

事業内職業能力開発計画（個票）

○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の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

○従業員の配置に係る基本的な方針

子どもたちが主体的に活動するための

「こどもたちによる」「こどもたちのための」「こどもたちの行事」
が行えるよう、配置基準を超えた専門性の高い職員を育成・配置する

(1) 総合的な人事制度の構築と運用

職員は専門職であり、各専門分野の知識・技術を兼ね備えている集団である。
その知識・技術を最大限活用できるような人事制度を構築する。

① キャリアパスの構築

- ・ 職員の専門知識・技術及び職員の資質を適正に評価することにより、職員の意欲を引き出し、昇格・昇給につなげていくシステムを構築する。

② 第三者評価の受審

- ・ 福祉サービス第三者評価の基準に基づいて、組織および職員一人ひとりのサービス実践や業務遂行行動を振り返り、より良い保育サービス提供に向けて、その成果や課題を明確にする。

(2) 個性を尊重し能力を伸ばす研修

研修委員会で、年間の研修計画を立てて実施する。

① 職場研修の実施

職員の専門性を維持・向上させていくために、テーマを定めて実施する。

② 研修体制の整備

職員から、要望を聞き主体的に研修が推進していくようにする。

(3) 職場環境づくり

現場の職員が、仕事をしやすいような職場環境にしていかなければならない。そのために、間接部門を含め各職員が子供一人一人の保育ニーズを把握しスピーディーに対応出来る仕組みづくりを更に推進する。

① 職場風土の改善に向けた取り組み

職員一人ひとりが、専門職としての自覚を持ち、個々の資質向上のために自己研鑽を積むことができるようにしていく。福祉は人的サービスであることを認識し、人を育てるということを、役職者の使命として明確にしていく。

② 組織・職場目標の明確化

事業の中長期目標を明確にし、その目標を達成するための人材を育成する。

目標達成のために、専門職としての職員がどうあるべきかを明確にし、それが職員に共有され、職員一丸となって取り組んでいく環境を構築する。

◎ 昇進昇格・人事考課に関する事項

- ・何をどのように行えば評価されるか（職務能力評価基準）、またどのように評価されているか（評価結果）について本人に明確に伝え、評価結果に基づいて面談を行い、本人のためのフォローアップにつなげていく。
- ・自己啓発により能力が向上し、仕事に反映され業績が上がれば人事評価で評価する。