

人材育成指針

1. 天神会の人財育成の考え方

天神会職員は専門職であることを自覚し、教育基本方針にもあるように常に、積極的に自己啓発に努力する。さらに、介護の質の向上には、利用者満足度向上のためのサービスを提供するために、必要となる専門的能力の開発が求められる。

また、組織の目標と生涯学習の必要性をふまえ、各個人のキャリアに応じて自らの方向性を定め、常に人間性向上への目標もち、組織の支援を受けながら専門的能力向上に段階的にかつ主体的に取り組みキャリアアップを図ることが求められる。

■キャリアアップとは

より高い専門知識や能力を身につけ、経歴を更に高めること

■キャリアパスとは

ある職位や職務に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置異動のルートのこと

- 安全・安心な介護サービス、利用者満足度向上のために介護サービスを提供できる能力を発揮するために、専門職としてのキャリア形成を支援していく。
- 個々の到達目標を達成するために育成計画を立案し、職員を目標に向かって努力させる。
- 学習者及び支援者が本キャリアパスを共有することで相互の専門的能力の向上を図らせる。
- 天神会職員として主体的に学習し成長できる優秀な人財を育成する。

2. 教育基本方針

- 全職員は、つねに積極的に自己啓発に努力しなければならない。
- 指導的立場にある者は、つねに模範となる行動を自らがとらねばならない。
- 教育訓練は、直接上司が日常業務を通じて行うものを主体とし、あわせて職場外教育訓練を実施する。
- 各階級の長は、部下を正しく評価し、効率的な教育訓練を計画的かつ継続的に行なわなければならない。

3. 求められる職員像

- 素直な気持ちを持つ職員
- 感性と思いやりがある職員
- 使命感と責任感を持つ職員
- 向上心と探究心のある職員
- 笑顔で挨拶ができる職員
- 仕事の知識とスキルを備えている職員

4. 介護の基本的考え方

天神会が考える介護とは、「すべての利用者は、個人として尊重され、一人ひとりが自律した、安心感のある自由な暮らしを送ることができる」ことと考える。

5. 天神会職員の役割

職員は、法人の基本理念のもと、天神会が考える介護の実現に向けて次の役割を果たす。

- 利用者本位の介護サービス提供に努める。
- 個人の尊厳を保持し、自己決定を尊重した介護サービスの提供に努める。
- 介護の提供と経営効率の調和を図り、経営に関する役割を果たす。
- 介護職員相互が研鑽する。
- 積極的に自己啓発に努める。

6. 天神会キャリアパス



7. キャリアパスの活用方法

新人研修からシニア研修を経て、その後の自己のキャリアを選択し、スキルアップ、キャリアアップを図るための方向性を示している。従って天神会職員は、以下の内容をふまえ積極的に自己啓発に努める。

- 本キャリアパスは天神会全事業所で活用するための指針である。
各施設、各個人はキャリアパスに基づいて個人育成計画を立てる。
- 個人育成計画は、個人の到達状況に応じて進めることを原則とする。
経験年数ごとに到達目標を定めているが、個人の到達状況に応じて進める。
- 主体的に学習を行うために、積極的かつ計画的に活用する。
職員は本キャリアパスに基づき、自己啓発や能力開発の参考とし、将来の目標を明確にし、日々主体的に学習を計画する。
- 各施設および法人は、職員が主体的に能力開発できる環境整備を行う。