

平成 22 年 9 月 12 日

医療法人 北寿会

キャリアアップの仕組み構築の主旨

職員が成長することにより質の高いサービスを提供でき、ご利用者の満足度を高めることができる。結果として法人も安定的に成長でき、人材育成などに取り組むことができる。さらに職員が成長するという好循環が生まれるものと考えています。

職員が成長するためには、法人として職員の各成長段階でどのような職員になってほしいか具体的に示すことは重要なことであると考えて、別紙のとおりキャリアアップの仕組みを構築しました。

キャリアアップの仕組みの中で、職能資格と言われる各段階において、求められる知識や能力などの要件やそれを習得するために必要な施設内及び施設外での研修及び人事評価の考え方について説明しています。また、職能資格に対応する役職などについても記載しています。

このキャリアアップの仕組みを参考にして、職員自らがキャリアについて自分なりの目標を考えていただければと思います。

成長には本人の主体的な取組みが不可欠であり、職員自らがキャリアについて自分なりの目標をもって実践することが大切です。法人としては、上司との面談や自己申告制度などの機会を利用し、自己のキャリアについての目標をお知らせしていただき、これを参考にして人材育成などのサポート体制を検討してまいりたいと思います。

また、キャリアアップの仕組みの一環として、公平に適切な評価が可能な人事評価制度の仕組みを取り入れることとしました。これにより、職員それぞれが出来ていること・出来ていないことに気づき、自分の成長を実感し、更に意欲が高まることを願っております。

法人としては、人事評価を昇給昇格及び賞与などの処遇に反映し、職員の発揮した能力に報いる仕組みを構築できるように取り組んでまいります。

医療法人 北寿会は、ここに働く人が財産であるという認識のもと、協力して業務にあたることが重要だと考えています。また、管理職、一般職がそれぞれの成長段階で自分の役割を責任を持って果たしていかなければならないと考えています。

以上