

# 株式会社翔栄 事業内職業能力開発計画

## 経営理念・経営方針に基づく人材育成の基本的方針・目標

### ①経営理念

- (1)私たちは、居心地の良い安らぎのある暮らしを支えます。
- (2)利用者様を尊重し、毎日笑顔のある生活を支えます。
- (3)ご家族から安心して頂ける介護を提供します。
- (4)地域に信頼される関係作りに努力します。

### ②経営方針

認知症の利用者がその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、利用者の心身の状態に適した支援サービスを提供すると同時に、利用者を介護する職員の心身への負担軽減を図るための配慮をすることを基本とする。

### ③人材育成の基本方針・目標

当社が運営理念として掲げる「こころ寄り添う・一日一笑」を良く理解し、認知症への専門的な知識・技術の習得だけでなく、職場の規律を守り、社会人としての良識を持ち、健康的で明るい職場作りを目指すことの出来る人材を育成していく。

### ④今年度の人材育成目標

介護職の人材不足が社会問題になっていますが、人材確保をする為に昨年から今年にかけて数名の新規スタッフを採用しました。

介護職の経験はありませんが、社会経験は豊富にあるので、まずは当社の経営理念を理解して頂き、職場環境への対応、認知症である利用者への理解を深め、それぞれの能力に適した業務配置を行い、職員の能力をより良いレベルでの平均を図り、サービス向上に努めていく。

### ⑤セルフ・キャリアドッグ制度

会社は、従業員に対してキャリアコンサルティングを定期的に行い、そのために必要な経費は会社が負担する。

## 昇進昇格、人事考課等に関する事項

### ①従業員の配置に係る基本的な方針

介護職の業務に対する知識・技術などを判断・考慮しながら、それぞれの能力を發揮できる職務配置を行い職場環境及び教育体制を目指す。又介護職が当社の基本方針を理解して「目配り、気配り、心配り」のできる人材を育て、質の高い介護職を確立していく。

### ②従業員の配置等雇用管理の具体的な内容

それぞれの介護職の現場において、どのような知識・技術等が必要かを洗い出して頂き、必要と思われるものについては、施設長・管理者及び介護職との間で定期的な面談を行い、お互いの問題点を共有しながら、それぞれの課題に適した研修計画を立て、介護職のレベルアップを図る。

### ③昇進昇格、人事考課等に関する事項

毎年行っている人事考課の結果を踏まえ、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。

介護職の目指す目標を理解し、会社の利益に資するかを併せて判断し、達成度を公正に評価する。それに基づき昇給・昇格・配置等を決定する。