

## 児童発達支援の現場におけるキャリアマップと人事評価制度を効果的に運用し、 キャリア形成支援の充実及び働きやすい職場づくりを目指す



【企業名】	ワンハート合同会社
【所在地】	徳島県吉野川市
【業種】	医療, 福祉
【事業概要】	児童発達支援・放課後等デイサービス
【設立】	2018年2月1日
【資本金】	200万円
【従業員】	23名（2023年12月現在）

### 人材育成ビジョン、育成方針：

- ・社員一人一人が目標を持ち、チャレンジする
- ・自らの意思で考え、能動的に業務を遂行できる人材を育てる

導入目的：社員一人ひとりが自分自身のキャリアビジョンやキャリア目標を持って行動できるようにサポートすることで、長く働き続けたいと思える組織をつくりたい

### Q. 貴社の人材育成ビジョン、育成方針を教えてください

「ワンハートは、すべての人の幸せのために挑戦し続ける企業となる」

そのために

- ・社員一人一人がそれぞれの目標を持ちチャレンジする。
- ・お互いの個性を認め合い高め合う。
- ・会社は社員の自律的キャリア形成を支援する。

求める人物像は

- ・どんな時も支え合い、人と人とのつながりを大切にできる人材。
- ・指示を待つのではなく、自らの意思で考え能動的に業務を遂行できる人材。

### 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

- ・設立から約5年になる当社において、柱となっていく社員の離職が続き、長く働き続けたいと思える組織づくりの必要性を感じたことから、職種別の階層レベルが分かる「キャリアマップ」や一人ひとりの頑張りや成果を評価する「人事評価制度」を作成しておりましたが、その導入にあたっては、社員に不安や不信感を与えないよう、効果的な制度運用をしたいと考え、その方法を検討していました。
- ・そうした中で、キャリア形成・学び直し支援センターよりセルフ・キャリアドック試行導入の説明を受け、社員が抱える仕事や今後のキャリアに対する不安や期待を把握し、今後、そのニーズや課題を踏まえたキャリア形成支援と人事評価制度とが連動する仕組みづくりを行うためのヒントを得ることができると考えました。
- ・また、社員一人ひとりが、これまでを振り返り、今後どのように歩んでいきたいか、キャリアの目標や具体的な計画を立てる機会を設けることで、モチベーションアップと定着率の向上を図る事ができると思い、活用を決めました。

#### 取組内容：

セミナーではキャリア支援の方針などについて社長から説明した上で、グループワークで価値観等について確認

#### 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

- ・児童が夏休みに入る前の、全社員が集まれる日程を調整し、児童支援業務に従事するパートや管理職を含む全社員19名を対象に事前ガイダンスセミナーを実施しました。
- ・事前ガイダンスセミナーでは、当社のキャリア支援の方針や、障がい児童支援を実施する思いについて社長自らが説明しました。また、徳島キャリア形成・学び直し支援センターのキャリアコンサルタントが講師を務め、ジョブ・カードの作成方法やキャリアコンサルティングの流れ等について説明し、各自がその場でライフラインチャートを作成し、グループワークを行いました。グループワークでは、キャリアの振り返りを参加者間で共有していく中で、障がい児童支援に対する使命感ややりがい、大切にしたい価値観について自ら確認するとともに、お互い分かり合うことができました。普段忙しくなかなかできない、仲間とのコミュニケーション機会としても有効な時間となりました。
- ・事前ガイダンスセミナー後、キャリアコンサルティングを実施しました。

#### 導入効果：

社員自らのキャリアを考える機会となるとともに、組織としても人事評価制度の運用やキャリア形成支援の組織課題の表出に繋がった

#### Q. 今回の試行導入で、どのような効果がありましたか

- ・社員からは、「自己理解を深め、目標を考える事が出来た」「人生を振り返る機会になった。自分の強みを考える時間だった」「具体的にやりたい事を明確にすることができた」等の感想が寄せられました。例えば「子供との時間を大切に長く児童支援に携わりたい」「応用資格の取得や児童発達支援管理責任者を目指したい」といった目標を立てた社員が見られ、キャリア目標を考える機会を設けるという目的は達成できたと思います。
- ・キャリア形成・学び直し支援センターが面談内容を分析した結果、人事評価制度導入への不安の声が一定数あり、評価する管理職側も戸惑いや不安を感じていることが分かりました。このため、評価制度は一人ひとりの頑張りや成果をフィードバックすることで、キャリア目標の検討とその達成に向けた取組を支援することが目的であることを社員に理解してもらうための説明を丁寧に行う必要があること、制度を適切に運用するための評価者研修やフィードバック研修の必要性があることに、組織として気づくことができました。

#### 取組上の工夫：

目的や面談の流れ等について丁寧に説明し、初めてキャリアコンサルティングを受ける社員でも安心して面談を受けられる環境を整備

#### Q. 取り組む上で工夫した点を教えてください

- ・事前ガイダンスセミナーの冒頭、社長から「一人ひとりがキャリアの目標を考える機会にしてもらいたい」と自らの言葉で伝え、社員のキャリア形成支援に取り組む会社の強い思いを共有しました。
- ・初めてキャリアコンサルティング面談を受ける社員ばかりだったため、事前ガイダンスセミナーでの講師の説明では、面談の流れや守秘義務について十分に説明し、理解してもらえるよう留意しました。
- ・キャリアコンサルティングは、各自がジョブ・カードに記入しながら、キャリア目標を考える時間を充分にとれるよう、事前ガイダンスセミナー実施の2週間後から実施するようにしました。心理的に安心して面談を受けてもらえるよう、事業所から離れた個室を用意し、会話の内容が外部に漏れない安心感も担保できるよう配慮しました。

#### 今後取り組む事項等：

定期的なセルフ・キャリアドックを通じて社員の自律的キャリア形成を継続的に支援し、経営理念の実行・実現を目指す

#### Q. 今後取り組みたいことを教えてください

- ・今回の試行導入を通じ、社員が自らキャリア目標を考えることがモチベーションアップにつながることに手応えが感じられたことから、定期的なセルフ・キャリアドックの実施に取り組んでいきたいと考えています。また、そのために、社内でのキャリアコンサルタントの育成にも取り組みたいと考えています。
- ・一人ひとりの目標の実現支援と人事評価制度と連動させ、安心してやりがいを持って働ける職場環境づくりを進めていきたいと考えています。このため、今後、今回の取組を通じて必要性に気づくこととなった評価者研修等を実施し、管理者の部下のキャリア支援力、サポート力の向上を図っていききたいと思います。
- ・これらにより、社員の自律的キャリア形成を支援し、経営理念である「ワンハートは、すべての人の幸せのために挑戦し続ける企業となる」を実行していきたいと思っております。