

佐藤さん…厚生労働省からは「えるぼし」※2の認定、福島市からは「働く女性

Q 取組みの成果や効果はありましたか

石川さん…さらに評価の際には、評価担当者として評価を受ける職員で面談を行っており、日常のコミュニケーションの向上にも役立っています。また評価担当者に対しては年2回ほど研修を実施し、事業所や評価担当者によって評価のバラツキや偏りがないように努めています。職員の能力はそれぞれなので、能力を比べるのではなく、良いところを伸ばしていくということをはかっています。

CHECK!

他にも県内の各福祉施設・事業所では、人材定着のためにさまざまな取組みが進められています！

福祉人材センターのホームページでは、働きやすい職場づくりに取り組んでいる法人を紹介しています。ぜひご覧ください。

Q 今後の目標や取組みについて教えてください

丹治さん…新卒採用者だけでなく中

途採用者への研修体制をより充実したものに整備しながら、有給休暇の取得率アップを進めていきたいと思っています。面談の際に、ある職員に「どんな法人にしたい？」と聞くと「自分の友人に勧めたい、一緒に働きたいと思える職場にしたい」という答えが返ってきました。本来目指すべきところはそういうことなのかもしれません。こうした意識を大切に、多様な働き方を推進して時代に柔軟に対応しながら、今後も人を大事にする法人として、できることに取り組んでいきたいと思っています。



面談は職員との大切なコミュニケーションのひとつ

詳しくは福祉人材センターのホームページ「お仕事library」をご覧ください



Q 人材定着のための取組みのきっかけを教えてください

丹治さん…当法人は設立時から「職員が働きやすい法人」を目指してきました。人を大切にするという理念にもあるように、職員を大切にするというところに力を入れています。より働きやすい職場づくりのために法人としてできることはないか、と日々積み上げてきたものが今日に至っていると思います。

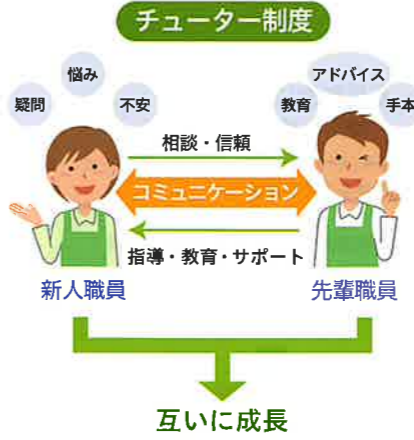


事務局長 丹治 千絵美さん (中央)
人材育成担当 石川 則子さん (右)
すこやか里デイサービスセンター/別館ひなた 施設長 佐藤 美幸さん (左)

インタビュー

この施設で働きたいと思える職場づくりを
社会福祉法人 すこやか福祉会(福島市)

佐藤さん…他にも1等級から9等級まで細かく設定されたキャリアパス制度※1、法人独自の人事考課制度を活用しています。3年前に改訂した人事考課制度は、職員主体のプロジェクトを立ち上げて、約1年をかけて作り上げました。評価の指針に関しては、法人の観点からだけでなく、「ここを評価し



る魅力ある職場づくりを目指して、職員全員を対象にした研修を定期的に行い、チームとして同じ方向に向かって頑張るきっかけづくりをしています。また資格取得のバックアップや新卒採用者には先輩職員が1年間マンツーマンでつくチューター制度を取り入れて手厚い指導体制を整えています。

※1 その組織の中で昇進、昇格するための基準や条件を明確に定めた人事制度

※2 女性の職業生活における活躍促進が優良な企業を認定する制度