社会福祉法人多摩草むらの会・NPO 法人多摩草むらの会

人材育成基本方針

2026 年 11 月

1. 目的

本方針は、当法人の理念である『「はたらく」とは「夢を追うこと」、福祉の枠を超え、障がいがあっても依存するだけでなく誰かの役に立ちたいと願う利用者とともに、楽しく夢を追い続ける法人』を実現することを第一の目的に掲げます。
当法人におけるあらゆる取り組みの根幹には、「利用者の幸せ」と「職員の幸せ」の双方の実現があります。利用者の自己実現を支えるとともに、職員一人ひとりが成長し、豊かな人生と幸福を実感しながら活き活きと働き続けられる組織環境を整備します。
また、豊かな人生経験を持つ幅広い年代の職員が在籍している実態を踏まえ、「年齢に関わりなく、本人の意欲と能力に応じて成長・挑戦できる」環境を整えます。

2. 目指す職員像

法人では、以下の姿勢と能力を備えた人材の育成を目指します。
(1)利用者の意思や生き方を尊重し、寄り添う心を持つ職員
(2)多職種や地域社会と柔軟に連携・協力できる職員
(3)年齢や経験を問わず、福祉の専門性や新たな業務に対して真摯に学び続ける職員
(4)自らの成長に喜びを感じ、利用者とともに幸せを創り出していける職員

3. 人材マネジメントの 5 つの柱

(1) 採用
・ 年齢や過去の職種にとらわれず、資格・経験のみならず法人の理念や福祉・地域貢献への思いを重視した人材を幅広く受け入れます。
・20 代～40 代の将来の管理職候補から、50 代～60 代以降の即戦力・特定業務の担い手まで多角的に採用します。
・ ハローワークや民間斡旋業者などの定型コースに加え、職員の人脈や地域住民からの紹介など、多様なアプローチを展開します。なお、採用選考においては、応募ルートに関わらず、共通の公正な基準に基づき実施します。
(2) 配置・異動
・ キャリア面談・自己申告制度の活用

定期的な面談を通じて職員の意向（キャリアの方向性、ライフステージの変化）を把握し、柔軟にコースの変更や働き方の見直しを行います。

・ 適性に応じた配置
利用者の支援ニーズと職員の強みや適性を踏まえた最適な配置を行います。

・ 管理職の定期的・計画的異動
管理職については、組織の硬直化を防ぎ、新たな視点を導入するための「定期異動」と、各事業の特性や専門性を深く追求するための「継続配置」のバランスを考慮し、組織全体を見渡した計画的な配置を行います。

・ 健康への配慮体調やライフステージに合わせた勤務形態の調整など、長く健康に働き続けられる環境を整えます。

（3） 育成（キャリアコースの設定）

本人の意欲、適性、キャリア意向に応じた「複線型コース」を用意します。

・ ゼネラリスト（総合職）コース
方針： 定期的な部署異動（本部、就労支援、居住支援、相談支援等）を通じ、多角的な視野を獲得する。将来の法人運営・事業所マネジメントを担う幹部候補として、段階的に経営・労務・人材育成に関する知識と実践力を養う。
対象： 年齢を問わず「多様な事業に挑戦したい」「将来的に法人運営やマネジメントに携わりたい」意欲のある職員。

・ スペシャリスト（専門職）コース
方針： 本人の得意分野やキャリアを活かし、特定の業務に専念して専門性を高める（原則として大幅な職種変更を伴う異動なし）。専門性の高さを活かし、現場の支援技術向上や後輩指導を主導する「専門リーダー」としての活躍を目指す。
対象： 特定の業務において専門性を高め、質の高い支援を継続的に行うことを希望する職員。

（4） 研修・自己研鑽

・ 階層別・専門研修

管理職研修、現場の支援技術研修等を体系的に提供します。

・ 自己研鑽支援

資格取得・継続を支援し、外部研修への参加を積極的に推奨します。

（5） 評価・処遇および人件費の考え方

・ 未来への投資としての給与（処遇）

当法人では、職員へ支払う給料や処遇改善を単なる「コスト（人件費）」として捉えるのではなく、「より質の高い支援と利用者の幸せ、生命、そして法人の持続的な発展を支える人材（職員）への未来に向けた投資」として位置づけます。高い専門性と情熱を持って業務に取り組む職員の貢献を正しく評価し、還元します。

・ 役割に応じた公平な評価

客観的な評価基準を設定し、期初に定めた目標（定性・定量）の達成度に応じた業績評価と個々の能力評価を、期末面談を踏まえて確定します。

・ 制度・連動性

評価結果を昇給・昇格制度及び処遇改善加算の要件と連動させる仕組みを構築します。

4. 働きやすい職場環境の整備

（1）ハラスメント防止と安全衛生

ハラスメントの防止を徹底し、誰もが安心・安全に働ける職場環境を維持・推進します。

（2）ワークライフバランスの推進

育児・介護休業制度の活用を促進するとともに、残業時間の削減と有給休暇の取得を推進します。

（3） ラインケアと心理的安全性の確保

管理職による日頃の声かけ・早期対応（ラインケア）を徹底するとともに、相談窓口の設置や定期面談により、メンタルヘルスケアを強化し、職員が安心して長く働ける環境をつくります。

また、全職員に対しストレスチェック（厚生労働省ホームページにある「こころの耳・5分でできるストレスセルフチェック」など）の受診を勧奨するとともに、自身のストレス状態への気づきやセルフケアを促します。

5. 運用と見直し

本方針は、社会情勢や制度改正、法人事業の変化に応じて定期的に点検を行い、必要に応じて見直しを実施します。