



有限会社COCO-LO

評価の ポイント

介護事業者が求める人材を活かす継続的な
キャリア形成と多様な働き方の実現支援

わが社における「グッドキャリア」とは

弊社では、「利用者様の声を行動で実践する人」「決められた時間内で高い成果をあげられる人」「情報共有力の高い人」「人を育てている人」「自分を育てている人」の5つをメンバービジョンとし、このビジョンを目指すためのキャリアアップ支援を行っています。

経営者より メッセージ

自分の個性を大切に、1人1人の才能が最大限に活かせる環境を
これからも作っていきます。

代表取締役
雅楽川 陽子

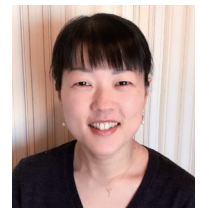


企業概要

事業概要	群馬県桐生市に訪問看護ステーション(1箇所)、居宅介護支援事業所(1箇所)、通所介護事業所(3箇所)、リハビリジム(1箇所)、群馬県みどり市の通所介護事業所(1箇所)の計7事業所を運営。
業種	介護事業
所在地	群馬県桐生市
従業員数	83人(男性12人/女性71人、うち非正規雇用31人)
平均年齢	35歳
創業年	2005年

キャリア 形成支援 担当者紹介

氏名	しかぎ かずよ 鹿木 和代
部署名	総務
担当年数	7年



キャリア形成支援の取組を担当して良かったこと

会社の方針を明確化することによって全従業員が迷うことなく同じ方向に向かって頑張ろうという意識を持てるようになった。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

残業を減らすための方法を考えたり、周知・定着を図ることに苦労した。

具体的な取組①

毎年全社員にキャリアアップ研修を実施するとともに、社員1人1人に目標を設定

毎年度始めに、雇用形態に関わらず全社員参加のキャリアアップ研修を行っています。これは、全社員が同じ目標に向かい努力していくための研修です。研修では、経営計画書を配布し読み合わせを行うとともに、事業所ごとに分かれて意見を出し合いその年度の目標を設定しています。

また、エンパワメントな組織を目指すため、トップダウンからボトムアップに切り替えており、現場の社員が自分で判断し行動していけるよう、社員1人1人に目標を定めています。目標は、それぞれの職種・役割に合わせて社長を含めた上長と社員一人一人が相談のうえ設定しています。



具体的な取組②

勤務形態を、正社員、準社員、パート、アルバイトから選択でき、従業員の生活状況に適した働き方が可能

勤務形態を、正社員、準社員、パート、アルバイトから社員が自ら選択できます。

正社員は3つの時間帯(8時～17時、8時半～17時半、9時～18時)から好きな勤務時間を選択できるほか、育児や介護を理由に4.5～7.5時間の間で勤務時間を組むことができる準社員(その内未就学児の子を持つ親は短時間正社員)、その他、パート、アルバイト(扶養内で働きたい者や、自分の時間を更に確保したい者が選択)の枠を設けており、多様な勤務を受け入れています。

これら全ての形態から正社員に切り替えることも可能です。切り替えにあたり特に条件はなく、家庭と仕事を両立する上で無理がないか等を管理者と相談しながら、本人の意思で切り替えることができます。

具体的な取組③

資格手当一覧を明示、自己啓発のための研修費として年間1回上限7万円を支給

従来より給与に資格手当が上乘せられていくシステムになっていましたが、今年度から、社員のキャリアアップに対するモチベーションを上げるために、資格手当の一覧を経営計画書内に開示しました。資格手当の対象となる資格を従業員から募り、大幅に拡大しました。

また、資格取得支援として、国家資格を取得するための講習に係る受講料を支給するとともに、資格取得者には祝い金を支給しています。雇用形態に関わらず全社員対象に、社外研修へ参加する際の研修費(参加費・交通費・宿泊費を含む。)を年間1回7万円を上限に支給しています。

取組の効果

共通目標の共有による一丸となった経営、組織の持つ柔軟性による優良な人材の獲得と定着、従業員の継続的な向上心の維持

効果①

社員全体での企業の経営計画の共有

経営計画書を持つことにより、社員全体が同じ方向を向いて業務を遂行できています。方針の変更が生じた場合も定着が早く、社員に浸透しています。

効果②

柔軟な働き方を可能とすることによる人材の定着

各自の生活状況に合った柔軟な働き方ができるため、応募数が多く優秀な人材を確保することができています。近年の求人では、デイサービススタッフ4名の採用枠に20名の応募が、また経営企画室1名の採用枠に42名の応募がありました。求人をかけていないにも関わらず当社に就職したいとの問い合わせが来ることもあります。また離職率の低下にも繋がっています(平成27年の離職率は8%)。さらに、社員の心に余裕が生まれることによって、より良いサービスが提供できています。毎年実施している利用者様アンケートの結果、顧客満足度は2.89ポイント(3ポイント満点)となっています。

効果③

従業員のスキルアップへの意欲向上

資格取得への意欲のある社員が増えてきています。資格を持ちながらも、更なるスキルアップを目指す社員も多く、自己啓発やる気に繋がっています。国家資格取得者数は、平成25年度27名から、平成27年度60名まで増加しています。

★ 今後の課題と展望

今年度の会社全体の目標は「個性を活かして楽しく仕事をしよう!」です。社員一人ひとりが自分に自信を持ち、自分を好きになり、仕事で自分の強みを発揮できることを目指しています。家庭や育児の陰に隠れ自分に自信のない社員がいることを、面談等で感じ、「ストレングスファインダー」という、一人ひとりがそれぞれの強みや得意分野を知るツールを一昨年12月に導入しました。その効果もあり、自分の強みを受け入れ、それぞれが生き生きとしてきていると感じています。

今後さらに社員の良さが発揮されるよう、管理者も社員一人ひとりの強みを理解し、それぞれの個性を上手く引き出していくことが現段階の課題です。

★ 社員の声

資格取得のため、1ヶ月程仕事を休み、実習に参加しました。会社に迷惑が掛かるのではないかと心配しましたが、快く送り出してくれました。本当に感謝しています。

(介護職員/男性/30代)

学びたいと思った時にすぐに研修に行けるのでとても有り難いです。資格取得一覧を見たらいろいろな種類の資格があったので、取得出来そうなものから自分もチャレンジしてみようと思いました。

(経営企画室/女性/20代)

キャリア形成支援の取組をはじめたきっかけ

家庭を抱えていても、社員が自分の可能性を諦めずにキャリアアップしていけるよう、会社としてできることを考えたことがきっかけです。