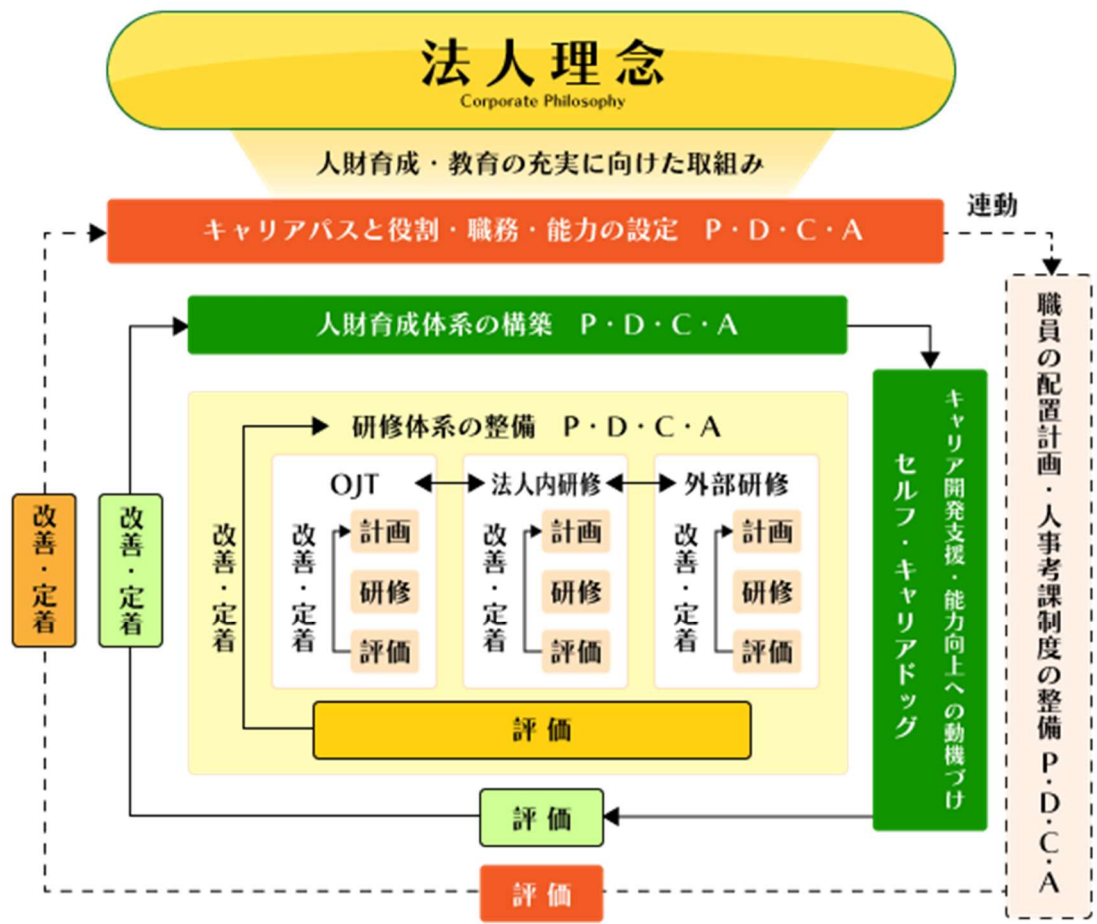


人材育成システム



人財育成における PDCA マネジメントサイクルが重要である。研修体系は習得すべき能力や知識などに応じて、OJT、職場内 OFF-OJT・派遣研修、自己啓発援助制度(SDS)を組み合わせるものとする。

それぞれの研修体系は計画、実施、その結果を評価し、見直しの各ステップとする。評価した結果見直し、職員の働きやすさ、利用者満足度の向上に向け研修体制を整備していく。こうしたサイクルを円滑にすすめることで、各キャリア段階で職員が自ら主体的にキャリアコンサルティングと仕事を通じて成長とやりがいを実感し、職員自身の能力向上に向けた動機が高まることが重要である。

1. 人財育成体系

天神会では、組織全体そして職場単位で担当者を選任し、人財育成に関わることを推進する。

《人財育成委員会の目的》

- 人財育成を施設の健全な運営サービスの質の向上のための取組とする。
- 職員のやりがいや仕事を通じた満足度及び定着率の向上に繋げていく。
- PDCA マネジメントサイクルを効果的に機能させることにより人財育成システムとして天神会全体の評価・改善を行う。

《人財育成委員会の役割》

- 組織として重点的に取り組む課題や研修ニーズの把握
- 年間研修計画作成
- 研修に対する評価・改善
- 人財育成に関する評価・改善・満足度の評価
- 各事業所と連携
- ケアテキストの見直し

2. 職員研修体系（OJT）

新入社員にはチューター制度（指導者）を採用し、先輩社員が実際の業務を通じて、業務に必要とされる実践的な能力を習得させる。

ただし、経験値だけで指導するものではなく、てんじん心得帖を基に指導し必ず根拠を示す。

新人職員の支援はチューターだけでなく、現場責任者はチューターの指導状況の確認と必要に応じて見直しを行う。

3. 職場内研修の実施

職場内研修は下記の表の通りとする。

種類	内容
新人研修	介護従事者としての心構え、業務の基本的知識、技術を学ぶ
指導職研修	学生や新人指導に対しての知識・技術・心構えを学ぶ
監督職研修	監督職としての自覚を促し、業務上課題解決やルーティン業務の改善に資する専門知識・技術を身に付ける 部下への指導法を身に付ける
管理職研修	管理職の基本的な心構えやリーダーシップ、組織経営に関する基礎知識、実践的なマネジメント手法を身に付ける

※年間研修計画に関しては人財育成委員会で検討する。

4. 階層別人財育成計画

5. 個別育成計画