

「介護の仕事を誇りに思っている」ための応援したい」

「職員を支えることで、人を支

えることが出来る人材を育てる

取り組み」

「介護職がキャリアを築けるよう

にしたい。職業人としての自己実現が

出来る職場づくりをする」という想

いのもとに、今年度から秀生会のキャ

リア支援制度が始まりました。開発

を担当した佐野さん・北詰さんは「職

員には法人に支援されている喜びを

感じてほしい。その喜びが職員の定着、
そして利用者様の安心に繋がると
思っています」職員育成と利用者支
援は似ている。職員を支えることで、
人を支えられる人をつくりたいです」
と話します。

この制度では、法人が求める人材像
を形として提示し、その上でキャリア
フェルに求められる内容について
法人内外で勉強する機会を設けてい
ます。職員には、この考えを明示し、
自己成長を記録する「キャリア支援
フェル」を一人冊渡しています。また、
目標管理をする中で職員と上司の面
談が定期化されたことで、職員のやる
気を高めるための動機づけがしやす
くなったという効果も。そのことで関
係性がより密になり、職員にとつて
「自分を理解してくれている人がいる
環境」に繋がっているそうです。



左から：渡井勝之さん(ケアマネージャー)、高野加絵さん(ケアマネージャー)、佐野光司さん(ケアマネージャー)、北詰綾子さん(ケアマネージャー)、渡井環美さん(ケアマネージャー)、新富士病院グループ本部教育担当(長)、渡井環美さん(ケアマネージャー)

まで心の中で思っていたことを目標と

して文字に書き、上司に見てもらっ

ことで「もっとやらなきゃ」と意欲が

出てきました。また、内部研修は施

設の先輩が講師をするので内容が

入ってきやすいです。そして、同じ部

署の人も受講をしているので、研修内

容の発信がしやすいと感じています。

Q 仕事にどのような変化がうまれましたか？

「目標を持つことで、プロとし

ての意識が変化」

渡邊さん：自分自身の目標を持つこ

とが出来たので、その目標に向かって

頑張ろうと思えます。また、以前の自

分と意識が違うので、技術面はもち

ろん利用者様と関わる姿勢が変わっ

たと感じています。意識を持つたこと

で行動に変化が生まれました。

高野さん：今まで曖昧だったものが

職業人としての自己実現が出来る職場づくり

Q これからの希望や目標を教えてください

「介護職として、もっとスキル

アップがしたい」

渡邊さん：介護職として評価しても

らえるということをこの一年体感し、

今後このシステムの中で評価されて

いきたいと思っています。介護がした

くてこの世界に生まれましたが、だんだん

いつていました。しかし、このように評

価してもらったことで、もっとスキルッ

プしていかねばならないと感じて

います。介護職でいることの喜びやプ

管理者の声

「キャリア支援制度が
はじまって」

「自己実現に繋がる取り組み」

渡井さん：定期的な職員と面談す

る立場にいます。面談をする中で、

「もっと勉強したい」「もっとこうした

い」という想いを持ちながらも、くす

ぶっている職員が多くいることに気づ

きました。

これまでは目標設定が抽象的な

りやすかったのですが、この制度を導

入してから明確な目的意識が持てる

ようになったと感じています。自分の

目指すところを目標として掲げられ

たことで、そこに向かって実践できる

ようになり、職員のモチベーションが上

がり大きな変化があったと感じてい

ます。これは職員個人の自己実現に

繋がっていくと思えます。

ライドを感じながら、頑張っていた

いです。

高野さん：学生の頃とは違い社会人

になってからは勉強する機会がなかな

かありませんでしたが、このシステムが

始まり、学ぶ機会がたくさん出来ま

した。学んでいくことで、今後は実践

研究に挑戦していきたいと考えていま

す。

開発担当者

「今後に向けて」

佐野さん：この仕組みを通して、職

員の意識が変わってきています。現段

階でも成果が見えてきていますが、

評価を見直しのサイクルを回し、より

良いシステムしていきたいです。

北詰さん：教育は三〜五年後を見

据えて、一年毎に積み上げていくこと

が大切。最終的に選ばれる施設・望

まれる施設にしていきたいです。

Q キャリア支援制度の感想を聞かせてください。

「介護職員の声
キャリア支援制度が
はじまって」

「キャリア支援制度が
はじまって」

キャリア支援フェルの内容

- 法人理念
- 求める人材像
- キャリア支援制度の仕組みについて
- 評価の手順
- 目標管理シート など

