

全職員が自分らしさを発揮し、能力を磨きながら、やりがいのある福祉の仕事に長く従事できるよう一人ひとりが輝きながら働ける環境の実現へ！！



人材育成ビジョン、育成方針：

社会福祉法人恭和会の職員として、いきいきと自分らしく輝き、活躍できる人材育成を目指す！

Q. 貴社の人材育成ビジョン、育成方針を教えてください

＜経営理念＞

「誠実と思いやり」を理念とし、利用者のご家族の思いに寄り添いながら、「安全・安心・快適」な暮らしを提供。接遇向上を第一に上質なサービス・笑顔と感謝・温もりのあるおもてなしで「期待を超えるサービス」の提供を全スタッフの心得とし、リハビリテーションの質的充実、事業所連携による総合的なサービスの提供を行います。

＜人材育成方針＞

いきいきと活躍できる人材の育成を目指して、下記のポイントを重点的に教育します。

・課題設定能力 ・職務遂行能力 ・対人能力 ・問題解決能力

＜求める人材像＞

他人を思いやり、チームワークを大切に、ポジティブに考え、行動できる人材。

【企業名】	社会福祉法人恭和会
【所在地】	岡山県井原市
【業種】	医療、福祉
【事業概要】	介護施設運営
【設立】	2006年7月
【資本金】	社会福祉法人のため計上なし
【従業員】	178名

導入目的：

- ・職業能力評価基準を活用した評価面談をより効果的な機会としたい
- ・一人ひとりがキャリアプランを考え、よりいきいき働いてほしい

Q.セルフ・キャリアドックの導入を検討した目的を教えてください。

＜試行導入の経緯＞

年2回、職業能力評価基準を活用した施設長との評価面談を実施していますが、評価項目の達成状況を確認し合うことが中心となっていました。より一人ひとりの思いを聴き、主体的なキャリア形成や働き甲斐を高められるような機会となるよう、効果的な面談の進め方や面談実施者のスキルアップを図りたいと考えていました。

＜試行導入の目的＞

評価面談の効果的な取り組みの検討に加え、次期リーダー層の管理職登用への意欲向上や管理職のモチベーション向上に向け、一人ひとりの職員の期待・抱えている課題を把握した上で組織として取り組むべき対応策を検討したいと考え、キャリア形成・学び直し支援センターの試行導入を活用しました。

取組内容：

ジョブ・カードを活用した自己理解セミナーとキャリアコンサルティング面談を実施

Q. 今回の試行導入で、どのようなことに取り組みましたか

<具体的な取組（取組内容、対象者層など）>

・職員は、日々ご利用者様やそのご家族の思いを大切に向き合っておりますが、職員自らのキャリアについても大切に考える時間を設けたいと思い、今回は管理職と一般職員の計114名が受講しました。

・キャリアコンサルティング前のセミナーでは、ライフラインチャートにてこれまでの経験を振り返るワークやジョブ・カード活用ガイドの「価値観」「強み・弱み」のワークを行い、グループを作ってお互いに発表し合いました。強みについてはグループ内でお互いの良いところ、素敵なところを伝え合うワークを行いました。これらにより自分の強みや自らが大切にしている価値観や働き甲斐にも気づけたと思います。

導入効果：

各自の課題や役割不安について相談でき、今後の行動が整理された。人材育成において、思いを聴くことの効果を実感できた。

Q. 今回の試行導入で、どのような効果がありましたか

【従業員】話を聞いてもらえることが自分を肯定してもらい、安心感につながるというのを体験できたようです。情報を聞くだけでなく、思いを聴くことの大切さに気づき、日々の声掛けや意識の変化にもつながりました。個人のキャリアについても日々忙しい中で抱えている課題や不安を話すことができ、今後のスキルアップ・学びたいこと、今後の目標を考える機会になりました。

【経営者】従業員からの感想では、キャリアコンサルタントからフィードバックや課題を整理してもらえたことで、前に進んでいこうと思えたようです。これまでの評価面談では評価項目の達成状況を確認するだけでしたが、面談の機会を活かして、人材育成に繋げるには、技能習得だけでなく、職員の思いを聴き、モチベーションの維持・向上に向けた支援をすることが大切だと気づきました。今後も継続して実施することの重要性を認識することができました。

取組上の工夫：

- ・夜勤などの勤務シフトにも配慮した面談日程の調整
- ・職場や利用者、その家族とのよりよい面談力・傾聴力向上を期待

Q. 取り組む上で工夫した点を教えてください

<取り組む上で工夫したこと>

- ・夜勤の勤務職員にも配慮し、シフトを調整しながら面談日程を調整しました。
- ・職員への実施目的の告知では、個人のキャリアを考える機会であるとともに、自らの傾聴力や部下への面談力をプロから学ぶことも目的としていると伝えました。普段は話を聞く側になることが多い職員が、キャリアコンサルティング面談を受け、キャリアコンサルタントの「傾聴」を体験することで、傾聴の大切さを再認識するとともに、気づきを促す効果的な質問の仕方などを認識することができたように感じています。こうした気づきを、今後の職場内の仲間やご利用者様、そのご家族とのよりよい関係構築に、役立ててほしいと考えています。

今後取り組む事項等：

施設を超えたコミュニケーション機会を作り、次世代管理職育成への道筋へと繋げる

Q. 今後取り組みたいことを教えてください

<セルフ・キャリアドックの企業内の定着に向けての取組>

評価面談の際に、キャリア目標の達成度や学び・学び直しを評価したり、専門の資格取得後の新たな目標設定や実践機会の提供等、キャリア形成支援の面談になるよう進め方や面談力向上の研修実施に取り組んでいきたいと思っています。事業所の規定にキャリア形成に取り組むことを記載し、法人としてサポートする仕組みにしていきます。

<今後の課題と展望>

管理職支援として、施設を超えて管理職が相互に課題を共有したり、共感し合えるような横軸連携をしていきます。また昇格に向けて仕事と家庭の両立に関する不安の声もあったため、人事制度を整備し、制度運用説明会を開いて周知していきます。