

キャリアアップシステム

当法人では2004（平成16）年度より、キャリアアップシステムの一つとして、「人事考課制度」を導入しました。

具体的には、職員一人ひとりの業務の遂行度や社会人・職業人としての在り方、福祉職員としての自己啓発（スキルアップや資格取得等の自分を高めるための今後の目標）の状況等を、半年に1回「業務管理・目標管理シート」を用いて上司と共に面接を通して振り返りを行い、次の半期の具体的な行動に繋げていくシステムです。

このシステムを通して、職員一人ひとりの今後の「キャリアビジョン」や自分自身がどうあるべきかという「キャリアデザイン」を描くことを支援しています。

また、上司との面接の中で普段の業務の悩み等も受けとめ、職員自身がモチベーションを持って業務に取り組めるように支えていくことも大きな目的としています。

キャリアアップシステムの体系としては、「役割等級資格制度」を基本としています。私たちは仕事をする中で（キャリアを重ねる中で）、担当業務の量や責任度合いが増し、それと同時に自分自身の知識やスキルを高めていきます。入職して間もない新人から5年・10年の中堅職員、一つのチームを任される主任（チームリーダー）では、業務量やスキルは当然違います。

こうした業務量やスキル、役割の状況によって処遇（給与）を決定するシステムとなっています。

つまり、年功序列で処遇を決めるのではなく、職員一人ひとりの「がんばり」に応じて評価をするということです。上記の「人事考課制度」は、この「がんばり」を応援していくシステムです。

そして、キャリアを重ねていく中で一定の基準を満たす職員のうち、キャリアアップを目指す職員については、「主任登用の基準認定試験」や「管理者登用の基準認定試験」を実施しています。このキャリアアップシステムを通して、早い職員では大学を卒業後に当法人に入職して5年後に主任に任命されたケースもあります（現在も管理職として頑張っています）。