

人材育成基本方針「求められる職員像」

福祉・介護を必要とするすべての人の力になれる職員

専門職として質の高いサービスを追求できる職員

チーム力、組織力、法人健全経営を幅広い視点で追求できる職員

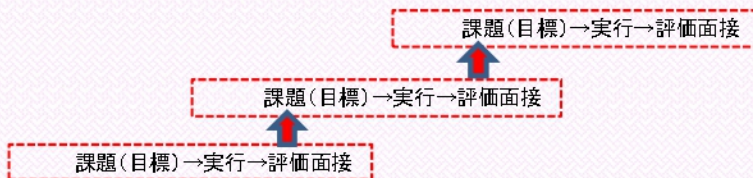
地域、社会情勢、福祉の動向に深い関心を持ち専門性を追求できる職員

キャリアアップのしくみ

新井頸南福祉会に就職を希望され、採用された職員の皆さんは法人の大切な人材です。採用区分に合わせ、段階的に育成を行い、スキルアップ・キャリアアップを支援します。資格取得は基本給や手当に反映され、その資格や経験により、介護職員から生活相談員や介護支援専門員へ職種を変えることもできます。同じ介護職員でも性質の違う複数の事業を行っていますので、広域型特養で介護の基本を学び経験を積み、地域密着型の特養やグループホーム、小規模多機能型居宅介護事業所、デイサービス等、さまざまな事業所で介護をすることができます。

介護福祉士取得見込の新卒者(既卒3年以内含む)は、Ⅱ類:総合職で採用します

○人事考課制度＝ 上司と部下[人事]が次のステップに向けての課題[課]を考え[考] 実行すること。着実にステップアップするために、定期的に面接を行い確認・評価をして課題をクリアしていく人材育成のツールです。



○人事申告書＝ 年1回、職種や職場の変更希望を申し出ることができます。介護職員からケアマネになりたい、地域密着型特養に異動したい等の希望を申告できます。



○等級別求められる職員像＝ 各等級の求められる姿を明示し、ステップアップの道標としています。自分に足りないもの、必要なスキルを知り、その課題に向って自ら学ぶ姿勢ができる職場風土作りに力を入れています。

Ⅲ類:限定職

○転換試験＝ Ⅲ類限定職採用された職員であっても、働く条件がそろいしだい、転換試験により、Ⅱ類総合職へキャリアアップができます。(Ⅲ類2年経過後受験)