

平成29年度 第6回北海道産業人材育成企業知事表彰 応募企業一覧

	企業名(所在)	事業概要	人材育成の取り組みを明確にしている	能力開発制度、技能認定制度を有している	次の時代の産業の担い手の育成に貢献している
A社	株式会社 〇〇〇〇 (札幌市) 〇〇〇推薦	乳製品製造業	<p>・毎年度、経営目標の中にも人材育成について掲げ、本年度は次の目標で取り組んでいる。</p> <p>①リーダー養成の強化として、階層別研修の実施、現場長のマネジシメント強化力強化。②技術レベルの向上として、多能工化への取り組み。③資格取得の推進として、目標5人以上。④作業改善活動の活性化として、改善提案年間150件以上、各種表彰制度の確立、職場発表会の開催。</p> <p>⑤職場研修の充実：職場訓練計画に基づく知識・技術レベルの向上、社内研修、社外研修、各種視察の実施。</p> <p>以上を含めた経営方針をすべての社員に浸透させることを目的に、年度初めに1月に経営の方針説明会をシフト制で勤務する社員全員に伝えるよう4週にわたって開催している。</p>	<p>・社員教育に関しては、段階的に実施することを基本とし、体系的な教育を行っている。</p> <p>①「新入社員教育」入学時に、内部研修として各現場管理者による事業説明、安全管理者による安全衛生教育など実施。②「配属時教育(新人、部署異動者)」配属後に各部署で立てる「年間教育スケジュール」に沿ってOJT教育と教育レポートを組み合わせた教育を終了し、配属。③「中堅社員」OFF-JTとしては、中堅社員の知識面を補完する乳製品製造を中心とした通信教育によるスキルアップ教育などを活用。④「幹部候補社員・管理職」については、マネジメントスキルの向上、メンタルケアのスキル向上を目的に外部講習を受講させ、他企業の交流を図る。</p> <p>⑤「社内特定作業教育」主任クラス以上の社員にはHACCP責任者講習の全員終了を目的としている。⑥「全体教育」全社員に対する「社内講習会」は、異物混入、防虫防鼠、食品衛生、HACCP、労働衛生などをテーマに、各管理職が講師となり全社員の受講を目的に開催。</p> <p>その他に、教育・能力開発に関わる環境整備や外部教育資源の活用による能力開発、技術認定制度に取り組んでいる。</p>	<p>・高校・高専・大学生のインターンシップ受け入れ。過去10年で10数名の受け入れを実施。座学での講義、現場での実務体験などを実施。工場は、工場見学ホールが整備されており、年間100校程度の市内幼稚園、小学校から受け入れている</p>
B社	認可法人 〇〇〇〇 (黒松内) 自薦	社会福祉施設	<p>・職場研修規程・人事考課規程のなかで「各事業所の使命・目的・機能を達成するために、職員に必要とされる資質能力の開発と向上を図るとともに、職員一人ひとりの自己成長と自己実現を支援し、福祉サービス利用者への信頼に応えうる人材を育成すること」「職員の能力開発及び育成、職務改善及び処遇の適正化を図り、職員の勤労意欲の高揚及び経営効率の向上を期すること」と位置づけ明文化し、各事業所や職員に周知するとともに、人材育成のための様々な取組みを法人全体・各事業所内で積極的に展開している。</p> <p>・人事考課制度は平成20年4月から導入し、人事考課委員を中心に試行錯誤を重ねながら現在の仕組みを構築した。各事業所では、職員の目標設定などを中心に考課者との定期的な面接・フィードバックなどを通して人材育成に取り組んでいる。</p> <p>・その他、法人内に人事考課委員会を設置し2ヶ月毎に開催している。</p>	<p>・新採用職員は3日間一同に会し、法人の理念、法人の事業概要、虐待防止、社会人としてのマナー、先輩の体験談など、法人役員、施設長、中堅職員、初任職員が講師となり、外部の専門講師とともに座学・演習を中心に研修をしている。</p> <p>・法人全体に年間研修計画を設け、初任職員・中堅職員・幹部職員の階層別に研修を実施。各階層職員には階層役割に基づき、一回の研修で終わるのではなく年3回研修を設けフォローアップ、能力開発の支援、コミュニケーションの充実など、それぞれの時期・階層にあわせ、スキルアップを段階的に図っている。この他に、職種別研修も実施している。</p> <p>・資格取得(介護福祉士、社会福祉主事、福祉会計簿記検定など)業務に関連する資格取得を積極的に奨励している。</p> <p>・事業所内は、職場研修規程をもとにOJT、OFF-JT等を積極的に進めている。</p> <p>・20数年前から福祉QC活動を取り入れている。各サークルで業務改善を検討し、事業所内で統一した改善活動ができることで、新任職員や他の職員にも取組み方法が簡潔に理解できる仕組みとなっている。また、専門の講師を招き年一回の法人内発表会を開催。アドバイスを受けながら、全国発表大会などの事業所を選出している。</p>	<p>・福祉系の大学、短大、専門学校等の現場実習は、平成28年度において、全施設で75名を超える学生を受入れている。実習期間中は、当法人が児童・高齢者・障害者の多種類の施設を経営している利点を活かして、半日をかけて実習以外の施設見学などを行い、実習の業種のみならず社会福祉事業全般にわたり関心を深めて頂くための取り組みを実施している。また、実習期間中は学生・保護者の経費負担軽減のため、施設で提供する宿泊所・食事は無償としている。</p> <p>・福祉の仕事に関心のある方を対象に、体験実習を1～3日程度実施し、施設で提供する宿泊所・食事は無償としている。</p> <p>・施設が所属する各町村においては、地元の中学生を対象に平成28年度は16名、他市町村の高校生7名、大学生等3名を対象にインターンシップを実施。また、地元の中学生21名でワークキャンプを実施するなど、中学生・高校生等に向けて福祉への興味関心と職業観の醸成等を図った。</p> <p>・町内の保育園児を対象に、納豆生産を障害者とともに実施するなかで、障害者の理解と職業体験を経験した。</p>

- ・法人の人材育成に対する方針は、職場研修規程・人事考課規程のなかで「各事業所の使命・目的・機能を達成するために、職員に必要とされる資質能力の開発と向上を図るとともに、職員一人ひとりの自己成長と自己実現を支援し、福祉サービス利用者への信頼に応える人材を育成すること」「職員の能力開発及び育成、職務改善及び処遇の適正化を図り、職員の勤労意欲の高揚及び経営効率の向上を期すること」と位置づけ明文化し各事業所や職員に周知するとともに、人材育成のための様々な取組みを法人全体・各事業所内で積極的に展開している。
- ・人事考課制度は平成20年4月から導入し、人事考課委員会を中心に試行錯誤を重ねながら現在の仕組みを構築した。各事業所では、職員の目標設定などを中心に考課者との定期的な面接・フィードバックなどを通して人材育成に取り組んでいる。
- ・法人内に人事考課委員会を設置し2ヶ月毎に開催。人事考課制度に係る各事業所の検討事項や課題などを協議するなかで、人事考課制度の理解浸透と課題解決を図っている。また、人事考課制度に係る研修は、各事業所の考課者を対象に専門の外部講師に依頼し、年一回研修を実施し考課者の研鑽を図っている。

- ・新採用職員は3日間一同に会し、法人の理念、法人の事業概要、虐待防止、社会人としてのマナー、先輩の体験談など、法人役員、施設長、中堅職員、初任職員が講師となり、外部の専門講師とともに座学・演習を中心に研修をしている。(資料①)
- ・法人全体に年間研修計画を設け、初任職員・中堅職員・幹部職員の階層別に研修を実施。各階層職員には階層役割に基づき、一回の研修で終わるのではなく年3回研修を設けフォローアップ、能力開発の支援、コミュニケーションの充実など、それぞれの時期・階層にあわせ、スキルアップを段階的に図っている。この他に、職種別研修も実施。(資料②)
- ・資格取得(介護福祉士、社会福祉主事、福祉会計簿記検定など)のための経費は、業務に関連する資格取得を積極的に奨励している。尚、取得に係る初回経費、スクリーニング、受験交通費等を事業所負担とし職員が資格取得しやすい環境作り、また、取得することで知識習得や技術向上を図る機会を推奨している。
- ・法人全体の28年度の研修研究費は16,000千円超の決算額であり、法人全体・各事業所として、職員の育成、知識習得、能力・技術向上のため積極的に研修に取り組んでいる。事業所内は、職場研修規程をもとにOJT、OFF-JT等を積極的に進めている。
- ・20数年前から福祉QC活動を取り入れている。各サークルで業務改善を検討し、事業所内で統一した改善活動ができることで、新任職員や他の職員にも取組み方法が簡潔に理解できる仕組みとなっている。また、専門の講師を招き年一回の法人内発表会を開催。アドバイスを受けながら、全国発表大会などの事業所を選出している。

- ・福祉系の大学、短大、専門学校等の現場実習は、平成28年度において、全施設で75名を超える学生を受入れている。実習期間中は、当法人が児童・高齢者・障害者の多業種の施設を運営している利点を活かし、半日をかけて実習以外の施設見学などを行い、実習の業種のみならず社会福祉事業全般にわたり関心を深めて頂くための取組みを実施している。また、実習期間中は学生・保護者の経費負担軽減のため、施設で提供する宿泊所・食事は無償としている。
- ・福祉の仕事に関心のある方を対象に、体験実習を1～3日程度実施し、施設で提供する宿泊所・食事は無償としている。
- ・施設が所属する各町村においては、地元の中学生を対象に平成28年度は16名、他市町村の高校生7名、大学生等3名を対象にインターンシップを実施。また、地元の中学生21名でワークキャンプを実施するなど、中学生・高校生等に向けて福祉への興味関心と職業観の醸成等を図った。
- ・町内の保育園児を対象に、納豆生産を障害者とともに実施するなかで、障害者の理解と職業体験を経験した。