

# 社会福祉法人熊本県社会福祉事業団 人材確保・育成等に関する基本方針

令和2年3月31日

## 第1 基本方針策定の背景

### 1 福祉・介護分野を取り巻く状況

我が国は、少子化・高齢化の進行のなか、人口減少社会を迎えており、2025年には「団塊の世代」がすべて75歳以上となり、国民の5人に1人が75歳以上、3人に1人が65歳以上となり（「2025年問題」）、更には、2040年には65歳以上人口が約4,000万人を数え、そのピークを迎えることとなる（「2040年問題」）。

拡大する介護ニーズへの対応は社会的な課題となっており、政府は、平成28年に「一億総活躍プラン」を策定し、その中で「介護離職ゼロの実現」を掲げ、保育・介護サービスの量拡大とそれを担う人材確保対策の拡充に取り組むこととした。

また、同プランにおいては、すべての人びとが役割をもち、支え合いながら自分らしく活躍できる地域コミュニティの形成をめざす「地域共生社会」という考え方が示された。

### 2 福祉・介護分野における人材確保の動向

このような中、介護や保育分野を中心に、福祉サービスの量的拡大が求められており、2025年度に向けては、毎年約6万人の介護人材の確保が必要とされ、保育サービスについても平成29年6月に策定された「子育て安心プラン」の中で、平成30年度からの令和2年度末までに約32万人分の保育の受け皿を整備することとし、そのために新たに7.7万人の保育人材の確保が必要とされている。

また、障害福祉分野においても、第6期障害福祉計画（令和3～5年度）を策定する際の参考とするために実施された「障害福祉サービス量等の推計に関する調査研究」（平成31年3月）によれば、約6万人の人材の確保が必要であるという推計結果が出ている。

これらのことから、福祉・介護分野の人材確保は今後益々厳しい状況になると考えられる。

### 3 基本方針策定の目的

社会福祉の現場では、支援を必要とする人びとに向き合い、寄り添い、支えながら、人間としての尊厳を尊重しつつ、より適切な福祉サービスや生活上の問題解決のための支援に取り組むことができる質の高い福祉人材を必要としている。

人材は法人の経営資源の中でも最も重要な資源であり、優秀な人材を確保し、育て、やりがいを持って長く働いてもらうことが、継続的な経営のためには何よりも重要である。

そのため、事業団が求める人材の姿、人材の確保、育成及び離職防止のための基本的な考え方（基本方針）を明らかにし、その方針に沿って計画的な人材の確保及び育成を行うとともに、働きやすい職場環境の整備に努めるなど離職防止に取り組むこととする。

## 第2 法人が求める人材（職員）の姿

前述したように、人材は法人の経営資源の中でも最も重要な資源であり、法人が求める人材（職員）の姿を明らかにすることは、人材の確保及び育成に当たって極めて重要である。

法人は現時点では障害児・者に対するサービスを提供しているが、少子・高齢社会の進展に伴い、利用児童の減少や利用者の高齢化等が懸念されている。また、平成22年の法人の民営化の際に熊本県と締結した協定書の残りの期間も5年間となった今、今後とも法人が安定した経営を継続していくためには優秀な人材が必要であり、その人材（職員）を次のように設定し、確保に努めていくこととする。

- 1 事業団（施設）の基本理念（目的）等を理解・共感し、共に歩む（自ら考え、提案し、行動する）職員
- 2 常に利用者の人権を尊重し寄り添い、質の高いサービスの提供を目指す職員。
- 3 他の職員や関係機関等と連携・協働しながら、地域に根ざした活動に取り組む職員
- 4 高い倫理観を持ち、社会規範や関係法令等を遵守する職員
- 5 自らの専門性やスキルの向上に積極的に取り組む職員
- 6 明るく働きやすい職場づくりに貢献する職員

## 第3 計画的な人材確保

法人及び施設（事業所）を安定的に経営するためには、その中核となる人材が必要であり、平成29年度から毎年正職員の採用に努めてきた。

平成30年度には21人まで減少した正職員も令和2年度当初は25人となり、職員全体の22%余りとなったが、今後とも各施設（事業所）の経営状況も勘案しながら更に正職員の採用に努め、全体の30%程度までに引き上げることを目標とする。

これにより、円滑な人事異動が可能となり、色々な職場や業務を経験させることをとおして法人及び施設（事業所）経営の中核となる人材の育成を図ることとする。

令和元年度は正職員の技術職を募集したが応募がないという状況にあり、他の法人では更に厳しいという意見もある。そのため、ホームページ等で積極的に情報を発信するとともに、大学や専門学校の実習やインターンシップ等を積極的に受け入れることで、施設（事業所）を広く知ってもらうよう努めることとする。

また、契約職員（資格職）や嘱託職員についても、施設（事業所）の配置基準や加算の基準を満たすよう、必要に応じて雇用することとする。

さらに、契約職員や嘱託職員の能力を見極めながら、正職員への転換を図ることとする。

#### 第4 計画的な人材育成

社会福祉サービスは人が人に対して行う専門的な対人サービスであるため、担い手である職員一人ひとりの資質や能力がサービスの質に直結する。

各自のキャリアや能力に応じた最適な研修（階層毎、課題・テーマ毎、職種毎等）を実施することで、全ての職員が意識、知識、技術の3つをバランスよく伸ばしながら成長し、また、成長しようという意欲や学ぶという姿勢が法人の組織風土・文化として根付くことを目指す。

##### 1 研修の体系

###### (1) 職務を通じての研修（OJT（On The Job Training））

職場での日常の職務を通じて、職務に必要な態度や価値観、知識や情報、技術や技能等、職員のレベルに応じた実践的な能力を向上させるために、上司や先輩が、部下や後輩を指導・育成する。

OJTの実施に当たっては、先輩職員等がチューター（※）として指導・助言を行うとともに、チューターは部下や後輩職員からの様々な相談に応じる。

また、チューター自身も後輩の指導や相談への対応等を通じて成長することを期待する。

※ チューター（tutor）とは、①個人指導の教師、家庭教師や②研究会の講師、助言者のことで、企業等では、新入社員に対し1対1で指導にあたる先輩社員（教育係）のことを指す場合が多い。企業等の内外での立ち居振る舞いや、社会人としてのルールを具体的に指導できる立場となる。

###### (2) 職務を離れての研修（OFF-JT（Off The Job Training））

事業団が実施する全体研修、各施設（事業所）が実施する研修、熊本県や熊本市が実施する研修、全国及び熊本県の社会福祉協議会や社会福祉法人経営者協議会、その他の機関等が主催する研修に参加して、事業団職員として必要な意識、知識及び技術の向上を図る。

###### (3) 自己啓発（SD（Self Development））

人材育成は本人の意欲、主体性があることで初めて可能となることから、職員が自ら学ぶ意欲を醸成する職場風土や体制づくり、それを見据えたスキルアップや資格取得を支援する。

そのために、資格取得費用の一部を助成する制度の積極的な活用を促す。

	経験年数等	求められる能力・機能	OJT	OFF-JT	SD	備考	
管理職		<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の方針を立て決定する</li> <li>職場環境を整える</li> <li>法人の理念に基づき経営の改善を図る</li> <li>行政や地域の社会資源との連携を構築する</li> </ul>	<p>日常の職務を通じて部下職員に対して助言・指導等を行う</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>熊本県(○)や熊本県社会福祉協議会(◎)等が開催する階層別・課題別研修及び業務に必須の資格取得のための研修</li> <li>◎管理職員コース</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業団全体や職場で実施する研修</li> </ul>	<p>各職員が受講するもので、対象の資格の取得に対して費用の一部を助成する</p>	
監督職		<ul style="list-style-type: none"> <li>法令や職員の状況を把握し、業務の改善を提案できる</li> <li>法人・施設の理念に沿った指導をする</li> <li>業務のマニュアルを作成する</li> </ul>	<p>日常の職務を通じて上司等からの助言・指導等を受けるとともに後輩職員等に助言・指導等を行う</p>				
主任	10年～	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修計画を立案し、評価する</li> <li>後輩や非常勤職員に対し助言することができる</li> <li>チームの目標を設定し課題解決ができる</li> <li>地域の社会資源との連携・調整ができる</li> <li>事務全般を確実に処理することができる</li> </ul>		◎チームリーダーコース			
中堅職員	3～13年	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームにおける自分の役割を理解し行動する</li> <li>苦情を知り対応することができる</li> <li>職場のルールを理解し後輩を指導できる</li> <li>研修に参加し、知識・技術を業務に活かすことができる</li> <li>契約事務等の一般事務を確実に処理することができる</li> </ul>		<p>【資格取得のための研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○サービス管理責任者</li> <li>○児童発達支援管理責任者</li> <li>○相談支援従事者 等々</li> </ul> <p>◎中堅職員コース</p>			
初任者	～2年	<ul style="list-style-type: none"> <li>下記に加えて、担当業務を確実に処理することができる</li> <li>簡単な契約事務を処理することができる</li> </ul>		◎初任者コース			
非常勤職員	資格職	<ul style="list-style-type: none"> <li>下記に加えて、担当業務の範囲内については自分の判断で対応することができる</li> </ul>					
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>指示や助言を受けながら定例的な業務を確実に処理することができる</li> <li>職場のルールを守ることができる</li> <li>社会人としてのマナーを守ることができる</li> </ul>					

## 2 計画的な人材育成

各施設（事業所）においては、研修の担当者を決めて年度の研修計画を策定し、これに基づき計画的な研修を実施する。

また、新しく採用した職員については、先輩職員をチューターに任命しOJTを担当させることとする。

なお、毎年度、特定の課題を選定し全職員を対象とする研修会（全体研修会）を開催し、知識と意識、意欲の向上を図る。

### （1）目標設定

全ての職員は、年度当初に当該年度の目標を設定し、所属長の育成面接を経て、理事長は正職員の育成面接を実施する。正職員は理事長との育成面接を経て、他の職員は所属長の育成面接を経て当該年度の目標を決定する。

### （2）評価

#### ア 自己評価

全ての職員は、自己評価記録書等により年度当初の目標に対してどの程度達成することができたかを評価する。

#### イ 人事評価

所属長は、自己評価記録書等を基に全ての職員の育成面接を行い、人事評価記録書等を作成し理事長に提出する。

#### ウ 育成面接

理事長は、自己評価記録書及び施設長の人事評価記録書等を基に正職員の育成面接を実施するとともに、施設長と面談を行い育成面接の結果等を施設長に伝達する。

#### エ フィードバック

全ての職員は、育成面接の結果等を基に次年度の目標を設定する。

## 第5 離職防止の取組

独立行政法人福祉医療機構が全国の特別養護老人ホームを対象に行った調査（平成29年度「介護人材」に関するアンケート調査）によれば、退職理由のうち「介護業界への転職」（60.9%）を除くと「職場の人間関係」（42.5%）が最多で、「賃金水準」（18.2%、いずれも複数回答）を大きく上回っている。また、

最大の退職理由では「介護業界への転職」（27.7%）に次いで「職場の人間関係」（25.2%）となっており、「賃金水準」（7.3%）を大きく上回っている。

その他に、「結婚」（21.8%）、「親族の介護」（16.8%）、「出産・育児」（12.9%、いずれも複数回答）等が比較的大きなウェイトを占めている。

これらのことから、職員の離職を防止するためには、人間関係を含むより良い職場環境づくりを継続的に行っていく必要がある。

結婚や出産・育児、親族の介護等の場面にあっても働き続けたいと思うような「働きやすく、やりがいの感じられる職場づくり」に取り組んでいく。

更には、職員が自らの将来ビジョンを描けるよう、キャリアパスの見える化を図り、能力開発やキャリアアップを支援していくこととする。