

特定非営利活動法人ぬくもり



評価の
ポイント

正規・非正規の
区別ないキャリア支援

わが社における「グッドキャリア」とは

ぬくもりは“誰もが自分らしく生きられる、ぬくもりある社会”が理念です。その為にはスタッフの「チーム支援」が要です。利用者や家族にとっては正職員もパート職員も同じ職員。知識に差が出ないよう、共に学び理念を共有できる制度が必要です。人を育てることができるのは人だけ。「生き辛さを抱える人達」から、学び育み成長させて貰っているのは自分自身だったと気づき、感謝の心を持てる職員に育てて欲しいと願っています。

経営者より
メッセージ

このたびは、ありがとうございます。
これからも「自分らしく生きる」を実現できる法人でありたいと思います。

理事長
鬼頭 大助



企業概要

事業概要	ぬくもりは障がい児者が“自分らしく生きる”を実現できるよう、通所施設・グループホームなどを運営している他、障がい児を育てる家族の支援をはじめ、ぬくもりある地域の為のネットワーク作りに取り組んでいます。
業種	社会福祉事業
所在地	大阪府河内長野市
従業員数	95人(男性21人/女性74人、うち非正規雇用72人)
平均年齢	31.2歳
創業年	2006年

キャリア
形成支援
担当者紹介

氏名	みぞわき ひろみ 溝脇 宏美
部署名	事務局事務長
担当年数	5年



キャリア形成支援の取組を担当して良かったこと
職員の働きやすい職場づくりによって職員の笑顔がたくさん見れたことです。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと
職員の要望と組織の要望をできるだけ実現できるよう調整することです。

具体的な取組

キャリアコンサルタントによる相談体制の整備等により、 正職員・非正規職員の区別ないキャリア支援を実施。

外部キャリアコンサルタントと積極的に連携を取りながら、正職員・非正規職員の区別ないキャリア形成支援制度を構築し、職場環境改善を図ってきました。主な内容は次のとおりで、いずれも正職員・非正規職員の区別なく活用することが可能です。

- ① ライフに応じた働き方を選択できるよう、正職員転換制度、短時間正職員制度等の多様な雇用形態を整備。
- ② 従業員一人ひとりに寄り添った社内面談の実施(月1回の上司面談(課題のフィードバックのほか、仕事上の悩みや人間関係についての相談など)、年1回の理事による評価面談(今後の目指したい・目指して欲しい業務やポジション、資格についての相談、今後の配属部署の異動の可能性についての打診など)
- ③ 本人の希望に応じた外部キャリアコンサルタントへの相談体制の整備(中長期的なキャリア形成に関する相談や、社内で相談できない事など)
※法人はキャリアコンサルタントから、人材育成や職場環境改善に向けたアドバイスを受けています。
- ④ キャリアアップの道筋や基準・条件を明確化したキャリアパスの構築
- ⑤ 新人研修、3年未満研修、管理職研修等、個々の経験及び役割に応じた社内研修、訓練、資格取得支援の実施。

取組の効果

成長意欲の向上と職員の定着

正規・非正規の区別ないキャリア形成支援を実施したことにより、個人の成長意欲の向上から、社内全体で「共に成長する意識」へ広がりを見せています。チームワークが良好になり、サービスの向上にも繋がっています。

また、積極的なキャリア支援への取組みが、自治体、地域からの信用を得ることに繋がり、事業拡大とともに成長意欲のある応募者が増え、採用・定着に繋がっています。過去3年間で入社3年未満の正職員の離職は1人も出ていません。

★ 今後の課題と展望

事業拡大にともない、管理職の育成が遅れている状況です。今後更に管理職研修を充実し、マネジメント知識を習得する機会の提供を継続的に実施していく予定です。

また、ワークライフバランスを実現し、仕事と生活の相乗効果により自発的なキャリア形成が促進されるよう、有給取得促進や休日の増加、教育訓練休暇等の整備に取り組んでいく予定です。

★ 社員の声

福祉の仕事でのブランクが長かったので、働く前はとても不安でしたが、研修や学習会など、学べる機会が多いので、自分自身が成長でき、「もっと学びたい」「専門的な本を読もう」という学習意識も高くなりました。自分の意見や悩みをじっくりと聞いてくれる相談環境があるので、働く上で心強いと感じています。 (生活介護事業部/女性/40代)

キャリア形成支援の取組をはじめたきっかけ

人材不足の中、多様な働き方を選べる仕組みが必要だと考えました。