

事例11

計画的な人材育成と管理職登用

社会福祉法人太田福祉記念会（医療・福祉、従業員数233人、福島県郡山市）



介護老人福祉施設や訪問介護事業所の経営を行い、職員に占める女性比率が78%（業種平均75%）と高く、管理職に占める女性比率も69.6%（23名中16名）と高い（業種平均42.9%）。

一般に介護分野は女性労働者の比率が高いが、質の高い介護サービスを提供するため、性別に関わらず、経験とスキルを持つ職員に長く働いてもらう必要があると考え、独自の介護専門職教育マニュアルを使用した6月以上の職場内訓練を行っているほか、一定の年次に達した職員にマネジメント分野を含めた外部講師による8～10回の研修を実施するなど、職員全員に配布した研修計画に基づき、計画的に人材育成を進めている。併せて、別の施設への定期人事異動等により、新しい職場環境を5～6年程度のサイクルで経験させることは、職員の仕事に対する意欲の維持にもつながっている。

既に女性管理職の数は多いが、組織の効率的運営を図る観点から、中間管理職を増やす必要があるため、平成28年4月より、管理職育成を目的としたキャリアパスや昇格制度を含む研修実施計画

の説明を行い、面接による勤務評価結果に基づいた候補者への研修にも取り組んでいる。管理職に占める女性比率を、31年度末までに、7割以上にしたいと考えている。

福島県内で初めて「えるぼし」を取得した。介護は夜勤などがあり、きつい職場のイメージを持たれがちであるが、介護職員の離職率は業種平均16.5%（注）を大きく下回る2%台半ばで推移している。職員に、職場環境の優れた点を改めて認識させ、所属する誇りと働く意欲を高めてもらうとともに、優秀な人材を集めることにもつながるため、「えるぼし」を申請し、取得した。

（注）平成27年度「介護労働実態調査」（公益財団法人介護労働安定センター）

