

# 協会の活動

発行: 一般社団法人栃木県老人保健施設協会広報委員会

## 平成28年度 第2回職員研修会（特別委員会主催）

- 期日：平成29年3月21日㊦
- 会場：とちぎ福祉プラザ(宇都宮市)



平成29年3月21日（火）とちぎ福祉プラザにて、特別委員会による「第2回職員研修会」が開催され、28施設、45名の参加がありました。講師に、株式会社エイデル研究所 経営支援部長の小林雄二郎氏をお招きし、「介護事業所が取り組む人材育成の具体的手法と事例」をテーマに講義をいただきました。小林氏は社会福祉法人を中心としたキャリアパスの構築、給与制度、人事考課制度等の構築、基本理念の再構築等のコンサルティング業務に従事し、近年は都府県の福祉・介護人材確保事業の受託業務推進、統括を行っており、全社協、都道府県社協、種別協議会主催のセミナー・研修へ多数出講されております。



講義では、介護人材の現状として、3年未満の離職者の割合が多いことから、人材を確保するためには「働きやすさ」、定着させるためには「働きがい」の影響が大きいと述べられ、職員の確保～定着（3年未満）ができない状況を改善するためには、①施設が求める人材像を明確化し、求職者に届く媒体・手段を利用する。②自法人の魅力や魅力を明確化し、求職者の期待に適合しているか。③法人・施設はどのようなイメージで見られているかを知り、広告でなく広報の視点で啓蒙活動をする。④早期離職の要因として採用ミス・OJTの不備があり、困っていても採ってはならない人材は採るべきではない。受け入れ体制を整備し、新人の間は慎重に育てる必要がある、と述べられました。さらに、失敗しない採用や入職後の関わり方に対して、面接手法・エゴグラムの有効活用や人材育成のためのOJTチェックリストの作成、階層に応じた育成機会の充実、専門性・キャリアパスを獲得できる体制の構築など、幅広い説明があり、最後に人材育成にかかる管理者の責任と役割として次の点が重要であると述べられ締めくくりました。①人材育成に関する方針を立てること。②体制、体系、計画を作ること。③人が育つ組織風土を作ること。④育つ側、育てる側双方のフォローを行うこと。⑤外部機関（行政・地域・他事業所）との接点をもつこと。⑥法人理念を浸透させること。正に人事・労務管理スペシャリストの貴重な講演でした。