

事業内職業能力開発計画

項	目	詳細計画
1 計画の基本方針	<p>経営理念・経営方針</p> <p>人材育成の基本方針</p>	<p>会社の理念である「利用者が満足できる対応」「職員の生活が守られ将来にわたって安心して働ける会社」を目標とする。</p> <p>特に会社理念にもあるように、利用者が満足できる対応、職員の生活が守られ将来にわたって安心して働ける会社を目指すという目標は今後の会社及び職員の取り組み姿勢に掛かっている。</p> <p>会社にとっても急速に進む少子高齢化社会に柔軟に対応できる組織づくりに積極的に取り組んでいきたい。</p> <p>組織内での人間形成としての人材育成だけではなく、個人としての生涯に係わるキャリアアップを考えて行かなければならない。</p> <p>自分自身のキャリアアップを図ることは、自分の目指す将来像の確立だけでなく、自分を取り巻く周りの人達にも少なからず影響を与えるものである。</p> <p>生涯学習の基本考えを持ち、常に新しい知識・情報を習得することへ挑戦するという信念を持つことが重要である。</p>
2 職員の配置・昇進昇格・人事考課	<p>職員の配置</p> <p>昇進昇格</p> <p>人事考課</p>	<p>職員の持つ能力を十分に発揮させることが、事業を継続的に維持し、業績を向上させることへの重要な第一歩である。そのためには、職員の能力、知識、希望などを考慮し職業能力のレベル、資格の習得の状況などを考慮して、職員の能力が十分に発揮できる適材適所への配置を行なわなければならない。</p> <p>昇進・昇格は職員にとって会社が自分をどのように評価しているかのバロメーターである。昇進昇格を行なうには、職員を公平・公正のうえに立った人事評価が欠かすことのできない重要な要素である。会社は、評価する管理職が適正な評価を行なうことができるように評価者訓練を行なう必要がある。</p> <p>職員個々に対する勤務評定を社長はじめ管理者が行なった場合には、その勤務評価結果を職員が納得できる説明をしなければならない。また、評価する内容を職員に周知し労使双方が同じ認識を共有することが必要である。</p> <p>そのためには管理者が適正な評価を行なうための評価者訓練を行なう必要がある。会社としては適正な評価が行なえるよう公平・公正な勤務評定を行なわなければならない。</p>