

事業内職業能力開発計画（個票） 1

○事業内職業能力開発計画に求められる内容

1 計画の基本方針

- ・経営理念・経営方針
- ・人材育成（従業員のキャリア形成支援）の基本的方針・目標

○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）

経営理念・経営方針に基づく人材育成（従業員のキャリア形成支援）の基本的方針・目標

有限会社 介護福太郎

◎経営理念

社会福祉の一員として、高い倫理的自覚を持ち、協調性、一体感を保持するものとする。保健医療・介護福祉サービスを、不断の教育、訓練により質の向上を図り、利用者本位の良質且つ適切なサービス提供に努めるものとする。

利用者の尊厳を重んじ、その自立を基本に関係機関・団体と協力・連携し支援をするものとする。

◎経営方針

要介護状態となった利用者が自立した日常生活を営むことが出来るよう、利用者の心身状態・希望及び環境等を考慮し適切な福祉用具の選定・援助・取り付け・調整等を行い貸与することである。また、利用者の日常生活上の便宜を図り、その機能訓練に資するとともに、利用者を介護する者の負担の軽減を図ることを基本とする。

◎人材育成の基本方針・目標

社会福祉サービスの多様化に伴い、介護サービスとその質の向上は全体の課題となっている。その為、運営に当たって最も重要な人材である介護職を初めとして様々な技能とサービスの質を高め社会福祉サービスの変化に対応のできる人材の育成を行っていく。専門的な知識の習得のみならず、社員としての一体感と職業人としてのキャリア形成について自らも考え実行の出来る人材の育成を図っていく。

◎今年度の人材育成目標

お客様があつてこそ、我社が存在することを一瞬たりとも忘れてはならない。そのため限りなく体質改善を図る。お客様の要求に応じられる心の準備、お客様の好みや変化に対応できる知識と人間としての重さ深さを形成することである。常に云っているように「わかりません」「できません」は絶対に口にしてはならない。

- 1、既存のお客様を他社から守る。新しい情報と新しい商品を繰り返し繰り返し提供し続けることである。同時に他社同業者の営業よりも人間的にも技術的にも知識にも優れていなければならない。そのため社内での研修会は勿論のこと他企業・他団体での研修会等には進んで参加し自らを磨くことである。
- 2、他社との差別化
 - ・徹底したところのケア・サービス信頼関係を作ること。
 - ・どんな事でもお客様の要望要求に合わせる。我社のやり方をお客様に押し付けてはならない。そのため社内での取引先のメーカーとの関係も大切にする。
 - ・礼儀、返事、姿勢、時間厳守、電話の対応、来客の対応は我社の看板となるよう心がける。

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

有限会社 介護福太郎

◎従業員の配置に係る基本的な方針

職務遂行に必要な専門的知識・技能・経験・適正を考慮しながら各職務に配置、能力の発揮できる体制・環境づくりを目指す。

社員一人ひとりがやりがいを持てる充実した職場環境を確立する。

◎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

必要な教育、技能・技術指導を明確にする。

社員一人ひとりの経験及び特性さらには技術の熟練度に基づき、育成面談を実施し自己啓発の推進を図ると共に課題を認識させ個人能力の向上に努める。

◎昇進昇格、人事考課等に関する事項

専門的な知識と技能・経験の達成度を把握し、その能力と適正に基づいた人員配置及び昇格等を図る。

職業能力開発の成果は、社員の職種・階層等に応じ、その達成度を公正に評価する。また、教育・訓練の結果により、熟練度と達成度を公平に評価し会社の業績及び、各人の人物、技能、勤務成績等により適正を把握し、昇給・昇格・配置等を決定する。

事業内職業能力開発計画（個票） 3

○事業内職業能力開発計画に求められる内容

3 従業員のキャリア形成を促すため各職務に必要な職業能力の明確化と明示

- ・事業内における職務等の内容の明示
- ・事業内における職務等の遂行に必要な職業能力の内容及びレベルの明示

○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）

職務に必要な職業能力に関する事項（職能要件等）

有限会社 介護福太郎

◎事業内における職務等の内容及びレベルの明示

- ・初級職（基礎習熟期～能力形成期）
専門領域における基礎的な知識及び技術を有し、設定された業務を着実に遂行できる実務能力を有する。
- ・中級職（能力確立期～能力発揮）
専門領域における先進的知識と経験を有し、業務テーマの設定及び企画立案する能力を有する。
実務面における実績を有し、専門的見地からの指導育成能力を有する。
- ・上級職（能力完成期～経営参画期）
内外に認められる著しい業績を有し、指導的役割が担える能力を有する。
特に高度な熟練度を有するもの。

◎キャリア形成促進助成金受給のために必要な事項

- ・教育訓練全体を示す体系
別紙、教育訓練体系図の通り
- ・教育訓練の目的
 - i) 階層別教育
業務遂行上必要な資質向上を図る事を目的とする。
 - ii) 職能別教育
「基礎的な知識・技能の付与」「専門領域の高度化」「技術革新への対応」等の能力向上を目的とする。
 - iii) 課題別（その他）
各部門の共通テーマで安全衛生の推進、自己啓発の推進を目的とする。
- ・教育訓練の対象者の選定又は選抜の方法
経験年数に基づき勤務実績・態度・遂行能力及び人物適正などを考慮し社長・職業能力開発推進者が指示・承認する。
- ・教育訓練終了後の能力向上の評価方法
資格習得後においては主任者又はリーダーとして業務を遂行できる権限を付与する。昇給・昇格・配置等の人事考課についても考慮する。