

2 有限会社 COCO-LO

仕事を楽しむためには専門性を高めることが大切
やる気、学ぶことを応援し、キャリア形成を全力で支援

企業紹介

2005年5月法人設立。訪問看護ステーションからスタートし、個別リハビリに特化したココロデイサービス、リハビリをお得に受けられるココロアットホーム、リハビリとエステのお庭ココロガーデンの計3カ所の通所介護事業所、ケアマネジャーが医療福祉の相談を受けるケアプランセンターココロ、訪問看護ステーションを新たに1カ所開設し、現在6事業所を運営しています。人材難の介護業界においてキャリア形成の支援とワークライフバランスの推進により人が集まる企業となっており、従業員の半数が医療系資格者であり、看護師は県内でも珍しく全員が正看護師です。人材育成を大切にし、キャリア支援に関する仕組みが充実しています。各事業所は、人を大切にす企業風土からお互い様の思いで個性を尊重し合うチームとなっており、そのため個々の意識も高まり、利用者の高い満足度につなげることができています。

プロフィール

事業内容：介護事業 所在地：群馬県桐生市
従業員数：69人（うち男性10人、女性35人、非正規24人）
平均年齢：33.8歳（2014.1.1現在）

キャリア支援の取組

わが社の理念・方針

COCO-LOの思い

利用される方の「笑顔」、「ありがとう」と言ってくださるお気持ちが私たちの勇気になります。感謝の気持ちを伝えるために、私たちは技術や知識の向上に努めています。

『10のココロ』をいつも忘れずに。お互いを思いやる、「思いやりの心」「優しさの心」「気配りの心」。個性を認め合う、「柔軟な心」「個人を大切にする心」「協力する心」。成長しようとする「向上心」「挑戦する心」。焦らずに、「余裕の心」を持って。そして「ありがとうの心」。

訪問看護を立ち上げた頃、なかなか人材が集まらずせつかくいただいた依頼を断ることがありました。どうすれば人が集まってくれるかを考え、「子育てのために働けない人が多いのだ」との答えを導きました。そこで、子育てがあっても働けるよう両立支援制度の充実に取り組みました。そうして集まってくれた従業員にどんな時にやりがいを感じるかアンケートしたところ、「利用された方からありがとうと言われた時」という回答が多数ありました。では、どうしたらもっとありがとうと言われるようになるだろう。

結論は、キャリア形成を全力で支援することです。研修や勉強会を重ねてお互いを高め合い、全従業員が意識共有することで利用者への質の高いサービスにつなげ、もっと「ありがとう」と言ってもらえるよう、力を尽くしています。

具体的な取組

全従業員が意識共有してお互いを高め合い、成長していける職場環境を目指して

① キャリア目標の設定・見直しの仕組み

■行動目標

年2回の管理者面談において、現在の業務での課題と今後の目標設定を検討し、文書化しています。達成度と支援方法の確認作業をし、管理者と共に目標の見える化を行い確実にキャリアアップできる仕組みが作られています。

■自己研鑽の重要性の浸透努力

毎週月曜日のミーティング・従業員向けのブログアプリ・社内報において、自己研鑽の大切さ・人材育成方針や方策などを常に発信しています。また、就業規則においても前文にて自己研鑽の大切さを明記しています。

■経営計画書に構想や方針を明記

毎年4月に行われるキャリアアップ研修時に、経営計画書を配布しています。経営計画書の中には従業員の心意気、事業構想、事業所別目標、業務に対するさまざまな方針などが明記されており、その結果、従業員の意識が共有されてモチベーションの向上につながっています。

■従業員の声の聞き取り

従業員の声も大切にしています。年1回の生活調査では、家庭状況や希望する仕事の分野などを確認します。生活調査用紙には「取得したい資格」や「気に入っている制度」の質問を設け、その答えを元に面談での声かけや資格取得支援制度の充実につなげています。

■個性が輝く

年1回の社長面談において、現在の仕事の状況や興味のあることなどを話し合い、新規事業の立ち上げや、従業員の個性が輝く業務への配置転換の声かけをしています。社長が従業員と直接話し、思いを把握することで、従業員は安心して仕事に向かうことができます。



キャリアアップ研修会の様子

② 職業能力開発・自己啓発機会への取組

■プリセプター制度

従業員がより安心し、早く成長できるよう、入社後の6ヶ月間、同職種の先輩従業員をプリセプターとして配置し、マンツーマンで指導しています。この制度により日頃の業務から綿密に指導を受け、実践的に業務に慣れることができます。また、教えることで先輩従業員自身の成長にもつながるという相乗効果が表れています。

■情報共有

社内で行われる社長勉強会において、損益計算書を見ながら経営に関わる数字の見方を勉強しています。これにより事業に対する経営的視点が磨かれ、現場で即決するための情報提供が行われています。

■資格取得の支援

資格を取得したい場合は補助費が支給され、そのために必要な研修への参加についても補助が出ます。合格した場合には祝金の支給もあります。一人ひとりの状況に合わせた支援を行っています。

■起業塾の開催

新規事業につながる独自のプロジェクトを考える社員を募り、会社の設立方法から事業計画書の作成方法などについて学ぶ起業塾を開催しています。実際に、フリーペーパーの創刊・新事業所のオープン・託児室イベントなどこれまでにいくつかのプロジェクトが実現しました。

■定期的な勉強会

毎週月曜日の午前中に勉強会を開催しています。最新の情報に即対応できるよう、従業員の声を聞きながら、計画的に研修内容が決定されています。運営は従業員で行われ、外部講師を招いての研修や、従業員が受講してきた講習会の内容の伝達講習などが行われることもあります。



共に技術を高め合う



外部の理学療法士による講習会

勤務しながらの資格取得

衛生管理者	2名
介護福祉士	1名
ケアマネジャー	1名
ヘルパー2級	4名
医療事務	1名
住環境コーディネーター	2名
ベビーマッサージ	1名

現在資格に挑戦中

理学療法士	1名
ケアマネジャー	6名
ヘルパー初任者	3名
介護事務	2名

③ 多様な働き方への取組

■ライフスタイルに合わせた勤務形態の確保

正社員と同待遇で4.5時間から7.5時間での短時間勤務ができる準社員制度や、育児休業明けの1ヶ月間は1時間から自分の就労時間を決められる「ならし勤務」などがあります。

育児をスキル・経験としてプラス評価し、育児休業取得後に管理者として復帰した者もいます。無料託児室の設置や育児が落ち着いた非正規社員を正社員化するなどの支援をすることで、男性も女性も育休取得率・職場復帰率100%を継続しています。

■管理者立候補制

管理者を希望する者は立候補し、会議にて審査されて研修を受けた上で管理者になることができます。一昨年度開設した事業所ではこの制度を利用した管理者が就任しました。

■各種有給休暇の充実

「Family 休暇」や「旅行休暇」などの有給休暇を年次有給休暇とは別に設け、年次有給休暇についても管理者が率先して取得するなどして、取得促進に努めています。

■働き方の相談

働く場所や働く時間も含め、働き方については希望を申し出ることができ、管理者が随時相談に乗れるような体制を作っています。

■企画の提案を随時募集

就業規則において積極的に企画等を考え提案してくれるよう促しています。企画が採用されれば評価の対象となります。

取組の効果や課題と今後の取組の方向

お互い様から生まれる笑顔が見たいから

■効果

- キャリア支援の取組により従業員間に高いモチベーションが生まれ、利用される方に対するサービスの質の向上につながっています。年1回の満足度調査でも高い評価をいただくことができました。
- 子供の体調不良等の急な休みでも、「お互い様風土」が根づいているため、従業員が快く受け入れ、当たり前のようにフォローをしてくれています。風通しの良い雰囲気生まれ、さらに利用される方へのサービスが向上するという好循環が生まれています。
- エンパワーメントな組織ができあがりました。

■課題

- 多職種の中途採用者に対するフォローの仕組みを、事業拡大による職種の増加も見据え、現行の制度からさらに発展させるべきだと考えています。
- 社外からも高い評価をいただいた結果、「空気がない」「新規利用は無理」と思われてしまっています。ありがたい話ではあるものの、より高い稼働率を実現させるためにはこのような誤解を解いていく必要があると考えています。

■今後の取組の方向

- 予定される新規事業に対応した研修制度・プリセプター制度などのキャリア支援体制を確立します。
- 子育て世代に限らず幅広い年齢層の人材を確保し、それぞれのキャリア形成を図ります。

トピック

社内サークル活動による職場活性化を推進

より会社のことを好きになり仕事を楽しくもらうためにも、コミュニケーションを大切にしています。納涼祭やもちつき大会などのイベント時には従業員の家族も参加できます。また、勤務時間外のサークル活動も、活動費を一部負担し、積極的な参加を提案しています。



スキーサークルの活動の様子



ウクレレサークルの練習