

2 取り組み法人の声



有限会社アズサケアサービス 代表取締役

職員、ヘルパーの方全員に、職業能力評価シートを記入して提出してもらいました。勤続年数の長いベテランのヘルパーからは「改めて自分の仕事を振り返ることができた」という意見、勤めて日の浅いヘルパーからは「どの分野に対して知識、経験が必要なのか確認できた」という意見が寄せられました。全体として職員の反応がよく、仕事に対して前向きなヘルパーを得て、事業所として心強く思うとともに、職業意識を高く持ち、それを保持するための良い機会になったと思います。

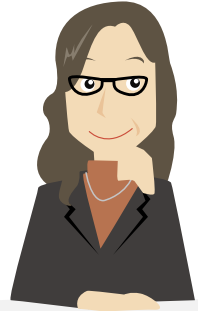
また、合わせて行った感想などを記入するアンケートには、事業所に対しての研修や指導についての要望が数多くあり今後の指針となりました。



株式会社ナイスケア 取締役事業本部長

職業能力評価シートなどを活用した試行実施によって、人材育成において漠然としていた現状の課題が可視化されました。今後は、活用したツールをベースに、再度、当社に合わせた形で、初任から現任までの共通した項目を整理し、面談での活用を主に、ケアの専門性とチームとしてのキャリアパスに繋げていきたいと考えています。また、人材育成における課題としては、人事考課に反映させるための取り組みの必要性や専門性と事業展開の多様化などがあげられ、対応方法を検討していく必要があると感じています。今回の試行実施で、多くの気づきを得られたので、是非今後も実践していきたいと思っています。

コウダイケアサービス株式会社 代表取締役



同職種でも、個々の能力差があり、レベルの統一化などが当社でも課題になっており、今回、より具体化できたことで方向性を見出すことができました。ツールを活用することで、漠然としていた自身の弱点などを明確にすることができ、会社側との共通認識を持つことができました。また会社側も、どの部分を強化して教育していけばよいのか、より明確になりました。今後も定期的にチェックを行っていき、今後の研修に、また自己評価に繋げるような活用を行いたいと思います。



株式会社福祉の街 取締役

会社として、職業能力評価シートなどのツールを目標管理に活用するのであれば、自社に合わせて手直しを行う必要があるかと思っています。また、優先順位も考える必要があります。この4月(2012年)の介護報酬改定で、地域包括ケアシステムへの方向性が明確になりました。地域包括ケアシステムの下では、現場でのリーダー(事業所長レベル)づくりがキーポイントと考えていますので、まずは、事業所の所長全員に対して事業所管理の職業能力評価シートを実施したいと思います。

株式会社日本介護福祉グループ 直営事業本部 運営事業部副部長

これまで介護業界において職員向けの評価基準がありませんでしたが、公的に定められた一つの指標ができたと思います。これをベースに今後、よりよいものになっていくことで、将来的に全介護事業所において、同じ基準で評価基準が確立できれば、平等な評価に近づけることができると思いました。当社において、多数のフランチャイズ展開を行っており、質の担保が課題となっています。今回のツール類をヒントに、独自の評価基準や指導方法を作成し、全国のオペレーションの標準化を図りたいと考えています。

