

事業内職業能力開発計画

1. 法人理念 各施設の理念
2. 人材育成の基本方針
3. 人事考課制度
4. 等級制度
5. 教育訓練体系図
 - ① アガペ会の教育体系
 - ② 教育体系運用の構造
6. 添付資料項目一覧

< 特定医療法人アガペ会 >

事業内職業能力開発計画（個票1）

理念に基づく人材育成（従業員のキャリア形成支援）の基本的方針・目標

1. 理念

特定医療法人 アガペ会の理念
『アガペに生かされ アガペに生きる』

【北中城若松病院の理念】

『老いていく人たちに共感をもち、この方達の身体と心と魂えおも、
共に支えていける病院』

<基本方針>

- ・ 必要かつ十分な医療を目指します。
- ・ 個人の尊厳を尊重した医療サービスをめざします。
- ・ 療養生活すべてがリハビリテーションととらえ、療養者の豊かな生活実現のために努力します。
- ・ 社会資源を十分に活用し、御家族、地域社会と協力連携を取ることで家庭復帰やより適切な生活の場を考えます。

【介護保健施設 若松苑の理念】

『障がいや疾病を抱えながらも、その人が望む成果いつが、おくれるように、
御家族も共に支えていきたい』

<基本方針>

- ・ 入院治療を終えた後、たとえ、障がいや疾病が残ってもその人が望む生活がおくれるようにご家族も共に支えていきたいと思えます。
- ・ 生活歴や価値観等を尊重したその人が望む生活がおくれるように、御家族、地域の方々関係者等と協力してリハビリと介護を提供し生活を支える医療と看護をチームで提供していきたいと思えます。
- ・ これからもできる限り、住み慣れた地域の中でその人が望む生活がおくれるように地域で支えあう、介護予防にも努めていきたいと思えます。

【地域医療包括医療センターの理念】

『医療と福祉で地域にくらす人達の充実した人生のために貢献する』

<基本方針>

- ・ 従来の診療科目にとらわれない医療を実践する。
- ・ 患者の身体的病気にだけ目を向けるのではなくその心理社会的指導背景を考慮した医療を実践する。

- ・ 外来一般診療はもちろん、予防接種や各種検診、健康維持のための生活習慣ケアなどの患者教育、在宅患者ケア、機能回復訓練等すなわち、予防、治療からリハビリテーションまでの一貫した医療を実践する。
- ・ 急性期病院へ適切に患者を紹介して、状態が落ち着けば地域に戻って医療を継続できるような効率良い病診連携を目指す。
- ・ 患者・家族と医療者がケアのパートナーとなるような共感できる患者-医療関係を築くべく努力する。
- ・ 必要に応じて家族もケアの対象にする。

2. 人材育成の基本方針・目標

【アガペ会教育理念】

アガペ会教育理念は、職員一人ひとりの能力を最大限に伸ばし活かして、療養者・利用者及び地域社会のための誠実な医療とケアを喜んで実践できる職員を育成する事です。

専門的知識、技術の向上と人格の成長は、アガペ会職員教育の両軸であり、特に、アガペ会理念「アガペに生かされ、アガペに生きる」の「アガペ(愛)」の理解と実践はアガペ会教育理念の原点となります。

【教育目標】

1) 愛の心を持つ職員の育成

障がいや疾病のみに目を奪われず、この地球上で共に生きる存在として、一人ひとりの療養者・利用者に愛の心で接する事ができる職員を育成します。

2) 高い倫理観を持つ職員の育成

生命・人生に関わる職員として、医療やケアを受ける一人ひとりの生命・人権・人格を尊重し、高い倫理観を持って、自分を律して職務と責任を全うできる職員を育成します。

3) 自ら学び成長する職員の育成

最善の医療及び介護技術を提供するために、生涯学習の精神を持って自ら喜んで学ぶ職員、医療や介護の現場の中で、療養者や利用者、同僚から謙虚に学ばせていただく精神を持った職員を育成します。

4) 専門職として幅広い視点で考え、判断し、自立して働く職員の育成

ご本人や介護者の「要求」のみに流されず、専門職から見た「必要」のみにこだわらず、医療及び介護のプロとして、療養者や利用者一人ひとりを理解し、適切で尊厳のある医療とケアを実践できる職員を育成します。

5) チーム医療やケアが提供できる職員の育成

チーム医療やケアの精神に則り、お互いの働きを理解し感謝しあつて、良き協力関係の元で医療及び介護サービスを提供することのできる職員を育成します。

6) 組織の一員として組織貢献のできる職員の育成

アガペ会が社会的働きを果たしてゆくために、法人の一員として自らの役割を自覚し、お互いの価値をすすんで認め、積極的に協力することと、時代に即応した医療と介護の新しい形を提案することで、組織の発展に寄与できる職員を育成します。

7) 地域社会の医療と介護の進歩に寄与できる職員の育成

地域社会の一員として、法令やルールを遵守し、地域社会から信頼される活動を展開しつつ、自分たちの得た知識と技術を提供することで、地域社会間の連携をすすめ、地域社会の医療と介護の進歩に寄与できる職員を育成します。

8) 夢と誇りを持って自分と他者の成長を喜べる職員の育成

小さな日々の仕事を大切にしつつ、10年先、20年先の医療と介護のあり方を展望し、誇りをもって仕事に従事し続ける為に、自らの専門性と人間としての成長のための努力を惜しまず、自らの成長を喜び、同僚の成長をも期待し共に喜べる職員を育成します。

【アガペ会の努力義務】

- ① 個々の能力に応じた能力開発のための学ぶ場・システムの提供
- ② 保有能力を発揮できる環境づくり
- ③ 互いに学び合える組織風土づくり
- ④ 専門能力のみならず、人間的な成長をも得られる組織体制づくり
- ⑤ 必要な情報の提供

【職員の努力義務】

- ① 焦らず、たゆまず、あきらめず 個々の能力を高める努力
- ② 保有能力を積極的に開示し、良き医療と介護の提供への活用
- ③ お互いに謙虚に受け入れ学び合う、教え合う姿勢
- ④ 自ら考え、情報収集をし、学ぶ自立性

事業内職業能力開発計画（個票2）

昇進昇格、人事考課等に関する事項

3. 人事考課制度

【人財育成制度の目的と全体像】

人財育成制度の目的は“人財育成”、“アガペ会が目指したい姿の実現”、“貢献度の把握と承認を通じた職員のモチベーションの高揚および組織活性化”の3点

※アガペ会の人事考課制度の目的は、人材の育成であるため各呼称を下記の通りとする。

- ・人材 → 人財
- ・人事考課制度 → 人財育成制度
- ・考課者 → 推進者

1) 人事理念

- ① 療養者の入院から在宅までの一連の流れを理解し、療養者の思いに沿った価値提供をする職員の育成を積極的に推進する。
- ② 職員が法人内でのキャリアアップやチャレンジを志向する風土、職場とする。
- ③ 多様な働き方を許容し、互いに助け合う職場とし、最大限の能力を発揮できるように支援する。

2) 人事方針

透明性があり、職員が納得のいく昇進・昇進基準と評価基準および賃金の実現。

- ① 人財育成制度の適切な運用による職員の気付きの促進と推進者（制度を運用して人財育成を推進する役職者）の教育。
- ② 年齢や経験に関係なく理念に共感し、期待される役割を担う貢献度の高い人財の把握と登用。

【人財育成制度の内容】

1) 人事評価体系

この度新しく構築した「人財育成制度」は、各職場の「推進者」が職員の皆さんの貢献行動を公正に把握する「人事評価」を行い、その結果を踏まえて人財育成を推進していきます。この「人事評価」は、定性的な貢献行動を把握する「行動目標評価」と定量的な貢献度を把握する「経営数値目標評価」の2つから構成されています。定性・定量双方の貢献をバランスよく、抜け漏れなく把握することが目的です。

- ① 「行動目標評価」は、職種別で設定されたものではありません。等級フレームに基づいて行動目標評価は設定されています。
- ② 「経営数値目標評価」は部門・部署の特性を踏まえ、その部門・部署に期待される成果を目標として設定し、評価するものです。組織の階層別の役割の違いを行動目標評価で、部門・部署の特性の違いは目標達成度評価で対応します。
- ③ 人財育成制度においては、評価項目を客観的かつ公正、適正に評価し、その評価に応じた処遇（昇給、昇進、昇格等）を行い、透明性があり公正な人事考課をめざします。

2) 昇進・昇格の基準

昇進・昇格要件の基準に沿って候補者を選定し、運営会議にて協議の上、理事長が決定します。なお、特別な事情がある場合にはこの基準に関係なく、運営会議の判断で昇進・昇各の措置することが可能です。

事業内職業能力開発計画（個票3）

職務に必要な職業能力に関する事項（職能要件等）

4. 等級制度

1) 等級フレーム

職員一人ひとり担っている役割は異なりますが、大きく階層別に担っている役割は区分けされます。当法人は、担っていただいている役割に応じて9区分の等級としています。したがって、等級フレームでは各等級に在級する職員の期待される役割責任が設定されています。なお、人事評価の基準も、この等級フレームを軸に構成されます。

2) 各種コースと等級フレームの関係

等級フレームにおける等級の変更は役割と責任の変化と言えます。多様な働き方を許容する観点から、各種コースを設けました。コースとは所定労働日数や所定労働時間、遅出・早出・休日出勤・緊急の呼出・夜勤の対応の有無、中核的業務の限定の有無、異動範囲、職種転換の有無を基準として設定されたものです。

3) 各種コース変更のルール

各種コース変更は原則として上司面談をもって検討し、理事長が承認・決定します。なお、専門業務職は別途コース変更と認定の要件があります。特に専門業務職としての職務能力の発揮、役割の遂行、期待される個別の成果があり、厳密な運用をするために更新制としています。以下の内容は専門業務職における要件と更新ルールです。

【専門業務職の認定要件】

- ① 診療報酬・介護報酬の加算に関連する資格であること
- ② 法人の魅力の向上に繋がる資格であること

<例>

- ・特定行為研修修了し、法人内でそれに関係する業務に従事するもの
- ・労働安全衛生に関する産業カウンセラー
- ・Ph.D. (Doctor of Philosophy)、博士を授与され、法人内でそれに関係する業務に従事するもの
- ・その他、法人として認めた資格等を有し、その資格を必要とする業務に従事するもの

【更新要件】

- ① 人事評価として個人目標を設定し、その目標の達成に向けての取り組みに関してプレゼンテーションを行う
- ② 上記の内容をもって、資格の更新審査を運営会議で1年に1回行う

【各等級の役割要件】

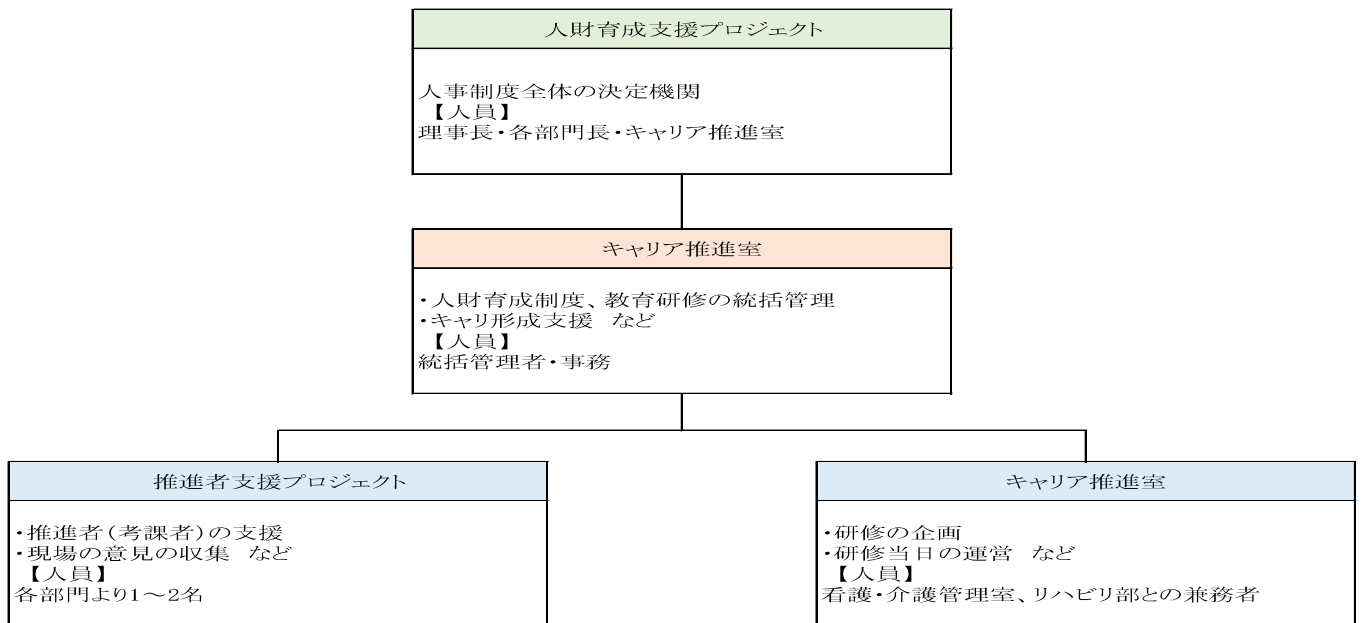
別紙3等級～7等級の役割要件書参照

5. 教育訓練体系図

アガペ会の教育体系

等級別研修		PC スキル	専門スキル	各委員会
管理者研修	e-ラーニング	e-ラーニング	OJT/OFF-JT	教育委員会
<ul style="list-style-type: none"> ・ヒューマンスキル ・コンスピルチュアルスキル ・その他 + ワークショップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ヒューマンスキル ・コンスピルチュアルスキル + 実践	Excel Word PowerPoint + 個別サポート	テクニカルスキル 専門スキル (部署内・部署外)	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎研修 ・指定研修 ・任意研修 ・新採用 OR ・アガペ会 実践研究・ 発表会

教育体系運用の構造



- ① 人財育成支援プロジェクト：人財育成制度と教育体系を含めた、人事制度全体に関する決定機関としての役割を担う。
- ② キャリア推進室：人財育成制度の運用、推進者支援プロジェクト、教育研修の管理・運営の統括、個別でのキャリアコーチング面談の実施など、人財育成全体の統括管理をする役割を担う。
- ③ 推進者支援プロジェクト：人財育成制度における推進者からの相談や推進者への助言などの役割を担う。
また、推進者研修の企画・運営などを行うとともに、現場の意見を研修内容に反映させる。
- ④ 人財開発チーム：教育研修が効果的かつ円滑に行われるよう、運営および受講者のサポートを行う役割を担う。また、階層別研修では補えない研修に関するフォローアップ研修の企画・運営も行う。

6. 添付資料

個票1 経営理念に基づく人材育成

- 個票1-① 各等級に求められるスキル
- 個票1-② 各職種の研修
- 個票1-③ アガペ会 eラーニングプログラム（階層別）
- 個票1-④ 実践ラーニング（OJT）
- 個票1-⑤ 新採用オリエンテーションプログラム

個票2 昇進昇格、人事考課等に関する事項

- 個票2-① 昇進・昇格要件
- 個票2-② 人事評価の進め方

個票3 職務に必要な職業能力に関する事項

- 個票3-① 各等級の役割定義と責任
- 個票3-② 各種コースの定義
- 個票3-③ 各等級と行動目標評価項目の一覧
- 個票3-④ 3等級～7等級の役割要件書

個票1-① 各等級に求められるスキル

職員一人ひとりが理念を実践し、教育目的・教育方針の実現に向けて、今まで以上に個々人のスキルアップをしていくために当法人では4つの分野におけるスキルを求めます。

1つ目は「ヒューマンスキル」です。チームワーク、コミュニケーション等、ヒューマンサービス業として療養者、利用者へサービス提供をしていく上で、実践が強く求められる領域であるといえます。したがって、当法人ではこれらのスキルを向上させるために、階層に応じた体系的なヒューマンスキルの習得を目指します。

【①ヒューマンスキル】

等級	内部の対人能力				外部の対人能力	
	上司	同僚	(他部署)	部下	融合	シェア
7等級	交渉力・決断力					
6等級	企画立案・労務管理（ハラスメント） 安全管理・危機管理能力・被害管理能力					ネゴシエーション
5等級	プレゼンテーション 交渉力			コーチング	営業 コンフリクト	
4等級	企画の立案・管理 ファシリテーション	分析力		リーダーシップ コーチング ビップスの視点で指導ができる	クレーム対応	
3等級	フォローアップ 企画提案力	ペーシング		ティーチング PCCの指導	情報収集 (医療介護に関する)	学会発表
2等級		チームワーク コミュニケーション能力 リフレーミング 伝達能力 PCCの実践		共感力		
1等級	挨拶・報告・連絡・相談・マナー（接遇） 傾聴力・PCCの理解					

2 つ目はコンセプチュアルスキルです。コンセプチュアルスキルとは概念化能力。物事を概念化又は抽象化し、物事の本質や論理、体系を捉えるための能力です。幅広い視野で物事を判断する際に用いることが多いため、経営者などのトップマネジメントになるほど必要になるスキルと考えられています

【②コンセプチュアルスキル】

等級	人	モノ	金
7 等級			ファイナンス
6 等級		コスト交渉	アカウンティング
5 等級	プレゼンテーション		B/S
4 等級	ファシリテーション		P/L
3 等級	ロジカルシンキング		
2 等級	知的な好奇心・クリティカルシンキング		
1 等級	チャレンジ精神		

【③テクニカルスキル】 個票 1-②各職種の研修 を参照

3 つ目は「テクニカルスキル」です。人の命に関わる仕事をしている医療・福祉従事者のプロフェッショナルとして業務スキルの習得は必須条件であり、最も欠くべからざる領域であるといえます。したがって、当法人では業務スキルを段階的に習熟できるような教育体系を組み、各職種・各階層で求められる業務スキルを体系的な習熟を目指します。ただし、職種ごとの専門スキルに関しては法人全体の教育体系プログラムからは切り離して各現場での実施を基本とします。アガペ会では、職種ごとにテクニカルスキルを整理しています。

【④PC スキル (Word・Excel)】

4 つ目は、PC スキルです。IT 化が進む時代となり、業務もアナログからデジタル化へ移行することで、業務の簡素化や効率化が求められてきています。当法人でも紙カルテから電子カルテへ、令和3年度から始まった人財育成制度の評価表も web 入力へ移行となり、今後もデジタル化へと移行することが予想されます。また、PCスキルを身に付けることで仕事の幅や今後のキャリアの幅も広がることが期待されます。

以上4つの分野における能力開発を今後重点的な能力開発の分野、求めるスキルとして位置づけていきます。

個票 1-② 各職種の研修

各職種の研修
(病院)

職種	研修名
病院介護	<p>【必須】認知症対応型サービス事業開設者研修、認知症対応型サービス事業管理者研修、キャリアアップ研修、管理者研修、感染対策研修、安全対策研修、個人情報保護研修、倫理研修、抑制研修会、CPR研修、介護福祉士実習指導者講習会、認知症介護実践リーダー研修、認知症会議実践者研修、認知症介護基礎研修、FIM研修会</p> <p>【希望者のみ】沖縄県喀痰吸引等研修 第1・2号研修、訪問介護サービス提供責任者適正実地研修、DCM認知症ケアマッピング、喀痰吸引実地研修、介護老人保健施設リスクマネージャー 資格認定研修 4等級以上、臨床美術研修会・免許取得、介護保険の知識、診療報酬の知識、家族支援の技術</p>
臨床検査技師	<p>【必須】県医師会精度管理報告会、血液検査研修会、輸血講習会、免疫検査研修会、沖縄臨床微生物研修会、グラム染色講習会、沖縄臨床生理検査研修会、脳波基礎講習会、脳波実習講習会、超音波セミナー、結核講習会、院内感染講習会、WHONET講習会</p> <p>【希望者のみ】介護保険の知識、診療報酬の知識、家族支援の技術</p>
リスクマネージャー	<p>【必須】医療安全管理養成研修、医療機器安全基礎講習、メディエーター、チームステップス(リーダー)医療コンフリクトマネジメント、苦情処理、分析</p> <p>【希望者のみ】コーチング、アサーション、リーダーシップ、ファシリテーション、介護保険の知識、診療報酬の知識、家族支援の技術</p>
栄養士	<p>【必須】食品衛生講習会、防火管理者講習</p> <p>【希望者のみ】食中毒予防研修会、NST専門療法士教育セミナー、NST専門療法士研修、在宅褥瘡セミナー日本静脈経腸栄養学会、HACCP勉強会、介護保険の知識、診療報酬の知識、家族支援の技術</p>
放射線技師	<p>【必須】小児の撮影、整形系の撮影技術、一般撮影、特殊撮影、CT造影剤を使った撮影法、CT・一般撮影の読影の勉強会</p> <p>【希望者のみ】介護保険の知識、診療報酬の知識、家族支援の技術</p>
事務	<p>【必須】診療報酬改定セミナー、接遇対応セミナー、労務管理</p> <p>【希望者のみ】助成金・労働基準法改正セミナー、メンタルヘルスセミナー、介護保険の知識、診療報酬の知識</p>
薬剤師	<p>【必須】医薬品安全管理責任者講習会、麻薬・向精神薬適正使用講習会、院内感染対策講習会</p> <p>【希望者のみ】栄養サポート専門薬剤師養成研修会、介護保険の知識、診療報酬の知識、家族支援の技術</p>
医療福祉相談課	<p>【必須】沖縄県精神病院協会相談室長会主催研修</p> <p>【希望者のみ】沖縄県慢性期医療協会SW部会主催研修、介護保険の知識、診療報酬の知識、家族支援の技術</p>
情報管理室	<p>【希望者のみ】セキュリティーセミナー、介護保険の知識、診療報酬の知識</p>

個票 1-② 各職種の研修

各職種の研修
(若松苑・地域包括ケアセンター)

職種	研修名
看護師	<p>【必須】新卒者オリエンテーション、新卒者看護技術トレーニング、終末期看護、認知症高齢者の看護実践における知識、抑制・虐待防止 権利擁護・精神科福祉法に関する研修、看護必要度者研修、医療機器取り扱いに関する研修、FIM研修会、喀痰吸引等指導者講習会、DCM基礎研修、新人看護職員研修実地指導者研修、新人看護職員研修教育担当者研修、保健師助産師看護師実習指導者講習会、医療安全管理者養成研修、感染管理認定看護師教育課程、緩和ケア認定看護師教育課程、認知症看護認定看護師教育課程、認定看護管理者教育課程（1stレベル）</p> <p>【希望者のみ】認定看護管理者教育課程（2ndレベル・3rdレベル）、介護保険の知識・診療報酬の知識・家族支援の技術</p>
リハビリ	<p>【必須】褥瘡管理、CPR研修、認知症関連（三木会も含む）、管理者研修、人材・管理者育成、FIM研修会、排泄研修会、吸引研修会、呼吸器リハ・管理関連 研修会、疾患別リハビリ 研修会、癌リハ研修会、DCM研修会・免許取得、臨床美術研修会・免許取得、医療・介護保険制度改正</p> <p>【希望者のみ】事例/症例検討、全国・県内各種学会・研究大会、循環器リハ・管理関連 研修会、福祉用具関連研修会、認知症関連研修会、高次脳機能障害 研修、摂食・嚥下研修、介護保険の知識・診療報酬の知識・家族支援の技術</p>
老健介護	<p>【必須】キャリアアップ研修、管理者研修、感染対策研修、安全対策研修、個人情報保護研修、倫理研修、抑制研修会、CPR研修、介護老人保健施設リスクマネージャー 資格認定研修 4等級以上、認知症介護実践研修、認知症介護実践リーダー研修</p> <p>【希望者のみ】臨床美術研修会・免許取得、FIM研修会、介護保険の知識・診療報酬の知識・家族支援の技術</p>
地域介護	<p>【必須】認知症対応型サービス事業開設者研修、認知症対応型サービス事業管理者研修、キャリアアップ研修、管理者研修、感染対策研修、安全対策研修、個人情報保護研修、倫理研修、抑制研修会、介護福祉士実習指導者講習会、沖縄県喀痰吸引等研修 第1・2号研修、訪問介護サービス提供責任者適正実地研修、DCM認知症ケアマッピング、喀痰吸引実地研修、介護老人保健施設リスクマネージャー 資格認定研修、認知症介護実践リーダー研修、臨床美術研修会・免許取得、FIM研修会</p> <p>【希望者のみ】CPR研修、介護保険の知識・診療報酬の知識・家族支援の技術</p>

昇進・昇格および降職・降格の基準

1.昇進・昇格の要件（※以下の要件の全てに該当すること。）

等級	人財育成制度 判定結果要件	経験・実績 要件	本人意向 要件	推薦・承認 要件	最終審査・決定
7→8	・直近2回の人事評価でS判定1回 ・直近3回の人事評価でA判定2回以上	・複数の部門や委員会・会議もしくはプロジェクトの経験があり、部門・部署異動を経験していること。または、学会発表や講演会など複数の法人が集まる場で発表や講師を行っていること。 ・上記の経験に加え、法人としての課題の提言と解決への取り組みのプレゼンテーションの実施。	本人の昇進・昇格への意向が確認できること。		
6→7	・直近2回の人事評価でS判定1回 ・直近3回の人事評価でA判定2回以上	・複数の部署をまとめる委員会・会議もしくはプロジェクトの経験があり、部門・部署異動を経験していること。 ・上記の経験に加え、当該部署としての課題の提言と解決への取り組みのプレゼンテーションの実施。	本人の昇進・昇格への意向が確認できること。		
5→6	・直近2回の人事評価でS判定1回 ・直近3回の人事評価でA判定2回以上	・他職種が参画する委員会・会議もしくはプロジェクトの経験があること。または、部門・部署異動を経験していること。 ・上記の経験に加え、当該部署としての課題の提言と解決への取り組みのプレゼンテーションの実施。	本人の昇進・昇格への意向が確認できること。	上司からの推薦・承認があること。	運営会議にて最終審査と決定を行なう。
4→5	・直近2回の人事評価でS判定1回 ・直近3回の人事評価でA判定2回以上	・他職種が参画する委員会・会議もしくはプロジェクトの経験があること。または、部門・部署異動を経験していること。 ・現場、実務に関するレポートの判定結果	本人の昇進・昇格への意向が確認できること。		
3→4	・直近2回の人事評価でS判定1回 ・直近3回の人事評価でA判定2回以上	・現場、実務に関するレポートおよび面接での判定結果	本人の昇進・昇格への意向が確認できること。		
2→3	・直近2回の人事評価でS判定1回 ・直近3回の人事評価でA判定2回以上	・1年間の目標を立て取り組むこと。 ・現場、実務に関するレポートおよび面接での判定結果	本人の昇進・昇格への意向が確認できること。		
1→2	「理念の理解」「PCC」の項目どちらかがLv2で、かつ、それ以外の項目が全てLv3であること。	なし	本人の昇進・昇格への意向が確認できること。		