

グッドキャリア企業アワード2017

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

川相商事株式会社



【評価のポイント】

社内スクールの運営を柱とした非正規社員の正規転換の推進

経営者からのメッセージ

これまで人材育成をベースにして事業活動を行ってききましたが、こうした取組が今回認められたということに感無量です。これからも多様な人材が働く喜びを感じられるような職場づくりに邁進していきます。

代表取締役社長
川相 政幸



企業概要

●事業概要：関西地区で業務請負、人材派遣、職業紹介、経理業務代行といった人材アウトソーシングサービスの提供を中心に、倉庫業や放課後等デイサービスの教室運営を行っております。

- 業種：労働者派遣業
- 所在地：大阪府門真市
- 従業員数：290名（男性199名/女性91名、うち非正規社員185名）
- 平均年齢：38.8歳
- 創業年：1947年

キャリア形成支援担当者紹介

【キャリア形成支援の取組をして良かったこと】

当社で人生が好転した社員にたくさん出会えたこと

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

各職層にマッチした研修プログラムの作成

【キャリア形成支援の取組をして良かったこと】

受講生たちが「QCストーリーを使った業務改善」において、成果をあげていること

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

全力を出ししる受講者がいた際に働きかけ、120%のエネルギーを発揮させること



人材育成部
チーフマネージャー
みやぎ 和孝
担当年数：7年



人材育成部
マネージャー
たかすぎ よしはる
高杉 嘉晴
担当年数：7年

川相商事株式会社の具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

日頃、多くの非正規雇用の人たちと一緒に仕事をしていますが、そのような人たちの中には本当は正社員になりたいものが叶えられていない人もいます。そのような正社員を望む人たちに、ステップアップしていく道筋を作っていきたいという思いで、2010年に社内塾を開始しました。教材は大部分が手作りで、社員が講師を行い、現在28期目を開催中です。初期に卒業した人は、今では当社の中堅管理職として活躍しています。

1

社内スクール「創喜感働塾」の整備により、積極的に正社員転換を支援

有期契約の非正規労働者から正社員へステップアップできる社員制度を導入し、積極的に正社員登用を行っています。その柱となるのは請負事業場のリーダー・管理職へステップアップを目指す社内スクール「創喜感働塾」です。2010年からスタートした「創喜感働塾」は今年で28期を数え、6ヶ月に渡る訓練（OJT、Off-JT）で職業能力、専門知識、人間性の向上と意欲の高い人材を育成します。訓練は無償・有給で受講することができ、使用するテキストや課題図書も無償支給、資格試験受験料も当社で負担しています。その他、2015年には現場専門職養成の社内検定制度を立ち上げて正社員登用を行い、当社の正社員比率は全体の36%を超えて拡大中です。



2

全従業員を対象に、各職層に分かれた社員研修を実施

各職層（有期契約社員対象、現場専門職社員対象、現場管理者、間接部門対象など）に分かれた社員研修を実施しています。人材育成部に3名の専任社員を配置し、研修の作成から社内講師の育成までを一貫して行っています。当社の研修プログラムは「テクニカル・スキル」（現場業務に直結するもの）と、「ヒューマン・スキル」（社会人としての基礎やコミュニケーション、キャリア形成など）を高めるもの他、資格取得講座に至るまで多岐にわたります。「創喜感働塾」と同様に研修は無償・有給で受講でき、2016年では従業員が受講した研修のべ時間は2000時間を超えました。労働者派遣法は派遣元に対し「年間8時間以上の教育訓練」を義務付けていますが、派遣先から当社取組の理解と協力が得られるチャンスととらえ全研修を内製し、派遣だけでなく請負従業員も全員を対象として実施しました。社内研修の他にも業務で必要となる資格取得等について当社で費用負担しています。



3

社内キャリアコンサルタントの配置により、キャリア形成に関する相談体制を整備

社内にキャリアコンサルタント、CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）の有資格者4名を配置し、正社員・スタッフを問わず、仕事やキャリア形成について相談できる体制を整備しています。相談体制に加え、現在キーマンになっているのは真っ先に相談を受ける現場管理者です。「創喜感働塾」や間接部門社員対象の研修では20時間以上をかけて「キャリアビジョン」を作成します。仕事や人生の目標を定め、実現に向けた行動を継続する重要性を理解しているため、キャリア形成的視点に立ったアドバイスができます。正社員への転換に向け課題のある非正規社員に対しても親身に解決のサポートを行っています。また、半年に一度、評価面談の機会を設け、自律的なキャリア形成に取り組んでいます。評価表に基づくフィードバックに加え職業生活設計について上司・部下が話し合います。

取組の効果について

高い評価と信頼の獲得による顧客拡大と 従業員のステップアップ実現

正社員制度導入と人材育成の取組により、お客様からは我々の提供する『教育されたリーダーと作業員』による人材アウトソーシングサービスに対し高い評価と絶大な信頼を頂くことができ、新規顧客の拡大につながっております。これによりリーダーなど新たなポストが生まれ従業員の処遇に反映される、まさにステップアップが実現する好循環が生まれています。

1

前述の取組①の効果について

人材の定着性・生産性の向上による他社との差別化を実現

人材育成、キャリア支援の取組により、①「人材の定着性が向上」②「能力の高い現場管理社員と現場専門職社員により生産性が向上」を実現することができ、お客様から高く評価され同業他社との差別化が図られました。定着性については離職者数（非正規社員含む）が5年前と比較して30%未満となるなど顕著に表れています。正社員にステップアップできる制度導入に加え、社内スクールを卒業した現場管理者が適切な職場運営と従業員に対して手厚い関わりを持つことで長く働きたい職場となり、当社でキャリアアップを目指す者が増える好循環が生まれています。

2

前述の取組②の効果について

自身の成長に対する能動的なアクションの促進

研修受講後のアンケートでは「仕事に対して前向きになれた」「仕方なく出席したのが本音だが、自分自身をあらためて見つめ直すことが出来て良かった」「コミュニケーションがいかに大切かわかった」といった声が挙がりました。研修が働き方やキャリアについて考える機会となり、リーダー業務や未経験の業務にチャレンジするなど自身の成長に対し能動的なアクションが見られるようになりました。従業員のニーズに対応すべく、今後は協働産業用ロボットのオペレーター養成等に着手していきます。また、社内だけでなく、社外や学生を対象に研修を実施するなど人材育成部の活動の幅がどんどん拡大しています。

3

前述の取組③の効果について

キャリアアップを目指して意欲的に働く従業員の増加

主体的なキャリア形成への意識が向上し、勤労意欲の高い従業員が増えたことで生産性が向上しました。就職氷河期など当時の雇用環境や、就職がうまくいかなかった経験から自信を失い、正社員になりたい希望はあるものの不本意ながら非正規社員として働いている方がいます。非正規社員に対して熱心に教育を行う会社は少なく、教育機会を逸した「不本意非正規労働者」の多くは主体的なキャリア形成への意識が低いいためキャリアアップに消極的で、正社員制度を導入しても登用を希望する方は少数でした。相談体制を整備し背中を押すアドバイスを行うことで希望者も増え、現在ではキャリアアップを目指し意欲的に働く従業員が増えました。

今後の課題と展望

生産性向上に繋がる独自のキャリア支援策を順次導入

現在は大変な人手不足の状況です。同時に過重労働の改善などもあり、それを解決していくためには、多様な人材（女性、高齢者、外国人、障がい者）の活躍が必要です。

また働いている人たちの継続的な収入増を図っていくためには、現場での生産性向上が必須であり、仕事に対してのやりがいや自身の成長を感じながら、それが生産性向上に繋がっていくような当社独自のキャリア支援策を順次導入しています。

社員の声

Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



滋賀支社
請負事業場職長
勝川 正浩

A1 契約社員として働いていた時に社内スクールの創喜感働塾へ誘われました。色々な知識や資格を取得できましたが、なかでもキャリアビジョンの講義が多く、自分のキャリアに真剣に向き合うきっかけとなりました。

A2 経験未熟な私に100人規模の現場の責任者を任せて頂き、会社全体でフォローして頂きました。これまでに経験した事や学んだ知識を他の現場で活用したり、次世代の育成に役立つよう取り組んでいます。

A3 更なる自己成長に取り組む、その姿勢でキャリアアップを目指している方のお手本や自身のキャリアビジョンと向き合っていない方への気付きとなれるような存在でありたいです。



滋賀支社
請負事業場ライン
リーダー
櫻井 弥生

A1 前職退職後、無職やアルバイト期間があり自信を失っていましたが、試験や研修で努力を認めてもらえた事が嬉しく再び頑張っていこうと思いました。将来のビジョンを描く研修では講師の方が親身になって相談に乗ってくれ、今まで考えていなかった今後は具体的に描く事ができました。

A2 本来仕事好きなタイプなのですが、努力を評価してもらえぬ事にやりがいを感じ、社員登用後は勤務時間外にリーダーから仕事を教えてもらい、後に製造現場リーダーを任せてもらえました。

A3 研修で掲げたリーダー経験と結婚、出産を達成し現在育児休暇中です。再び川相商事で製造の仕事を行い、働く仲間や娘に女性が働く事を身近に感じてもらいたいです。



滋賀支社
請負事業場総括リーダー、
人員管理担当
高井 和也

A1 当時18歳、日々定時間内、自分の作業だけをして給料を頂いて満足していましたが今後の事を考えた時いつまでもアルバイトでいいのかと不安になりました。その時、川相商事では創喜感働塾というキャリアアップ制度があるのを知り社員になりたいという気持ちになりました。

A2 自分だけの作業ではなく、他のスタッフの作業フォローや現場全体の作業を学び、スタッフとは違う視点で今までは違う行動をする事で、スタッフからの信頼を得たり、自己成長したことでスタッフ→工程リーダー→総括とステップアップし当初では考えられない立場になり環境が大きく変化しました。

A3 まだまだ学ぶ事は沢山あります。更にヒューマンスキル、テクニカルスキルを向上させ、パフォーマンスアップし社員の手本となり、私の姿を見て一人でも多くの現場スタッフの方にキャリアアップ、スキルアップを目指してもらえる様な社員でありたいです。



滋賀支社
請負事業場ライン
リーダー
上野 留実

A1 私は高校を卒業して、川相商事に新入社員として入社し、組み立てラインの作業員として働いていました。そのラインのリーダーは、生き生きと、責任感をもって働いている姿をみて、私もリーダーみたいに働きたいと、憧れるようになりました。

A2 ただ与えられた作業をするだけでなく、このラインのために自分ができることを探したりと、自分が活躍したいという気持ちの変化がありました。リーダーになってからは、人見知りだった性格もいろいろな方と関わることで、克服できました。

A3 まだまだ勉強不足で知らないことだらけなので、視野を広げて、いろいろな角度から物事をみれるようにつとめていき、さらなるステップアップを目指します。

グッドキャリア企業アワード2017

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

大同生命保険株式会社



【評価のポイント】

個々のキャリアの把握と「見える化」によるチャレンジと能力発揮の支援

経営者からのメッセージ

栄えある大賞をいただき、大変光栄に存じます。
全ての従業員が、仕事を楽しみながら新しいことに積極的にチャレンジしていけるよう、今後も人材育成や安心して働き続けられる魅力ある職場づくりに取り組んでまいります。

代表取締役社長
工藤 稔



企業概要

- 事業概要：企業経営者のさまざまなリスクをカバーするために、多数の企業および税理士・公認会計士を会員とする各種団体と提携し、中小企業のお客さまに対して、企業向け保障を提供。
- 業種：生命保険業
- 所在地：大阪府大阪市・東京都中央区
- 従業員数：3,542人（男性1,987人/女性1,555人、うち非正規雇用451人）
- 平均年齢：41歳
- 創業年：1902年

キャリア形成支援担当者紹介

【キャリア形成支援の取組をして良かったこと】

自身のキャリア形成に向けて、ひとりでも多くの従業員が一步前に踏み出してくれたと感じることができたとき、自分のことのようにうれしいです。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

取り組んだことについての効果が見えにくいことです。ただ、それを苦労だと思ったことはありません。いつも試行錯誤しながら担当メンバー全員でがんばっています。

人材力向上推進室
室長
谷村 清美
人事総務部4年目



大同生命保険株式会社の具体的な3つの取組

取組をはじめた
きっかけと
これまでの経緯

経営ビジョンのひとつである「チャレンジ精神を大切に、やりがいをもって働ける企業」を実現するために、全ての従業員（内務職員）が一段上を目指して挑戦しつづけるようキャリア形成支援を強化してきました。

1

人材育成ポータルサイト「Challenge Navi」や「D-キャリア」により、個々のキャリアの「見える化」や従業員間のネットワーク構築を支援

人材育成の社内のポータルサイト「Challenge Navi」では、従業員の挑戦意欲や主体的に取り組む意欲を醸成するため、多数のコンテンツ（トップメッセージ・チャレンジ施策経験者の体験談など）や、SNS機能により従業員が互いに切磋琢磨できる環境を提供しています。また、従業員がプロフィール（担当業務、過去の経歴、趣味・特技、顔写真）を掲載し、他の従業員を検索・閲覧できる仕組みとして「マイプロフィール機能」を提供しています。これにより、キャリアプラン検討の際に、他の従業員の「過去のキャリア」や「自己啓発の取組」「具体的な業務内容」等を参考にできるようになりました。加えて、この機能を活用し、他部門の従業員へ直接キャリア相談が可能となる「D-キャリア」を導入しました。年次や勤務する拠点を問わずにキャリア相談が可能となり、一人ひとりがこれまで以上に具体的なキャリアプランを立てられるようになりました。



Challenge Navi画面

2

従業員の強みやキャリア意識などの情報を一元的に集約・分析し、人材配置や育成に活用するなど、個々の能力を最大限発揮できる機会を提供

これまで各部門で独自に持っていた「人材」に関する情報を人事総務部が一元的に集約するとともに、人事総務部による全従業員への直接面談により「本音」「考え方」「価値観」などを把握し、それを人材育成や配置に活用する「タレント・マネジメント」の仕組みを導入しました。これをプラットフォームとした人材育成態勢を構築し、従業員一人ひとりに応じた成長機会・育成機会を効果的に提供し、中長期的な視点で育成・キャリア形成を実現していきます。また、出産・育児・介護・配偶者の転勤などのライフイベント等があった際にもキャリアを継続できる仕組みとして、「ジョブリターン制度」「ファミリー転勤制度」を提供し、能力を最大限発揮できる環境を整備しています。

3

層別のキャリア研修や、新たな職務に挑戦する「チャレンジキャリア制度」を整備

中期経営計画の人事戦略を踏まえた「人材力向上推進計画」を策定し、人材力向上に関わる各種取組・施策を展開しています。その中で、若手層・女性・役職者・中高年など、層別のキャリア研修を実施し、ステージに応じて将来のキャリアを考える機会を設けています。また、希望する職務に就きたい従業員が、自ら手を挙げ応募する「チャレンジキャリア制度」を設けています。期間限定の「短期・長期インターンシップコース」、異動を前提とした「ジョブチャレンジコース」「FAコース」のほか、国内や海外の企業・団体へ派遣する「社外派遣コース」を設け、自身のキャリアプラン実現に向けて、チャレンジすることを可能としています。



研修の様子

取組の効果について

従業員一人ひとりのキャリア意識の向上と、 その実現に向けた取組の増加

「人材力向上」に向けた各種の取組により、一人ひとりのキャリア意識が向上し、キャリア実現に向けて取り組む従業員が増加しました。

1

前述の取組①の効果について

業務上の連携強化の実現とキャリアイメージの明確化

「Challenge Navi」「マイプロフィール機能」の活用により、従業員間のコミュニケーションが活性化し、業務上の連携強化やノウハウの共有につながっています。

また、「D-キャリア」を活用することにより、各人がより具体的なキャリアイメージを持てるようになり、その実現に向けてどのようなチャレンジ（知識・スキルの習得、自己啓発など）を行っていけばよいのか明確になったという声が増えています。

2

前述の取組②の効果について

中長期視点を踏まえた育成やライフイベントとキャリアの両立の進展

「タレント・マネジメント」の本格活用に向け、全従業員との面談を進めています。上司とは違って仕事上直接の関わりがない人事総務部管理職が面談することで、これまで以上に本音・価値観・仕事に対する考え等を把握できおり、中長期視点を踏まえた育成とキャリア形成を実現していくことが可能になると考えています。

ジョブリターン制度・ファミリー転勤制度は着実に利用者が増えています。また、新たに「D-COOPサイクル（育児・介護休業からの復職後の働き方や状況について部門内で共有する仕組み）」を導入し、スムーズな復職による本人の能力発揮に加え、周囲の理解向上により両立支援を利用しやすい環境が整う等、ライフイベントとキャリアの両立が進んでいます。

3

前述の取組③の効果について

キャリアに対する意識の向上とチャレンジの促進

層別のキャリア研修を実施し、ステージに応じてキャリアを自ら考える機会を作ること
で、従業員のキャリアに対する意識向上につながっています。

また、「チャレンジキャリア制度」は、導入から20年以上経過し、自らのキャリア目標を
実現するための手段として広く定着しています。毎年10名程度がチャレンジキャリア制度を
活用して希望する職務に就いており、これまで200名以上が利用しています。

今後、従業員のチャレンジを一層支援していくため、挑戦機会の増大に向けて対象者・
コース・派遣先等をさらに拡充していきます。



今後の課題と展望

全従業員がやりがいをもって働ける企業を目指して

会社を取り巻く環境が大きく変化していく中で、今後も安定的・持続的に成長しつづけていくためには、「従業員一人ひとりの強み・個性を活かし、多様性を引き出すことで新たな価値を創造」していくことが必要と考えています。全ての従業員がやりがいをもって働ける企業を目指して、今後もより一層従業員のキャリア形成支援に取り組んでいきます。

社員の声

Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



京都税理士共済支社
藤岡 朋子

A1 親しい先輩がチャレンジ
キャリアに挑戦されたこと
がきっかけです。「女性の営業担
当者は、長期的なキャリア形成は
難しい」と思い込んでいましたが、
大きく道が開けた気がしました。

A2 公募研修や昇格への挑
戦など、何事も前向きに取
り組むようになりました。新たに始
まった「D-キャリア」を使って過去
に制度を利用した方に直接話を聞
きましたが、より具体的にイメージ
ができるようになりました。

A3 まずは、一人の営業担当者
として、お客さまから信頼さ
れ続ける存在になりたいです。いず
れは管理職となり、部下や後輩に
とってのロールモデルと思ってもら
える働き方を実現したいです。



新横浜支社営業課長
小谷 政雄

A1 本社の事務部門を経て、入
社以降、同じ営業チャネル
を担当していました。そこで、これま
でに身に付けたスキルや知識を他
の営業チャネルで活かしてみたい
と思い、チャレンジキャリア制度で
希望しました。

A2 実際に複数の営業チャネ
ルで経験を積めたことが自
分の強みになっていると思いま
すし、現在のマネジメントにも役立
っています。

A3 営業課長として、メンバー
一人ひとりが長く仕事を続
けたいと思える環境を作っていける
よう、自分自身が成長していくと
ともに、組織の変革にも挑戦してい
きたいと考えています。



営業企画部課長
松田 俊介

A1 入社10年目を迎えた時、営
業中心のキャリアを歩んで
いましたが、これまで経験したこと
のない仕事にチャレンジしたいと考
えていました。そんなとき海外イン
ターンシップ制度が創設されまし
た。

A2 アメリカ カリフォルニア州
の保険会社でインターン
シップに参加しました。常に具体的
な行動とアイデア、そして成果を求
められる環境に身を置くことで、自
ら積極的に動き機会を創出してい
くことを学びました。

A3 これまでのキャリアで培っ
たチャレンジ精神と行動力
で、国内・海外といった枠にとらわ
れず、新たなビジネスモデルの創出
に挑戦していくとともに、挑戦心
を持った人材の育成にも努めていき
たいです。



保険金課
田中 富士子

A1 末っ子が2歳になり、そろそ
ろ働きたいと思っていたところ、
ジョブリターン制度のことを聞き、
登録しました。退職から8年が経
ち、子どもが2人いるにもかかわらず、
私の働きたいという気持ちを受け入
れてくれた会社に感謝しています。

A2 仕事と家事・育児の両立は
大変ですが、職場の同じよ
うな環境の方と情報交換すること
で不安が解消されます。長女は私
の頑張る姿を見て弟の世話をし
てくれるようになりました。

A3 上司や同僚のサポートがあ
るからこそ、今の職場で働
けていると考えています。今後も、
仕事や家事・育児をしっかり両立
しながら、キャリアを積んでいき
たいと考えています。

グッドキャリア企業アワード2017

イノベーション賞受賞

[人材開発統括官表彰]

有限会社ウェルフェア三重



【評価のポイント】

充実したステップアップ制度による「個の向上」を大切にきたキャリア支援

経営者からのメッセージ

介護業界は人材離れと言われていますが、職員一人ひとりのキャリア形成を支援し、成長を実感してもらえば「人は離れていかない」ということを学びました。今後も魅力ある介護の職場作りにチャレンジします！



代表取締役
西村 昭徳

企業概要

- 事業概要：三重県伊勢市、度会郡南伊勢町、津市、鈴鹿市に介護付有料老人ホーム、グループホーム、小規模多機能センター等の7事業所を展開
- 業種：老人福祉・介護事業
- 所在地：三重県伊勢市
- 従業員数：107人（男性41人/女性66人、うち非正規雇用21人）
- 平均年齢：43.8歳
- 創業年：2002年

キャリア形成支援担当者紹介

【キャリア形成支援の取組を担当して良かったこと】
多様な研修を実施していく中で職員一人ひとりが真剣に取り組み、気づきや成長していく姿を見られたこと

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】
研修の日程と参加者の日程調整や動機づけ出来る研修の企画・計画の作成

本社
キャリアコンサルタント
事業部
ふなはし まなぶ
舟橋 学
担当年数：5年



取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

職員に対して充実した研修を提供していくために、社内に教育専門機関であるウェルフェアアカデミーを組織化しました（グループ法人の職員も利用可）。目的は「目指せ！個の向上」で、これまでの業種の枠だけにとらわれるのではなく、個人が多様な角度からスキルアップできる研修の企画運営を進めてきました。4年が経過した現在では9割を超える職員が研修を受けております。そして資格取得に直結し給料アップにもつながる検定制度を実施しています。頑張る職員が正しく評価されるシステムの採用によりさらなるモチベーションのアップと「個の向上」につながる取組を実施しています。

具体的な取組

職員教育専門組織「ウェルフェアアカデミー」の運営によるバラエティに富んだ研修を実施

ウェルフェアアカデミーの運営を開始して以来、同業他社とは切り口の違う研修を多く行っています。35歳以下の若年者向け研修、経験1年未満の職員への研修、同じ職責を担う職員の研修、社会情勢に合わせたテーマの研修（BCP、ストレスマネジメント他）などを毎回選抜した職員に対して20時間以上の研修を行っています。そして、研修を受けた職員が各施設で自分が勉強した事をフィードバックできるように、伝達講習を義務づけており、そこで改めて自分が他者に対して講義を行う事によって伝える能力、まとめる能力、表現する能力など「個の成長」に役立つシステムで研修全体を企画、運営をしています。



今後の課題と展望

スキルアップしきれない職員への「個のケア」と、「組織力UP」に向けた企画の提案、支援

「個の向上」を進めている中でいろいろな問題を抱えながらスキルアップしきれない職員もいますので、「個のケア」として当社専任のキャリアコンサルタントがメンタルヘルスやキャリア形成の相談も積極的に進めていき、メンタル不調の回避や退職などに対応していきたいと考えています。そして各施設が「組織力UP」出来るように施設長を中心に、組織が活性化する取組や企画の提案、支援を進めていき、各施設が職員にとってやりがいのある職場になるようにしていきたいと考えています。

取組の効果

キャリア形成に対するマインドと職員の定着率の向上

当初は研修に対し興味のない職員や否定的な職員も多少いましたが、研修を繰り返していく中で、充実した研修を受けた職員のマインドも上がり「受けて良かった」、「もっと時間をかけて勉強したい」「新たな気づきや、発見があった」などの声が多く聞けるようになってきました。

そして、研修を通じて今まで関わることのなかった当社の他施設の職員との交流やコミュニケーションにもつながり、研修に出席することが1つの楽しみにもなりました。

研修の様子はSNS等を通じて幅広く発信することにより外部からの評価が上がったり、入居者様やそのご家族に対しては、研修により職員の技術や知識がアップする事が一つの安心材料にもつながっています。そしてやはり一番の効果は職員の定着率の向上につながったことです。

定着率（単年度ごとに算出）は平成26年度の85.8%から平成28年度の95.3%に向上しました。

社員の声

- Q1** 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



有料老人ホームくらたやま
介護副主任、
ブランド戦略PJ統括責任者
渡辺貴之

A1 リーダー研修に参加し与えられた課題に対してのプレゼンを行い優勝したことです。

A2 自分に自信をもって積極的に行動できるようになり、新しいプロジェクトのリーダーになりました。

A3 常に柔軟な発想で新たなことにチャレンジし続け、周囲に影響を与えられるような人を目指しています。



有料老人ホーム みっかいち
安全安心委員長
田端亮太

A1 保育士から異業種に転職して入社後すぐの「若者チャレンジ研修」です。

A2 施設内で安全安心委員長の役職につき施設の運営に関わっています。

A3 自分と出会ったお客様が満足していただけるような介護士を目指しています。