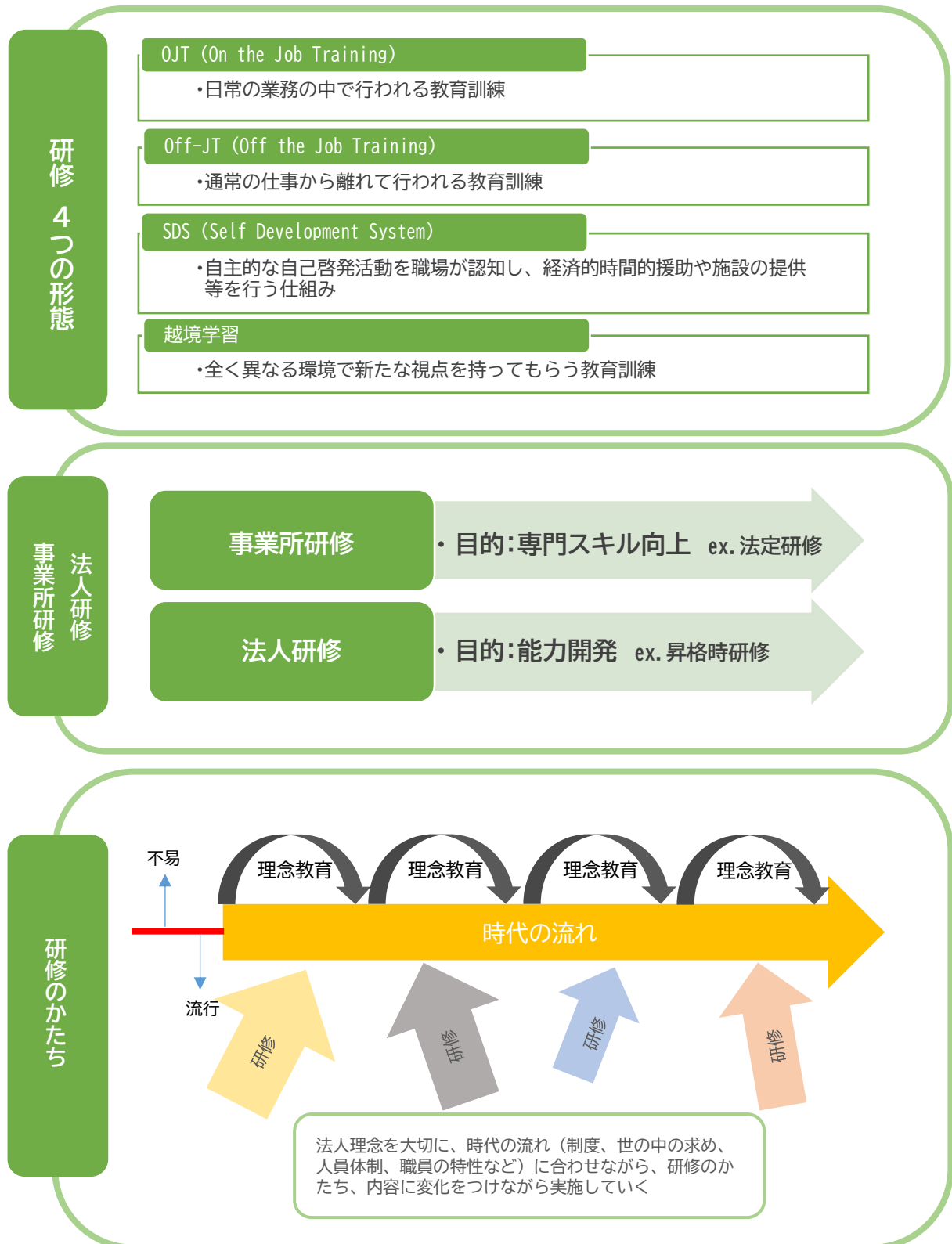
(4)各種研修

職員一人ひとりが、人生における「仕事」について自分らしくデザインすることができるよう各種研修を開催します。

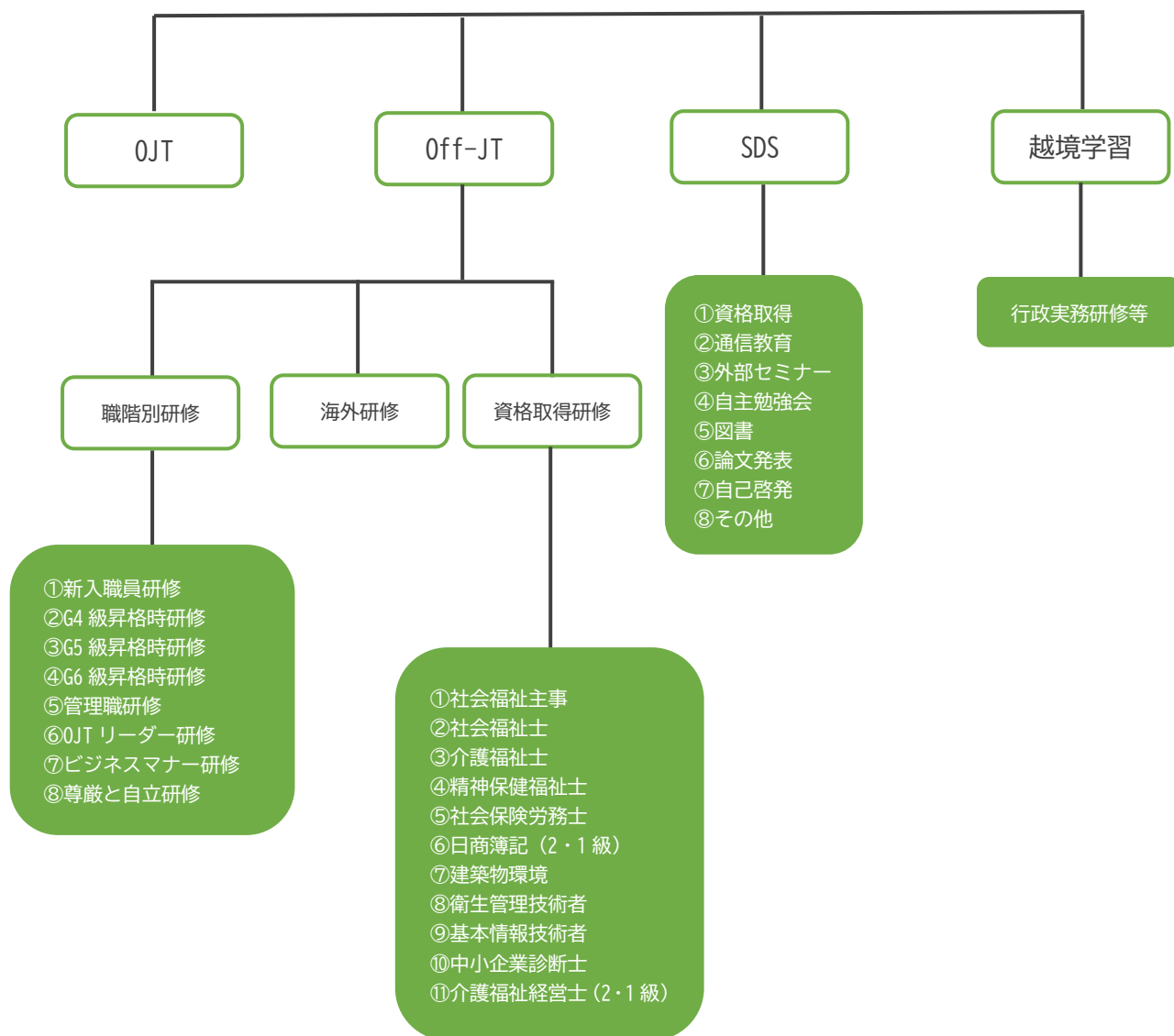


第3章 研修

池上長寿園の人財育成ビジョンに則し、法人が実施する研修と事業所が実施する研修を組み合わせ ①役割遂行・成果達成 ②求める人財像の達成 ③キャリアデザイン を果たせる職員を育成し、経営方針・行動基準・経営計画の実践、そして、理念の実現につなげます。



◇研修体系図



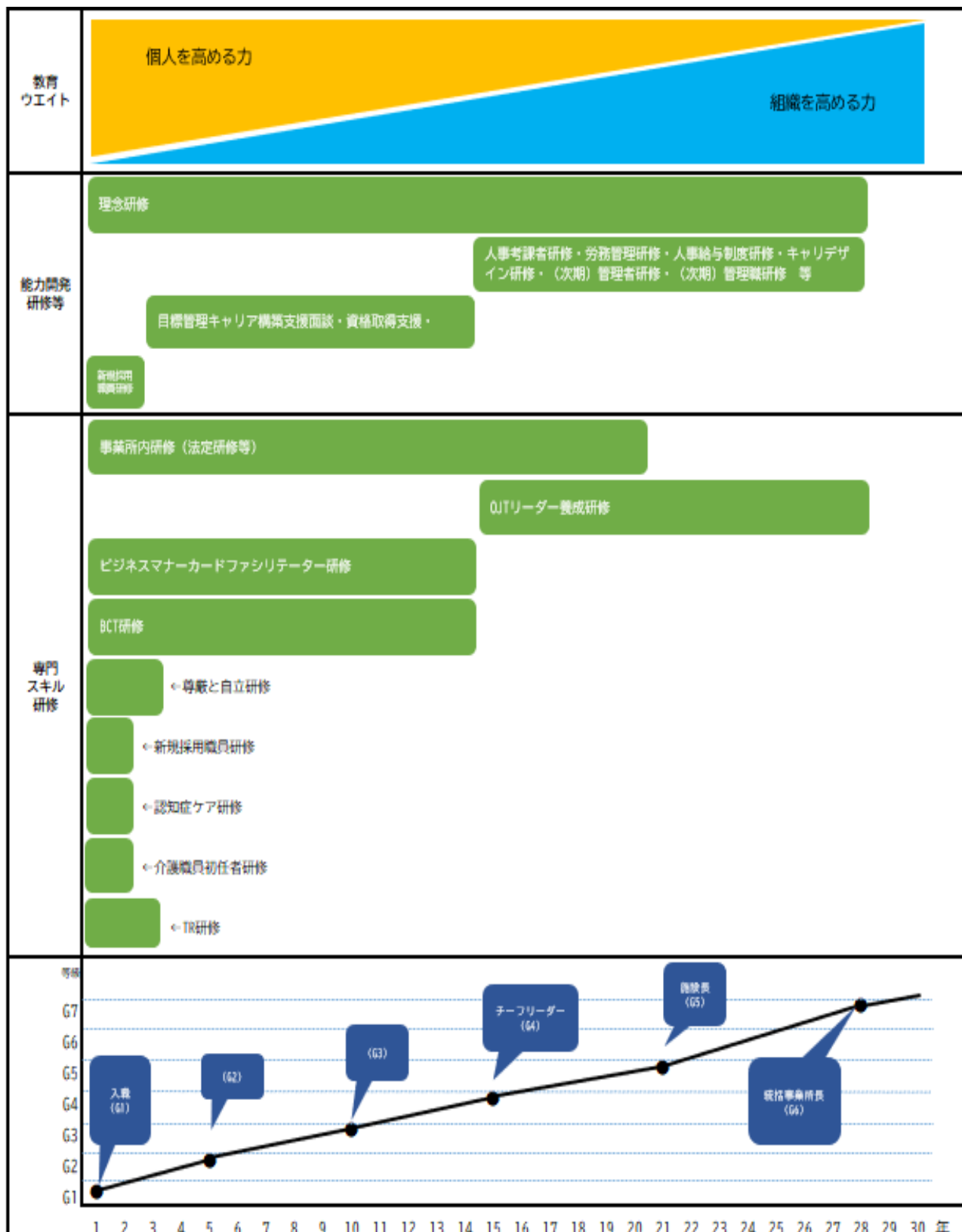
◇令和7年度法人研修計画

No.	研修名	内容・目的	対象者	開催時期・場所
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、虐待防止等 ④施設、事業所訪問	新規採用職員 (キャリア採用職員)	4月1日～4月8日 場所：特養たまがわ
2	TR研修(2年目)	フォローアップ・個別面談	高卒採用職員	年4回 必要時
3	キャリア採用職員研修	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 ③キャリアデザイン	キャリア採用職員	年1～2回
4	EPA職員研修	①法人理念、経営方針、情報セキュリティ、服務規程等 ②職員住宅、生活上のルール ③介護の仕事	EPA職員	入職時 場所：配属施設
5	認知症ケア研修	認知症の理解 (5月～10月全6回)	新卒採用職員	5月21日～ 14:45～17:45 場所：特養たまがわ
6	フォローアップ研修	キャリアデザインについて	新規採用職員 (大卒)	7月 14:00～17:45 場所 未定
7	G4・G5・G6級職 昇格時研修	監督職としての役割認識・労務管理の基礎を学ぶ ・就業規則、給与規程 ・人事考課、ハラスメント等	G4・G5・G6級職 昇格者	4月 場所：未定
8	BCT研修	ケアの基礎を学ぶ	介護職員	通年 各事業所
9	介護福祉士模擬試験	介護福祉士資格取得支援	希望者	年2回 6月11月 場所：未定
10	介護職員初任者研修	初任者研修資格取得(通信・通学)	介護職員 (無資格者)	開講準備
11	OJTリーダー養成研修	OJT推進リーダーの養成	G4・5級職職員	
12	ビジネスマナーカードファシリテーター研修	求める人財像を体現できる職員の養成	ビジネスマナーファシリテーター候補者	
13	尊厳と自立研修 ～バイステック7原則～	福祉の倫理的課題への対応能力の基礎を養う	3年目未満職員	

◇令和7年度池上長寿園外部研修計画

No.	研修名	主催	対象者	開催時期
1	社会人基礎力養成講座	SMBC	R7新卒採用職員	4月7日
2	新卒対象 初任者研修 (集合型)	東京都 社会福祉協議会	R7新卒採用職員	10月
3	(マネジメント職育成研修) 管理職研修	人財課 (外部講師依頼)	概ね3年以内の 昇格者(G6級職)	年4回開催
4	社会福祉施設長講座	全社協	G5級職	4月から 一年間
5	認知症対応型サービス サービス事業管理者研修	東京都委託先	G4、G5級職	年数回開催
6	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
7	介護職員初任者研修	研修機関検討中	R7新規採用介護職 員(無資格)	通学・通信 3か月

※参考 人財育成モデル（職員の成長に合わせた研修の実施）と強化したい能力・スキル

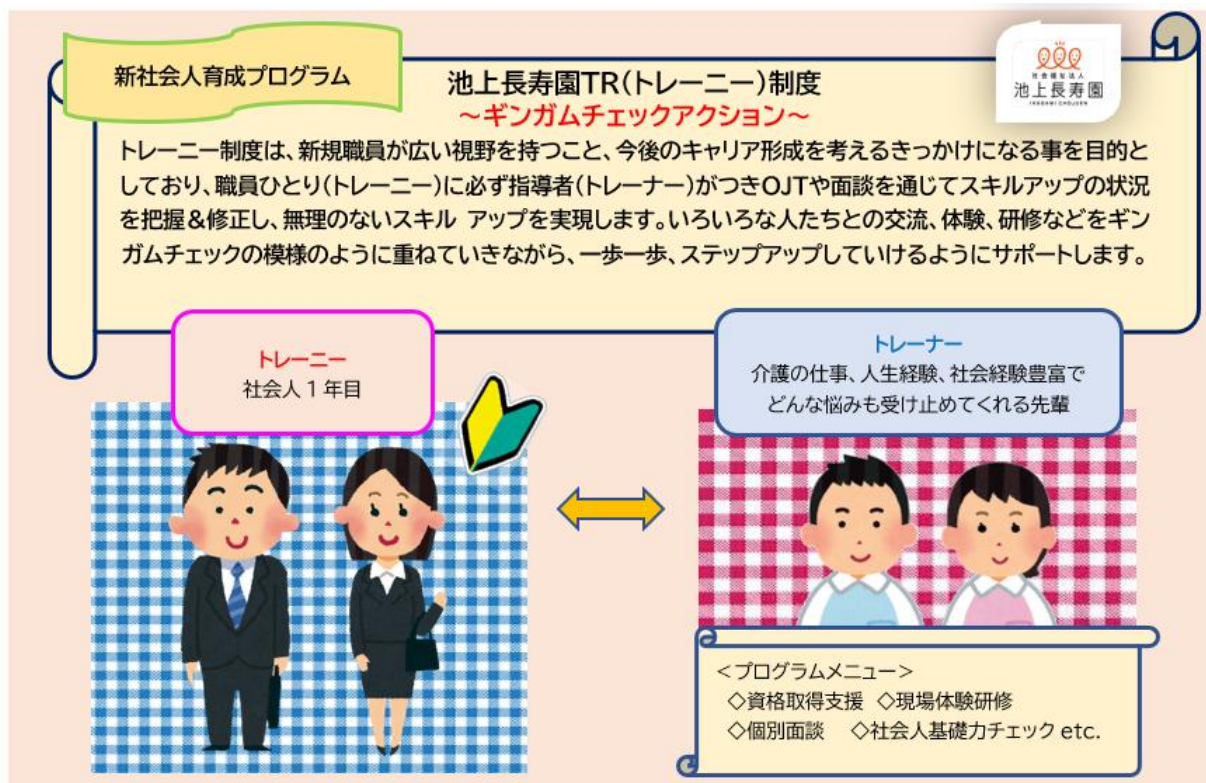


強化したい能力・スキル ※2022 マネジメントヒアリング調査結果より

人的経営能力		コンセプチュアル	ヒューマン	テクニカル	
問題発見・設定・解決力	経営専門知識	G756	経営戦略	高度なネゴシエーション	経営及び事業計画策定
			意思決定	高度なプレゼンテーション	リスクマネジメント
			組織運営	コーチング	管理会計
			組織開発	ファシリテーション	労務・法務
			問題解決	傾聴	決算書などの数字の見方
	経営基礎知識	G5	マーケティング	チームマネジメント	生産性向上
			戦術立案	—	人事考課
			クリティカルシンキング	リーダーシップ	プロジェクトマネジメント
			クリエイティブシンキング	ネゴシエーション	業界の市場分析
			企画提案	ティーチング	業界の市場予測
基礎知識	G5	問題発見	プレゼンテーション	業界の市場理解	
		ラテラルシンキング	アサーティブコミュニケーション	業務改善	
基礎学力	G5	課題発見力	ヒアリング力	タイムマネジメント	
		企画力	フォローアップ	分析的視点を持ったサービス知識	
考動・態度	G4	—	—	財務分析	
		ロジカルシンキング	マネジャーとしてのコミュニケーション	就業規則等	
特性	G4	—	チームビルディング	業務計画・業務マニュアル等	
		—	—	PDCAの回し方	
意欲・価値観	G4	—	—	収支管理	
		—	—	パソコンスキル	
			—	情報リテラシー	

◇池上長寿園オリジナル研修プログラム

①TR(トレーニー)制度



②池上長寿園 BCT (ベーシック・ケア・トレーニング)



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？

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

