

事業内職業能力開発計画

作成2015年12月30日
セコムフオート株式会社

事業内職業能力開発計画(個表1)

		詳細計画
1 ・ 計 画 の 基 本 方 針	1 ・ 経 営 理 念 ・ 方 針	<p>【経営理念・方針】</p> <p>○ミッション(使命)</p> <p><input type="checkbox"/> CGAは、コンフォートエイジング思想の実現を通じて、居住者様に安全・安心・快適な生活環境を提供することを第一義のミッションとする。また、居住者様の満足を通じて、ご家族、地域の人々に対しても満足いただけるよう努める。</p> <p><input type="checkbox"/> CGAは、その事業を通じて、従来の有料老人ホームが持たれていた「次善の選択」的なネガティブなイメージを払拭し、高齢者にとっての新しいポジティブな選択肢としてのイメージを創造することで、豊かな高齢社会の在り方を提案する。</p> <p>○コンセプト(考え方、価値観)</p> <p><input type="checkbox"/> セコムの一翼を担う</p> <p>我々は「セコム」の一員としての自覚を常に持ち、「セコム」ブランドの一翼を担っていることに誇りを持ち、またその責任を果たさなくてはならない。その一方で「セコム」ブランドの一翼という事だけに甘んじるのではなく、さらに付加価値を高めた独自のブランドを作り出す意欲も必要である。</p> <p><input type="checkbox"/> CGAは「家」である</p> <p>CGAは居住者様にとって心安らく「家」でなくてはならない。したがって、「非日常」的な事の追及を重視するのではなく、「日常」をいかに快適に過ごしていただくかを追求することに高い価値を見出す。</p> <p><input type="checkbox"/> 有料老人ホームの概念を変える</p> <p>CGAは、従来の高齢者施設・サービスの在り方を安直に是とするのではなく、「おかしい」「こうあるべきだ」という建設的な不平・不満の視点を持ち、常に革新的なサービスの実現を目指す。これまでの有料老人ホームの概念を変える気概を持つ。</p> <p><input type="checkbox"/> サービスを超えホスピタリティを提供する</p> <p>CGAのスタッフは、対価としての報酬を期待する「サービス」を提供するのではなく、居住者様を心からもてなし、喜んでいただくことをわが喜び・誇りとする「ホスピタリティ」を提供する。</p>
	2 ・ 人 材 育 成 の 基 本 方 針 ・ 目 標	<p>【基本方針】</p> <p>高齢者施設において必要な知識やスキルの向上を目指して、質の高いサービスが提供できるように、人材育成に取り組む。研修プログラムは独自のものを使用し、今の自分に何かプラスし、ワンランク上の自分になれるように育成する。</p> <p>【目標】</p> <p>どの職種もホスピタリティあふれるサービスを提供できるスタッフに成長することを目標とする。</p> <p><input type="checkbox"/> 高齢者施設において必要な知識、スキルを習得し、質の向上を図る。</p> <p><input type="checkbox"/> 担当業務だけでなく、より広い視点で業務に携わり、チームとしてのパフォーマンスを向上させる。</p> <p><input type="checkbox"/> セコムグループ各施設との交流を通じ、グループ意識の醸成を図る。</p>

事業内職業能力開発計画(個表2)

		詳細計画
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	1・従業員の配置に関わる基本的な方針	<p>【基本方針】</p> <p>従業員の配置に当たっては、業務に必要な知識および技能、資質ならびに資格、経験を適性に評価し、適材適所に配置する。 なお、新入社員については、採用後3か月程度の試用期間をおく。 配置後、新人研修ならびにOJTを中心に教育訓練し、必要があるときは、配置転換することがある。</p>
	2・従業員のキャリア形成に即した配置等雇用	<p><input type="checkbox"/> キャリアアップ研修に必要な教育訓練 業務に必要な知識技能および資質の向上を図るため、年間で研修計画を立て、教育訓練を行い、従業員のキャリアアップを図る。</p> <p><input type="checkbox"/> 人事評価 従業員個々が、上半期、及び下半期で目標を立て、成果と反省を評価表に記入する。業務への取組姿勢、業績・成果、推進指導(役職者)を総合的に判断し、面談を行い、人事評価を行う。</p> <p><input type="checkbox"/> 昇格・昇給 昇格は人事評価を元に策定する。 昇給は、毎年4月1日付けとする。選考は、人事考課・勤怠・表彰制裁・面接等により行う。経験と評価により、クラス及び階級(給与テーブル)を決定する。</p>

事業内職業能力開発計画(個表3)

		詳細計画
<p>3・従業員のキャリア形成を促すための各職務に必要な職業能力の明確化と明示</p>	<p>1・事業内における職務等の内容の明示</p>	<p>※組織図参照</p>
	<p>2・事業内における職務等の明示(職務要件等)</p>	<p>【職業能力の内容及びレベルの明示】</p> <p>Jクラス 会社の理念、社員のあり方、そして会社及び所属する部門の方針や施策について理解する熟練期間</p> <p>Rクラス 会社の理念、社員のあり方、そして会社及び所属する部門の方針や施策について理解したものを、自ら率先して実践する 下位クラスの社員に対し、その内容を解説できる</p> <p>Lクラス 社員としてのあり方、会社及び所属する部門の方針や施策を実践する際に、状況の把握と問題の分析を行い、的確な判断が出来る</p> <p>SLクラス 会社の理念に基づいて考え、分析し、常に正しさと勇気とを徹底した考えを行い、適格な判断・対応ができる</p> <p>※就業規定別表あり。介護職は別表あり。</p>