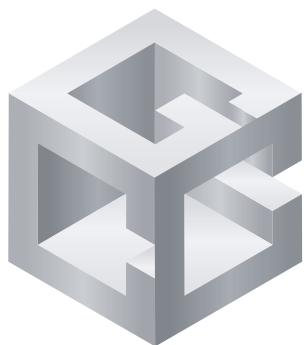




グッドキャリア企業アワード2024 イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

株式会社就労センター



評価の ポイント

「ビジョンシート」の活用や1on1面談を通じ、従業員の成長と会社ビジョンを一体的に考える環境を整備するとともに、現場の管理職がマネジメントに注力できる仕組みを構築

【 経営者からのメッセージ 】

この度はイノベーション賞という栄えある賞を賜り、心よりお礼申し上げます。
障がい福祉事業を運営する当法人にとって職員の成長は『支援の質』向上に直結するため今後も職員一人一人のキャリア形成に取り組みつつ、より良い支援に繋げていきたいと考えております。



代表取締役
長井 映樹

企業概要

事業概要：障がい者総合支援法に基づく福祉サービス

業 種：社会保険・社会福祉・介護事業

所 在 地：愛知県半田市

従業員数：52人（男性5人 / 女性47人、うち非正規雇用16人）

平均年齢：45.4歳

創 業 年：2012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

自分の将来をイメージしやすくなったことで、今、何をすべきなのか明確になり、主体的に取り組む職員が増えたことです。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

キャリア形成にあてる時間を確保するためのデジタル化と『今の積み重ねが未来を作る』という文化の醸成です。



管理部 職員
青木 ちさと
担当年数：6年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

きっかけは障がい福祉事業所を運営している当法人の理念が「障がいがあっても地域で継続して暮らしていけるための支援の実現」であることを背景とし職員の成長が利用者の満足度や安心感に直結するという代表の強い想いです。

従業員が自身のキャリアを主体的に考え、スキルを継続的に向上するための環境を整えることが重要であり、利用者の居場所づくり・やりがいづくり・経済的安心を提供できる人材の育成を目指しております。

具体的な取組

個々にあわせたキャリア形成を実現する三つの骨組み

当法人のキャリア形成に関する取組は大きく以下三つです。

①ビジョンシート

入社時に3年後の理想の自分を想定した「ビジョンシート」を提出してもらいそれを元にした面談が入社時の理想と現状の乖離を可視化・認識共有し、内省を促すことにつながり、自身のキャリアプランについて話し合う機会となっています。

②目標管理シートの活用

半期ごとに『支援』『法令遵守』『数値目標達成』『育つ・育てる』の四つの目標を記載する目標管理シートを使い、6ヵ月間の目標を設定し、上長との擦り合わせ後、修正・確定させます。

③1on1面談実施

従業員と上長が毎月実施している面談で、目標の進捗把握や現在の課題について話し合い、問題なければ受容・承認し、課題がある場合は成長を促すための具体的な改善策などをアドバイスすることで行動を促す機会にしております。

▲従業員面談の際に使用したビジョンシート

取組の効果

職員自身がキャリア形成を考える文化の醸成

キャリア支援の取組によりキャリア形成について考える風土が醸成されました。

従業員一人一人が『ただこなす』ではなく『なぜやるのか』『どうしたらより効率的に行えるのか』という視点をもつようになり自律的なキャリア形成風土づくりに寄与していると感じております。

また、納得感のある評価がなされるようになったことから継続的に安心して働ける職場環境作りに役立つことができたのではないかと考えます。

今後の課題と展望

さらなるデジタル化とキャリア形成に係る時間確保

当法人のみならず障がい福祉事業に関する業界は、支援記録・バックオフィス業務などにおいてDX化できる部分が多く残っていると感じているため、業務自動化・効率化・省人化を目的としたRPA、AI等のデジタルツールを活用できる人材育成をリスキリング(学び直し)を通じてサポートしていくことで、法人成長とキャリア支援を両立させていきたいと考えております。

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?



オアシス豊明
杉村 実希

A1 障がい福祉事業所で働く中で、利用者様が地域で継続して生活していくために何ができるか。また、当法人でどのような役割を果たせるか考えたことがきっかけです。

A2 上長との1on1面談などを通して、自分の将来なりたい職員像が明確になりました。研修に参加させてもらえる機会も増え、現在は、会社の福利厚生制度を利用して自身のスキルアップのため学習しています。

A3 培ったスキルを事業所運営にも生かし、職員からも会社からも信頼される人物になりたいと考えております。また、利用者様から「ここに来て良かった」という声をたくさんもらえる事業所づくりに努めます。



ガーデン
崎原 健匡郎

A1 未経験で入社し、障がい者支援に関する知識がほとんどなかった自分が、1on1面談や勉強会などのスキルアップの機会が充実していたことで自信をつけることができ、キャリアについて考えるようになりました。

A2 面談での内容をすぐに現場で行動することを心がけました。行動した後に現状の自分に何が足りないのかを自ら見直すことで、やるべきことが明確になり仕事がドンドン楽しくなりました。

A3 利用者様のみならず、一緒に働いているメンバーの皆の力になることが目標です。女性が多い職場のため、一人一人の個性を大事に働きやすい環境を作っていけたらと思っています。