

# 新人職員への3年間のサポート！

配属事業所と法人本部で丁寧に育成をサポートします。

1年目  
初級

2年目  
中級

3年目  
中級

4年目～  
中級

## 配属事業所での育成指導

- ・現場の担当業務
- ・記録入力
- ・先輩からの引継ぎ
- ・先輩への相談
- ・支援会議など
- ・派遣研修

+

## 法人本部育成担当によるサポート

- ・定期的な面談
- ・学習の進め方のアドバイス
- ・資格取得の相談
- ・仕事の悩み相談



### 配属先事業所

先輩職員は、現場で直接指示を出しながら、仕事を教えていきます。OJTリーダー的な役割になります。一番身近な存在です。

施設長は、直属の上司になります。先輩職員とともに、仕事における職員の育成を行います。

### 本部育成担当職員

入社当初から新人研修から、現場に配属されたのちにもメンター的な役割を担い、定期的に面談等を行い、新人職員をサポートします。困ったことがあれば何でも相談できます。

## 安心して働き始められます！

右も左もわからず、不安で一杯の職業人生のスタート。先輩職員への聞きにくいことでも、現場から少し離れた本部の育成担当職員なら話しやすいこともあると思います。2つの窓口であなたの成長をサポートします。

3年間現場での業務を着実に身に付けながら、学習を進め、ボワ・すみれ福祉会の職員として1人前に育つまでサポートを継続します。

# キャリアアップの仕組み

キャリアアップすると基本給の基準もアップします。

	役割	説明
管理職	統括部長	理事長に次ぐ管理責任者になります。現場の最高責任者として、会社の経営管理を行います。ポストの数は1です。
	施設長・園長	施設長は、副施設長または主任の中から理事会で選ばれます。ポストの数は6です。
	副施設長	副施設長は、主任の中から経営会議で選ばれます。この役職から管理職となります。最年少副施設長は、36歳男性です。
一般職	主任	主任は指導職の中から仕事ぶりなどを評価して経営会議で決定し昇格します。最年少の主任は、30歳女性です。
	指導	8年日以降
	上級	4年目～7年目
	中級	2年目～3年目
	初級	新卒、採用初年度



## 将来会社を担うのは、あなたです！

役割が上がれば責任と権限が増えていきます。若いうちからいろいろな経験をして、将来の管理職への準備をしておきましょう。

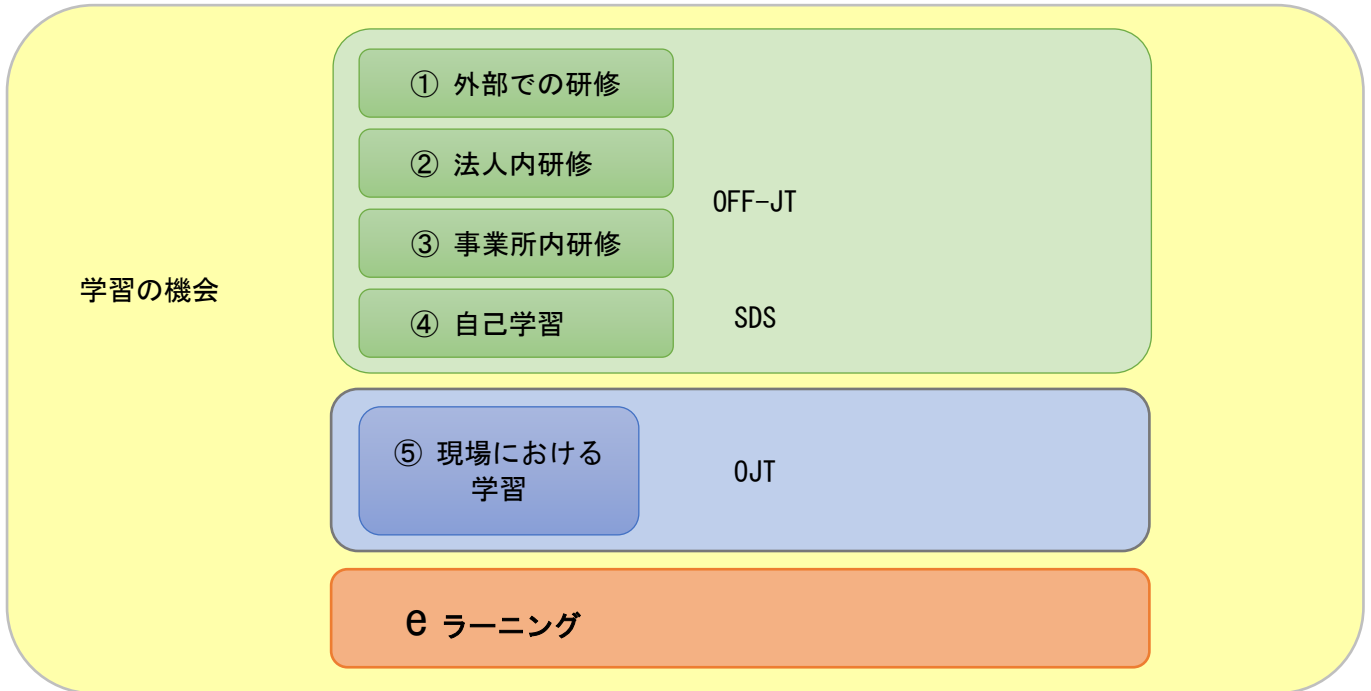
- ※上記の役割は、法人組織上の役割です。このほかに、法令上の役割として管理者、サービス管理責任者の役割があります。
- ※標準的な年数を記載しています。仕事を早く覚え、できることが多くなれば、早くに昇格することもあります。標準より時間がかかる場合もあると思います。自分のペースで行きましょう。
- ※主任以上は、ポストの空きがないと昇格することは原則ありません。新規事業等があると、ポストの数は増えます。
- ※役割に応じて基本給が設定されています。
- ※役割が上がれば基本給も上がります。役割が下がれば基本給も下がります。



# 研修（学習）について

社会人になってからの学習は、業務における選択肢を増やすことになり、いろいろな場面に遭遇した時に多くの引き出しからの確かな支援の答えを見つけることができるようになります。重要な取り組みと考えています。

学習の機会は次の方法があります。



## 新しい知識や技術を学ぶのは、 ワクワクしますよね！

※①の派遣研修は、外部機関が開催する研修です。階層別に設定してある研修は、経験年数に応じて受講してもらいます。都内や町田市内での開催があります。また、専門的な内容を学習する研修も多数開催されていますので、事業計画の研修計画で計画していきます。自分の学びたい内容の研修も受講できます。

※②③の研修は会社内での研修です。必要に応じて開催になります。また、義務付けられた研修もあり受講が必須になっているものもあります。

※④の自己学習は、自分の苦手としている内容や新たな支援に必要なことなど今後必要になってくる内容のものなど自由に設定できます。書籍購入については会社から補助します。

※⑤の業務中における学習は、採用から3年くらいは先輩職員から指導されることや引き継がれることすべてが現場での学習の機会です。現場でしか学べないこともたくさんあります。振り返りをしっかりと早く定着するように努力することが重要です。

今後は、ICTに関することも重要な要素になってきます。タブレットを有効活用してコミュニケーションが苦手なご利用者との間をつなぐことも重要視されてきます。



# 資格取得について

私たちの職場では、下記の資格が有効です。

研修修了により資格取得が可能なものは、入職後に必要に応じて研修に派遣します。

介護福祉士資格取得に関しては、国家試験費用の補助があります。

※3年以上の実務経験と実務者研修 450 時間（通信教育とスクーリング）

※サービス管理責任者研修修了者は、全事業のサービス管理者につくことができます。事業運営には必須の資格なので取得することは現場で働くうえで有効です。順次受講してもらいます。



生活介護  
就労継続支援 B 型  
グループホーム  
短期入所

介護福祉士  
社会福祉士  
精神保健福祉士  
強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）修了

児童発達支援  
放課後等デイサービス

保育士  
児童指導員  
強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）修了

相談支援

相談支援従事者（初任者）研修修了

全事業

相談支援従事者（初任者）研修修了と  
サービス管理責任者研修修了

医療的ケア

喀痰（かくたん）吸引研修  
特定の者に対する研修（第3号）修了

## 資格取得を応援します！

資格取得は学習の証です。

# 4月からお休みが取れます。

4/1

7/1

10/1

## 4/1 リフレッシュ休暇 6日間

4/1 採用  
リフレッシュ休暇  
6日間

## 7/1 有給休暇 3日間（試用期間 3ヶ月終了後）

7/1 有給休暇 3日間  
リフレッシュ休暇と  
合わせて 9日間

## 10/1 有給休暇 7日間（採用後 6ヶ月後）

10/1 有給休暇 7日間  
リフレッシュ休暇と  
合わせて 16日間

16日間は、お休みを  
とらなかった場合の  
合計日数です。

※8月1日までに採用された職員は、6日間のリフレッシュ休暇（特別休暇）をとることができます。

※通常の有給休暇は、3ヶ月経過しないととることができません。

※採用後に体調不良などでお休みしなければならなくても、リフレッシュ休暇を使用すれば欠勤にならずに済みます。

※とても良い制度です。リフレッシュ休暇は、年度内であれば取ることができますが年度を超えてしまうと、消滅してしまいます。計画的にリフレッシュ休暇をとってリフレッシュしましょう。笑顔での出勤待っています。

※現場の緊急事態の時は、休みを取ることを制限する場合があります。

**お休みは、笑顔の源です！**  
**Happy Life! Happy Work! BowaSumire!**



## 有給休暇について

7/1

10/1

4/1

## 7/1 有給休暇 3日間（試用期間 3ヶ月終了後）

## 10/1 有給休暇 7日間（採用後 6ヶ月後）

## 有給休暇 11日間

8年目、最大で40日間の有給休暇になります。

※有給休暇は、採用からの年数で休める日数が年々増えていきます。

※翌年に限り繰り越すことができます。

※最大で40日間休むことができるようになります。

※しかし、働き方改革で10日以上の有給休暇が付与された場合は、5日以上休まなければいけなくなっています。会社も計画的に5日以上休ませる義務があります。

※計画的に休みを取りましょう。

※わが社の有給休暇の取得率は、2020年度約63%です。

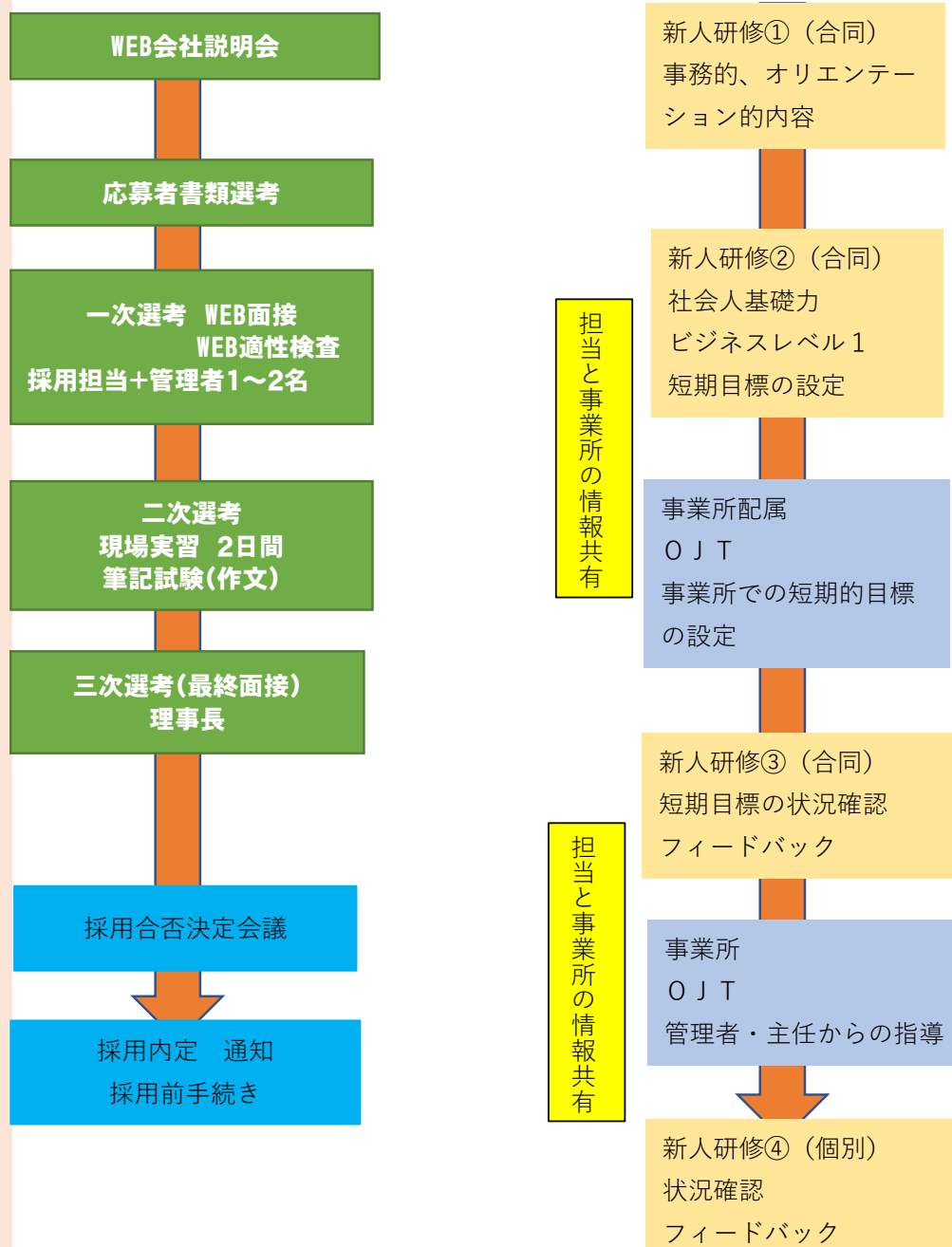
※小さいお子さんがいる職員は、子の看病の時のためや親の介護のために有休を残しておく傾向にあります。

※計画的に有休を取得して、9日間海外旅行をする職員もいます。

※人生を楽しみましょう。



## ボワ・すみれ福祉会 採用の流れと採用後の研修等



新卒採用職員の人材育成に注力し、新卒の定着を目指す。

そのためには、中途職員とは少し違ったカリキュラムを組み、個人の状況にあったペースでの育成を行う。

採用担当職員が内定時から関係性を築きメンター的な役割を果たす。

配属先で必要な知識、スキル等については、配属先の管理者および主任が中心となっていくが社会人としての基本事項やメンタルヘルスのフォロー等を採用担当者と事業所で連携をとって実施していくことにより安心感を持って勤務できるような仕組みとする