



グッドキャリア企業アワード2020

イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

医療法人社団 恵正会



にのみやグループ

医療法人社団 恵正会

評価のポイント

管理者との対話を積極的に行い、
自発性を重視した医療・介護人材のキャリア形成支援

経営者からのメッセージ

「熱意を持って努力し、成果を上げた人が報われる。自らの成長を実感できる。ここで働いてよかった。」を実現させるキャリア形成に取り組んできました。その取組を評価いただき大変光栄に存じます。今後も、職員の成長とともに地域社会に安心を提供し続けられるよう精進してまいります。



理事長
二宮 正則

企業概要

- 事業概要: 広島市安佐北区にクリニック5施設(有床診療所1)、通所系サービス5施設、訪問介護サービス1施設、訪問看護サービス1施設、看護小規模多機能型居宅介護1施設、居宅介護支援事業所1施設を運営
- 業 種: 医療・福祉
- 所 在 地: 広島県広島市
- 従業員数: 230人(男性41人/女性189人、うち非正規雇用51人)
- 平均年齢: 43.6歳
- 創 業 年: 創業1997年(法人化1999年)

キャリア形成支援担当者紹介

【キャリア形成支援の取組をして良かったこと】

事業所内コミュニケーションが活性化され、職員から「仕事に対して前向きに取り組めるようになった」との声が聞かれました。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

ブレインマネジメントが多い現場において、面談時間を確保するなど管理者(所属長)への理解と協力が必要だったことが苦労しました。



事業推進グループ
宇多 雅和
担当年数: 7年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

組織にとって「人」は最大の資産であり、人にとって「組織」は自己実現の場となります。仕事を通じて個人の成長と自己実現を支援し、「組織の一員」として、それぞれの職場で能力を向上させることが必要だと考えました。その実現に向けて、現場の管理者が職員一人ひとりの価値観や現在のモチベーションを把握し、内発的動機を促進させることで目標達成に向け自律的に仕事ができる環境づくりに取り組んでいます。

具体的な取組

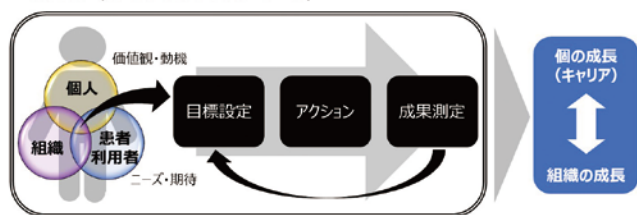
リアルタイムな面談でキャリア開発を支援

現場の管理者は職員一人ひとりの仕事への意欲の向上を図るとともに、価値観に応じた内発的動機を促す面談をリアルタイムに対話方式で実施します。必要なときに機敏に目標達成のための支援をすることを原則とするため、管理者と職員の1対1の対話が継続的に実施されることとなります。主役はあくまでも職員本人であるため、職員自身が自発的に面談を設定することも可能です。

リアルタイムでアシストしていれば、自ずと未来に向けての成長課題に重点をおくことが可能となります。短期的な課題だけでなく、仕事を通じて将来的にどのような姿を目指したいか、どのような活躍をしたいか、といった中長期的なキャリアビジョンについても対話するなどキャリア開発を支援していきます。また、資格取得の目標達成を支援する取組として、介護職員初任者研修、介護職員実務者研修、准看護師、認定看護師の資格取得を経済的に支援しています。

内発的動機による個の成長を組織の力へ導く独自システム

※RAT (リアルタイム・アシスト・ツール)



リアルタイムなアシスト面談 (内発的動機を促す)

今後の課題と展望

職員のキャリア開発が地域社会に貢献

この仕組みを成熟させるためには、面談の質を高めていくことが必要です。職員一人ひとりの価値観や置かれている立場を把握し、どのようなアシストをしていくべきかを経験を通じて身につけてもらいたいと考えています。そして、個々のキャリア開発を支援し続けることが組織全体の成長と発展に繋がり、患者、利用者をはじめ地域社会に新たな価値を提供し、貢献できる法人であり続けることを目指していきます。

取組の効果

内発的動機の促進が組織を活性化する

面談を続けることで、学ぶ目的がより明確化され、「やらされる研修」から「自ら学ぶ研修」へと変容してきました。「上司との会話が増えた」「仕事に対して前向きになった」などコミュニケーションの活性化も図れています。また、複数ある事業所を横断しておこなうプロジェクトや委員会活動、人事異動などは以前に比べスムーズに実行されています。資格取得支援については、4名の職員(介護職・受付事務)が看護資格の取得に挑戦し、資格取得後には看護職員として活躍するなど、医療と介護の切れ目のない連携が促進されています。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?
- Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは?
- Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



デイケアそよかせ
主任(所長)
小笠原 哲也

A1 上司として部下との面談を重ねる中で、自らが学びレベルアップしなければ他者に対して内発的動機を喚起させる支援ができないことに気付かされたことがきっかけです。

A2 恵正会が実施している、次世代リーダー育成研修(2年間)に参加したことで、リーダーとしての軸ができました。現在は、重要プロジェクトのリーダーを任せられ法人運営にも携わっています。

A3 自分の成長とともに、職員一人ひとりのキャリア形成を支援していきたいと考えています。また、恵正会の職員がイキイキと働ける職場環境を作るため、組織開発にも携わってきたいと考えています。



三田クリニック
外来看護職員
四辻 一美

A1 訪問介護員として在宅ケアに携わっていたとき、訪問看護師が利用者・家族から頼りにされている姿を見て看護職員への憧れを覚え、看護の資格取得へチャレンジしたいと考えました。

A2 上司との面談で、看護の資格を取得したいという想いを伝えられたことが、資格取得支援制度の活用につながりました。経済的支援を受け、働きながら准看護師養成校へ通うことができました。

A3 介護福祉士・准看護師の両視点でケアができるよう心がけていきたいです。そして、国家資格である看護師の資格を取得し、将来は訪問看護師として在宅療養を支えていきたいと考えています。