

## 事業内職業能力開発計画（個票2）

### ○事業内職業能力開発計画に求められる内容

- 2 従業員のキャリア形成に即した配置その他の雇用管理に関する配慮
  - ・従業員の配置に係る基本的な方針
  - ・従業員のキャリア形成に即した配置等雇用管理の具体的な内容

### ○キャリア形成促進助成金の受給のために必要な事項（以下の内容） 昇進昇格、人事考課等に関する事項

#### ○職員の配置に係る基本的な方針

職員一人ひとりには、それぞれ個性があり、考え方にも能力にも差があることを認識した上で、個性と能力を最大限に伸ばすような人事・研修制度をつくる。

また、人材を育成するためには職場環境も重要であり“職員全員が目標を共有し、互いに学び切磋琢磨しあう活気ある環境”“本人のやる気、モチベーションを高めるための働きやすい環境”づくりを推進する。

#### (1) キャリアパス制度の導入と運用

キャリアパス制度の導入により、昇進・昇格・人事異動を有機的に結びつけ、個人の自己啓発で自らのキャリアを磨き能力を最大限に引き出すと同時に、会社が職員の適性を的確に把握し、最適な職務を与えるための判断材料としても活用する。

##### ① 昇進・昇格管理

職員の納得を得るために、公平・公正な運用が必要。また、透明性の確保のために昇進・昇格基準を明確にし、客観的な評価方法の確立に取り組む。

##### ② 人事考課制度の確立

評価される職員の信頼と納得を得られるような、評価項目・基準を公開し、面談により評価結果を本人に開示し、本人の希望等を考慮した上で育成指導・適正配置をすることを前提とした制度とする。

#### (2) 自身でスキルアップが可能な研修

能力開発の基本は自己啓発であり、経験者・未経験者を問わず職員自身が主体的に資格取得等に取り組みスキルアップしていけるような環境を整備していく。

##### ① 研修体制の整備

介護事業に携わる者としての専門的知識の習得や資格の取得に向けて、どのような研修が必要か検討し、専門機関への派遣研修や各種資格取得の援助を実施していく。

##### ② 職場内研修の実施

職員が主体的に企画し学習する参加型の研修の実施、経験者が未経験者と連携を取りながら行うサポート研修等を推進し、職場内研修が習慣として定着するよう働きかける。

#### (3) 職場環境づくり

職場の環境づくりでは、管理職の果たす役割と責任が大きい。共通の目標に向かって仕事を進め、互いに切磋琢磨しあう環境を整えるために、管理職の意識改革を行いリーダーシップを発揮できるようにする。

##### ① 職場風土の改善に向けた取り組み

管理者を「管理者研修」等に参加させ、職場運営の知識・技能を習得することにより「人材の育成」が管理職の職務であることを明確に位置付ける。また、人事考課の導入にあたり、「職場における人材育成」を管理職の能力評価の重要な要素とする。

##### ② 目標の明確化

職員の意欲を引き出すために、管理者がリーダーシップを発揮し、職場における目標を明確化し、職員が共有できるよう働きかける。