

社会福祉法人恵仁会

2025年に向けた福祉人財育成・獲得プロジェクト

（プロジェクトの目的）

2025年には団塊の世代が75歳以上（人口の3割）になり、介護難民が700万人発生することや認知症高齢者が700万人に到達することが推測されている。また、2025年に必要な介護職は、全国で250万人と厚生労働省は推計しており、それまでに特別な措置を取らなければ、介護職は220万人にまでにしかならず、30万人不足するとの発表があった。2013年現在、介護職は177万人であり、離職や定年を考えると今後100万人以上の介護職が必要になるとも推測できる。鹿児島県や地域の実情を考えると、今後の福祉人財の獲得は非常に困難なものになると考えられ、策を講じなければ地域福祉の崩壊につながる可能性もある。

このような現状を踏まえ、社会福祉法人恵仁会では、地域福祉の維持向上と地域包括ケアシステムの構築を担える人財育成と獲得を目標に、下記8つの「福祉人財育成・獲得プロジェクト」に取り組むこととする。

（恵仁会が提供するサービスと求める人財像）

品質方針

「利用者のニーズに適したサービスを適格に提供し、QOL（Quality Of Life）の向上を目指し、利用者様の満足を得られるよう継続的改善を行う。」

介護理念

あなたの立場に立ち あなたを感じ、あなたを理解できるようなサービスを目指します。

- 人が人としてありつづけるケアを目指します。
- あなたが快適な生活を送れるような環境を目指します。
- 長寿園のケアは、和（家庭・友・職種）をもって輪（つながり・連携）をつくります。

利用者様の権利に関する宣言

社会福祉法人恵仁会は、利用者様に良質のサービスを提供する為に、《利用者様の権利に関する宣言》を定め、その実現を目指します。

- 利用者様は、良質のサービスを受ける権利を有しています。
- 利用者様は、ご自身が受けるケアに対して説明を受け、自己決定する権利を有しています。
- 利用者様は、プライバシーが保護される権利を有しています。
- 利用者様は、尊厳ある一人の人間として尊重される権利を有しています。

社会福祉法人恵仁会では、この宣言を職員一人ひとりが実践する目標とする。

また、利用者様が介護を受けるに当たって、施設内のルールをご理解いただき、他の利用者様の介護や職員の業務の妨げにならない様、ご協力いただかなければなりません。利用者様が、ご不満を感じられた場合には、ケアマネージャー、相談員、意見箱を窓口としているが、法人の全職員が窓口となり、より良いサービスの構築を目指すこととする。

(福祉人財育成・獲得プロジェクト)

1. 2025年の到来に向け、国や地方自治体の目指す方向や施策を地域住民と共に理解し、将来に備えることができるよう学習機会や意見交換の場を提供する。

- 出前講座の開催、住民主体の地域づくりの支援
 - ① 祓川地区、笠之原地区、花岡地区毎に地域住民との連携を図り、ニーズの応じた講座を開催する。
 - ② 地域住民からの要請に応じて随時支援できる体制を整備する（個別ケア会議、地域ケア会議等）。

2. 地域包括ケアシステム構築のための福祉人財を育成する。

- 認知症サポーター養成講座の開催
 - ① 地域住民からの要請に応じて認知症サポーター養成講座を随時開催する。
 - ② 各事業所より情報収集し、養成講座の開催が必要な地域には、積極的に声掛けする。
 - ③ 地域ニーズに応えられるよう、キャラバンメイト養成研修に職員を派遣し、メイトの充実を図る。（平成26年度現在メイト数18名）
- ボランティア養成講座の開催
 - ① 介護福祉を総合的に理解して頂くことを目的とする。
 - ② 地域に開かれた事業所作りを目的とする。
 - ③ 福祉人財の発掘と育成を目的とする。
- 恵仁会事例発表会の定期開催
 - ① 恵仁会の取り組みを介護福祉に携わる専門職及び地域住民に周知する。
 - ② 恵仁会の取り組みに賛同できる人財を見つけ出し、以下に記載する取り組みと結びつける。
- 求職者への法人の取り組みの周知、福祉分野への求職者セミナーの開催
 - ① 鹿児島市、鹿屋市で開催される就職面談会へ参加し、法人の取り組みを分かりやすく伝える。
 - ② 福祉分野へ就職を希望している高校、専門学校、短大、大学の学生向け求職者支援セミナーを開催し福祉人財の獲得に努める。
 - ③ 年1回以上、鹿屋市内の高校、県内、隣県の福祉系専門学校、短大、大学を訪問し、法人情報を提供し、福祉人財の獲得に努める。

3. 地域住民、認知症サポーター、社会福祉法人恵仁会協同で「認知症になっても暮らしやすい地域づくり」を展開する。

- 恵仁会搜索支援ネットワーク（認知症高齢者見守りネットワーク）の設置運営
 - ① 地域住民が安心して暮らせる地域づくりを展開する。
 - ② 認知症高齢者の行方不明発生時に早期対応できるよう、恵仁会搜索支援ネットワーク（認知症高齢者見守りネットワーク）を設置、地域への周知を図る。（別紙：恵仁会搜索支援ネットワーク資料参照）

- 認知症高齢者徘徊模擬訓練の開催
 - ① 鹿屋市で毎年行われている徘徊模擬訓練に参加し運営に協力する。
 - ② 行方不明発生時に地域住民と連携して捜索できるよう、町内会単位で徘徊模擬訓練を開催する。

4. ボランティア養成講座修了者による高齢者支援、介護従事者支援の実施。

- 在宅高齢者へのボランティア活動
- 施設高齢者へのボランティア活動
- 制度外サービスの創出
- 介護従事者のサポート活動（ボランティア、有償ボランティア）
 - ① 介護人材不足への対応として、介護福祉士をサポートする人材を育成する。
 - ② ボランティアを行うことで介護サービスの理解を促し、介護従事者サポートから恵仁会に所属する介護従事者・制度外サービス従事者として働ける道筋を創出する。

5. 法人職員無資格者ゼロの達成。

- 介護職員初任者研修等の受講希望者へ勤務調整を行い、受講機会を確保する
 - ① 協力養成機関とタイアップし、年に1回以上介護職員初任者研修を開催する。
 - ② 恵仁会で働く職員全員が初任者研修以上の有資格者となることを目指す。
 - ③ 法人内外問わず資格取得希望者を募り、福祉人財の育成と獲得を目指す。
 - ④ 法人で行う初任者研修は通常の研修参加と同様に出勤扱いとする。
 - ⑤ 法人で行う初任者研修の講師は法人内職員が担い、知識と指導に関するスキルアップを目指す。
- 養成機関への講師派遣
 - ① 福祉人財育成に関する講師派遣には積極的に協力し、知識と指導に関するスキルアップを目指す。
 - ② 講師担当者は、福祉人材の獲得につながるよう創意工夫を行う。

6. 地域住民、求職者への資格取得支援（働きながら介護を知り、資格取得を目指す）

- 働きながら介護職員初任者研修の修了をできる仕組みを作り、福祉人財の育成を行う
 - ① 無資格者でも働きながら資格取得ができる採用形態を創出する。
 - ② 恵仁会奨学金制度（介護福祉士）を養成校に周知し、将来の専門職獲得を目指す。（別紙：奨学金募集要項、奨学金貸与規程参照）

7. 福祉教育支援に取り組む（将来の福祉従事者獲得）。

- 近隣小中学校へへの出前講座、職場体験機会の提供
 - ① 長期的な視点で福祉人財の獲得につながるよう、小学校、中学校、高校への介護福祉にかする出前講座を実施する。
 - ② 職場体験や交流学習の機会を提供し、福祉教育支援を行う。
- 高齢者との交流機会の提供

8. 職員のスキルアップと働きがいを支援する。

- 法人内介護職向け研修会を実施し、スキルアップを支援する
 - ① 法人内で行う、法人勉強会・在宅部門勉強会を年間計画に基づき実施する。（別紙：法人勉強会、在宅勉強会計画参照）
 - ② 法人外で行われる研修へ積極的に職員を派遣し、職員のスキルアップを目指す。
- 介護福祉士、介護支援専門員等の資格取得支援（受験対策の開催）
 - ① 介護福祉士、介護支援専門員の受験希望者を支援し資格保有者の増加に努める。
 - ② 資格取得者には報奨金を支給する。
- 認知症介護実践者研修、認知症介護リーダー研修、ユニットリーダー研修、喀痰吸引研修受講等、資格取得やスキルアップ研修への参加を勤務時間内で調整し、法人にて受講費負担を行う
 - ① 法人内無資格者ゼロを基本に介護福祉士、社会福祉士、介護支援専門員等の有資格者を育成しサービスごとに適正に配置していく。（別紙 参照）
 - ② サービス提供体制強化加算等をサービス毎に取得できるよう有資格者を加算条件に合わせて配置する。（別紙：日常生活継続支援加算に係る届、サービス提供体制強化加算等における人員要件確認書参照）
- 年2回の人事考課面接で個人目標の設定、配属部門目標の共有、自身の取組みの振り返りを実施する
 - ① 人事考課面接及び人事評価基準に基づき、昇給・昇格を行う。（別紙：人事考課査定の流れ、評価者区分、昇給根拠参照）
 - ② 面接により職員の職務能力、希望職種等を聴き取り適材適所の人員配置、人事異動を実現する。（別紙：人事考課シート参照）
 - ③ 勤務日数、勤務時間等を聴き取り、職員のワークライフバランスに配慮することで、働きやすい職場を実現する。
 - ④ 職員処遇、職員の意向・意見を聴き取り、集約することで職場環境の改善を行っていく。
- 法人内キャリアパスにより、キャリアアップを可視化し目標を明確にする
 - ① 職員のキャリアアップを実現できるようキャリアパスを構築する。（別紙：職種一覧及び基本ステップ、役割等級基準参照）
 - ② 職員の目指す将来像を共有し、法人内でのキャリアアップを支援していく。
 - ③ 法人内の雇用形態をパート職員、契約職員、嘱託職員、正規職員とし、職員の働き方、職務遂行能力等を勘案し適切な雇用契約を締結する。

- 新規採用時に可能な限り希望する職場・職種・勤務時間で働けるよう聴き取りを行い職員配置を行う
- 職員処遇水準について各種団体報告書、ハローワーク求人情報等により比較し、適正水準の維持に努める
- 有給休暇を取得しやすい職場、時間外労働の少ない職場づくりを目指す
 - ① 有給休暇の取得状況を随時確認し、有給休暇の取得率向上に取り組む。
 - ② 時間外労働状況を随時確認し、原因分析を行い時間外労働の削減に努める。
- 健康に生き生きと働けるよう職員の健康づくりを支援する
 - ① 全職員を対象に年 1 回定期健康診断を実施し、医師所見のある職員の再受診を促進する。
 - ② 夜勤従事者を対象に定期健康診断を実施し、医師所見のある職員の際受診を促進する。
 - ③ 原則全職員を対象にインフルエンザ流行時期には予防接種を行う。
 - ④ 健康面に関する総合的な相談窓口として衛生管理者を配置する。
 - ⑤ リフトやスライディングシート等を使用し持ち上げない介護に取り組み、腰痛予防に努める。
 - ⑥ 全職員を対象に年 1 回ストレス診断を行い、メンタル不調者の早期発見に努める。
 - ⑦ 職員の健康管理と意識向上を目的に安全衛生管理通信を毎月発行する。
 - ⑧ 職員相談窓口に職員教育担当者、エリアマネージャーを配置し、直属の上司以外に気軽に相談できる環境をつくる。
 - ⑨ 職員同士の交流を図ることを目的に、職員旅行、ボーリング大会、懇親会等の企画を実施する。