

## 職員は、施設経営の「パートナー」という考えのもとに 働きがいのある、働きやすい職場作りを目指し、 「共育・共生」を実現

**企業紹介** ●当法人は、約半世紀の間、社会福祉事業を展開してきました。1965年2月24日に社会福祉法人みずほ学園として設立し、今年で49年を迎えています。当初は家庭では養育が困難な知的に障がいのある児童の入所施設としてみずほ学園を開設し、その後、知的障害者入所更生施設、知的障害者入所授産施設、特別養護老人ホーム等の事業を展開しています。1976年7月1日に法人名を社会福祉法人みずほ厚生センターと改称し、地域に根差した法人として、現在では障がい児者を対象とした事業と介護保険事業も加えて、10拠点32事業を展開しています。今後も更に地域が必要とする社会資源を新たに創出し、事業を展開していきます。

**プロフィール** 事業内容(業種) 社会福祉事業  
所在地 大分県臼杵市  
従業員数 220人(男性57人、女性163人、非正規雇用職員56人)  
平均年齢 42.23歳(2014.11.1現在)

### キャリア支援の取組

#### わが社の理念・方針

### 一人ひとりの尊厳を守り、 「共育・共生」の地域づくりに貢献する

■当法人の最上位の概念として、『一人ひとりの尊厳を守り、「共育・共生」の地域づくりに貢献する』という理念があります。その理念を達成するために17項目の基本方針があり、パートナー(=職員)が常に立ち返ることが出来るようにCredo(クレド：わが法人の信条)を各自で携帯し、各部署において読み合わせを行っています。また、Credoには、パートナー行動基準や、求める人材像・求めるリーダー像も明確にしています。基本方針の概略は次のとおりです。

- ・職員は経営を担う一員としての「パートナー」であり、「One for all All for one」の姿勢でチームワークを大切にしています。
- ・パートナーの意欲向上、遣り甲斐づくりのため、目標を設定し、その達成が出来る体制づくりをしています。
- ・「学習する集団」実現のため、管理職から一般職まで、様々な教育カリキュラムを設定し、教育機会を設けています。
- ・子どもから高齢者、障がいのある方の満足度向上が我々の喜びとなるように、よりよい福祉サービス全般に対応できる総合福祉センターを目指すため、専門性の高いパートナーを育てています。



## 取組の効果や課題と今後の取組の方向

### 「学習する集団」の実現を目指し、パートナー自身がキャリアデザインを描く

#### ①キャリアパス制度を活かしたキャリアデザイン

キャリアパス制度は法人の人事考課制度と完全にリンクさせ、自己の成長の確認や目指す方向が描きやすいよう考課者による育成面接を最低年4回実施している。

人事考課制度とリンクさせることで、自己期待の充足と他者期待の充足が同時に実現できるようにし、その人事考課結果は、フィードバックシートおよび評価後の面接で開示し、成長の確認や今後期待すること、努力の焦点(取組んでほしいこと)を明確に示している。

また、昇格条件を明確にすることにより、キャリア目標の設定が出来、複線型の人事管理制度により、キャリア見直しの機会も提供している。

### 考課区分・ランク

・人事考課における評価は、仕事に対する  
①実績 ②意欲や態度 ③能力 の3つの区分に対し  
5段階 (SABCD) で確認をします。(Bは3区分)

| 評価要素       | 目標達成度(成果)                |                         | 勤務態度・意欲(情意考課)                   |                          |                     |                              | 能力                       |                            |
|------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------------|--------------------------|----------------------------|
|            | 前期の課題<br>達成度・取り組み<br>内容  | 個人目標<br>達成度・取り組み<br>内容  | 規律性                             | 責任性                      | 協調性                 | 積極性                          | 専門性                      | 自己啓発                       |
| 着眼点<br>(例) | 前期に要望された課題に対する達成度・取り組み内容 | 前期に立案した目標に対する達成度・取り組み内容 | 就業規則や職場のルールを遵守したか等、決まりごとを守れているか | 担当業務や与えられた役割を責任もって遂行できたか | チームワークに心掛け連携・協働できたか | 積極的な取り組みや改善提案等、自発的な行動に心掛けたか  | 業務に関する必要な知識、技術・技能を備えているか | 研修会等への参加やスキルアップへの取り組みに努めたか |
| S(7)       | 完璧に達成(クリア)できた            |                         | 他者の手本となるように守れた                  | 完璧にできている(他者の手本)          |                     | 上位等級(レベル)相当の知識/技術・技能が備わっている  |                          |                            |
| A(6)       | 余裕をもって達成(クリア)できた         |                         | 十分にできている                        | 十分にできている                 |                     | 現在の等級(レベル)以上の知識/技術・技能が備わっている |                          |                            |
| B(5)       | 達成(クリア)できた               |                         | 守れた                             | おおむねできている                |                     | 必要な知識/技術・技能が備わっている           |                          |                            |
| C(4)       | 達成(クリア)できなかった            |                         | 守れない事があった                       | できない事があった                |                     | 必要な知識/技術・技能が不足している           |                          |                            |
| D(3)       | 取り組むことをしなかった             |                         | 守れず業務に支障があった                    | できない事が多々あり業務に支障があった      |                     | 必要な知識/技術・技能が全く不足している         |                          |                            |

#### ②教育カリキュラムと自己啓発支援

##### I. 教育カリキュラム

「学習する集団」を実現するため、管理職から一般職まで様々な教育カリキュラムを設定し、教育機会を設けています。

私たちの仕事は、日々新しい情報や知識・技術などを学び、身に付けていく必要があります。それは、一般職から管理職まで変わらず求められています。このように学びの意識を持った人たちの集まりを『学習する集団』と呼び、当法人は、常にこの『学習する集団』を目指し、自ら学ぶ姿勢を持つ人財を求めています。そしてバックアップを行っています。

実施にあたっては、等級ごとに受講内容を示し、法人内講師に直接交渉し、日時等設定して実施しているのが特徴です。受講者は受動的ではなく、能動的に取り組む仕組となっており、受講履歴は受講票で管理しています。

また、各種研修会において、実践報告等の発表や講師を担うことは、「教えることは学ぶこと」に繋がるため、障がい児・者の支援や高齢者の介護についての知識や技術を更に深めることとなります。そのため、発表者や講師自らが自己研鑽を積まなければなりません。

## II. 自己啓発支援

自己啓発支援については、働きながら資格を取得しようとするパートナーに対し、有給休暇等の取得しやすい環境づくりや資格取得者に報奨金の支給等を行っています。特に資格取得後は、自主的な勉強会を開催し、その内容を施設内研修会に活かすなど、他のパートナーにも良い影響を与えています。

| 資格      | 取得者数 |
|---------|------|
| 社会福祉士   | 4名   |
| 介護福祉士   | 32名  |
| 精神保健福祉士 | 2名   |
| 介護支援専門員 | 13名  |
| 合計      | 51名  |

(2014.11.1現在)



## ③多様な働き方を実現

職群(コース)別の人事管理制度により、正規職員・短時間正規職員・非正規雇用職員を設け、職員の職業観やライフスタイルの多様性に柔軟に対応しています。

### I. 正規職員への登用

採用者については、1年目は契約職ですが、人事考課で標準以上であれば、次年度は正規職員へ登用しています。また、パート職員についても、動機づけを行いながら、正規職員への登用に努めているところです。

### II. 女性等の雇用促進・定着

現在、管理職の内15名中3名、指導職は26名中16名の女性が登用され、積極的に推進しています。

また、非正規雇用職員については、1年間の人事考課制度で標準以上であれば、本人の希望により次年度は正規職員として登用しています。

### III. 短時間正社員制度の導入

平成22年度より短時間正社員制度を導入し、パートナーに周知し、運用しています。産前産後の休業及び育児休業や介護休業を取得後も育児や介護等でフルタイムで働くことが困難なパートナーに対して、短時間正社員制度を活用し、一人ひとりのパートナーに合わせた勤務上の配慮を実施しています。短時間正社員制度では、社会保険や賞与の支給等、身分の保障も確保されています。

### IV. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

仕事と生活の調和を考えた場合、夜勤等の業務が困難なパートナーについては、日中における事業所への異動等を行い、仕事と生活の両立が可能となるように配慮しています。

## 取組の効果や課題と今後の取組の方向

### キャリアパス制度を通じた人材育成への取組

#### I. 取組の効果

キャリアパス制度に基づき、法人でのキャリアを積む道や働き方の道を明確にしているため、パートナー自身が自分のキャリアを描けるようにしています。

そのため、今何をしなければならぬかを育成面接や自己評価で気づき、そのための自己努力も行っており、その結果として、以下の通りキャリアパスしているパートナーが増えています。

|        | 施設長 | SM  | 指導職 | 専任職 | 1級  | 2級  | 3級  |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 2012年度 | 5名  | 4名  | 23名 | 5名  | 5名  | 4名  | 23名 |
| 2014年度 | 5名  | 10名 | 26名 | 10名 | 12名 | 31名 | 42名 |

(2014.6.1現在)

昇格や資格取得、自己研鑽による業務に必要な知識・技術の獲得について、自発的に取り組んでいるパートナーが年々増加の傾向にあります。

また、パートナーの平均勤続年数は以下の通りとなっており、社会福祉・介護事業分野の平均勤続年数を上回っています。

|         | 男性    | 女性   |
|---------|-------|------|
| 正規職員    | 10.3年 | 7.8年 |
| 非正規雇用職員 | 5.8年  | 4.8年 |

(2014.4.1現在)

#### II. 今後の課題

制度や法律の改正により、知的障がい児・者に加え、新たに身体障がい児・者、精神障がい者、発達障がい児・者等に対応できるパートナーの育成が求められるようになっており、パートナーの育成も重要と考えています。

キャリア支援については、パートナーの専門性を高めて、より幅の広い福祉サービス全般に対応できる総合福祉センターを目指すべく、スペシャリストも重要ですが、ジェネラリストの育成を目指します。

また、ジェネラリストとしてのパートナーの育成とともに法人の継続性を考慮した場合、次期管理者候補の養成も課題です。

### 社会福祉法人としての ミッションを実現するために

◎社会福祉法人として、地域貢献・社会貢献は使命であると考えており、法人理念にあるように地域や社会ニーズに対して積極的活動を推進しています。

◎各種委員や講師等の人的派遣や地域住民や各種団体等への施設の開放、福祉避難場所として市の指定を受け、災害の際に施設(ハード面)やパートナー

(ソフト面)を提供できるようにしています。また、地域のイベントにも法人あげて参加しています。



### トピック

#### 法人設立50周年(2015年)に向けた取組

2013年1月に50プロジェクトチームをキックオフし、法人経営に中堅や若手の斬新な意見を取り入れて組織を活性化し、法人の将来構想を施設長・管理者と一緒に描く取組みを行っています。更なるパートナーの資質向上の充実や処遇の充実を含む10項目について検討し、一部については実施しているところです。