

「目標管理制度の取り組みに関する調査」報告書

1. 調査概要

(1) 調査目的

目標管理制度は、成長していくための目標を自ら立て、それに向かって行動することを支援する制度である。また、目標に向かっていくプロセスの中で得る成長、目標を達成したときに得る達成感、そうしたことを職員一人ひとりの働き甲斐に繋げる制度でもある。県内の福祉施設・事業所における目標管理制度の取り組みの現状把握を行うことで、今後の事業企画・運営の参考資料とし、働きやすい職場環境づくりを目指すことを目的に実施する。

(2) 調査対象

本会の会員福祉施設・事業所（1, 530ヶ所）

(3) 調査方法

郵送調査（郵送で調査票を送り、FAX・E-Mail・郵送で回収）

(4) 調査期間

平成27年12月7日～平成28年1月12日

(5) 回収状況

回答数は270件、回収率は17.6%であった。

1) 施設種別

回答のあった施設種別の内訳は表のとおりである。

【施設種別の内訳】 *複数回答有

	施設種別	回答数	割合
1	高齢者福祉施設・事業所	119	44.1%
2	生活保護施設	5	1.9%
3	障害者支援施設・事業所	58	21.5%
4	児童福祉施設	68	25.2%
5	社会福祉協議会	10	3.7%
6	その他	7	2.6%
7	法人で回答、不明	3	1.1%

2) 施設規模

職員数では15人～50人未満の施設・事業所が46.3%と一番多く、次いで15人未満の31.5%となっている。

【職員数の内訳】

	職員数	回答数	割合
1	15人未満	85	31.5%
2	15人～50人未満	125	46.3%
3	50人～100人未満	42	15.6%
4	100人以上	12	4.4%
5	無回答等	6	2.2%

2. 調査結果概要

まず始めに、現在目標管理制度に取り組んでいるか尋ねたところ、「取り組んでいる」と回答したのは134施設・事業所で全回答の49.6%であり、全回答数の内の約半数であった。「検討中」が22施設・事業所（8.1%）、「取り組んでいない」が114施設・事業所（42.2%）であった。

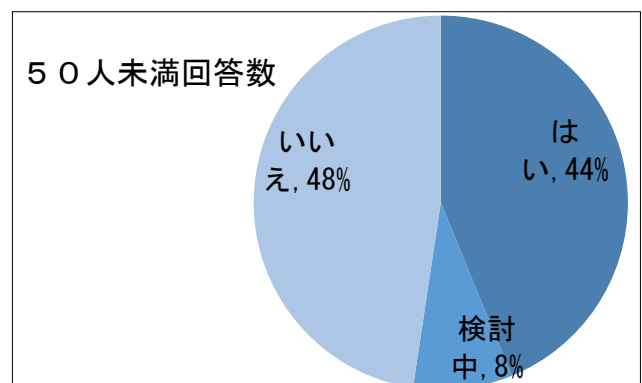
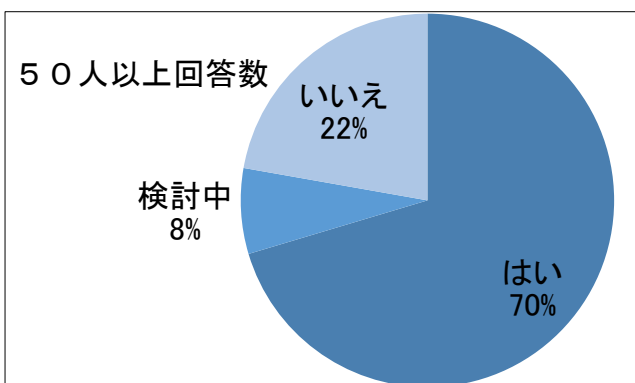
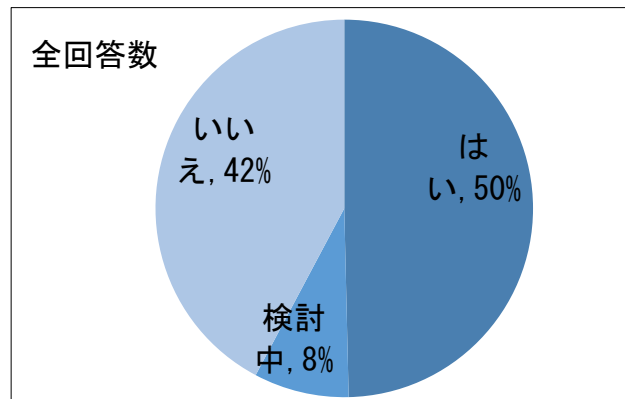
職員数別にみると、職員数が50人以上の施設・事業所（54施設・事業所）においては、38施設・事業所（70.4%）が「取り組んでいる」と回答する一方、職員数が50名未満の施設・事業所（210施設・事業所）においては、96施設・事業所（44.9%）が「取り組んでいる」と回答。事業所規模によって取り組みに差がある。

また、施設種別毎にみると、高齢・児童分野の施設・事業所では、約6割が「取り組んでいる」と回答する一方、障害分野では約4割、生活保護施設、社会福祉協議会では約2割に留まっており、種別によっても取り組みに差がある。

【I：目標管理制度（職員の目標を管理する仕組み）はありますか】

	はい		検討中		いいえ	
全回答数：270	134	49.6%	22	8.1%	114	42.2%
50人以上回答数：54	38	70.4%	4	7.4%	12	22.2%
50人未満回答数：210	92	43.8%	18	8.6%	100	47.6%

※全回答数は施設規模の回答が「無回答等」も含めている。

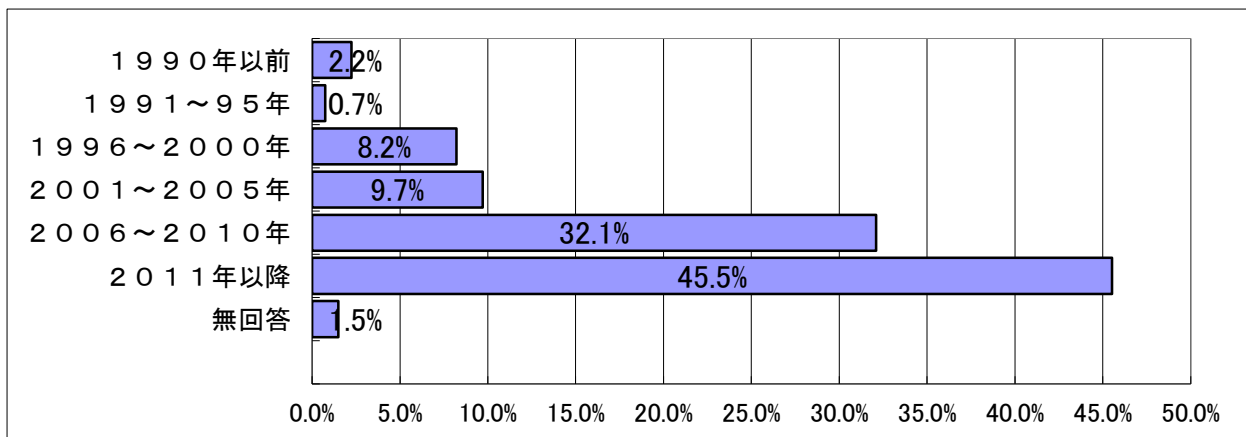


続いて、I. で「取り組んでいる」と回答した 134 の施設・事業所に対し、具体的な取り組み内容について尋ねた。

まず、目標管理制度の導入時期については、「2011年以降」(45.5%) が最も多く、次いで「2006～2010年」(32.1%) であった。2006年以降に導入した施設・事業所が約8割であり、10年以内に制度が普及している。

【Ⅱ－①：目標管理制度の導入時期はいつですか。】

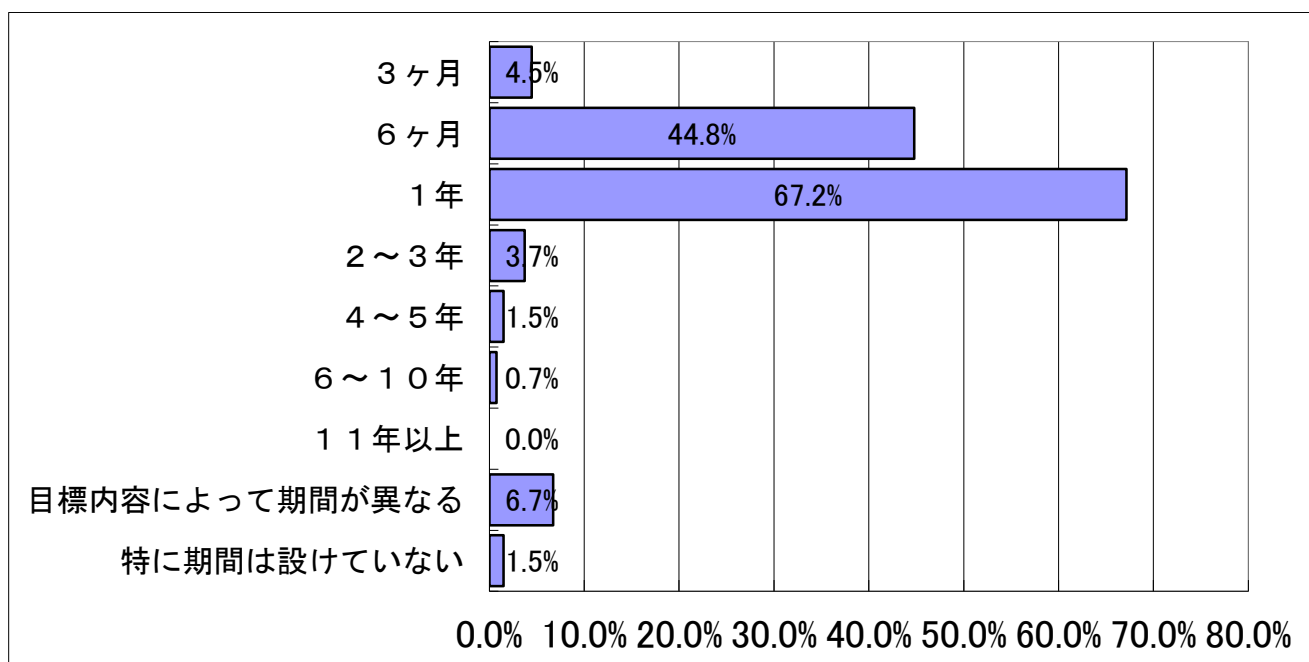
	項目	回答数	割合
1	1990年以前	3	2.2%
2	1991～95年	1	0.7%
3	1996～2000年	11	8.2%
4	2001～2005年	13	9.7%
5	2006～2010年	43	32.1%
6	2011年以降	61	45.5%
空白	無回答	2	1.5%



次に目標設定の期間については、「1年」(67.2%) が最も多く、次いで「6ヶ月」(44.8%) であった。ほとんどの施設・事業所において、半期もしくは年度毎に目標が設定されている。

【Ⅱ－②：目標の期間は設けていますか。】 * 複数回答有

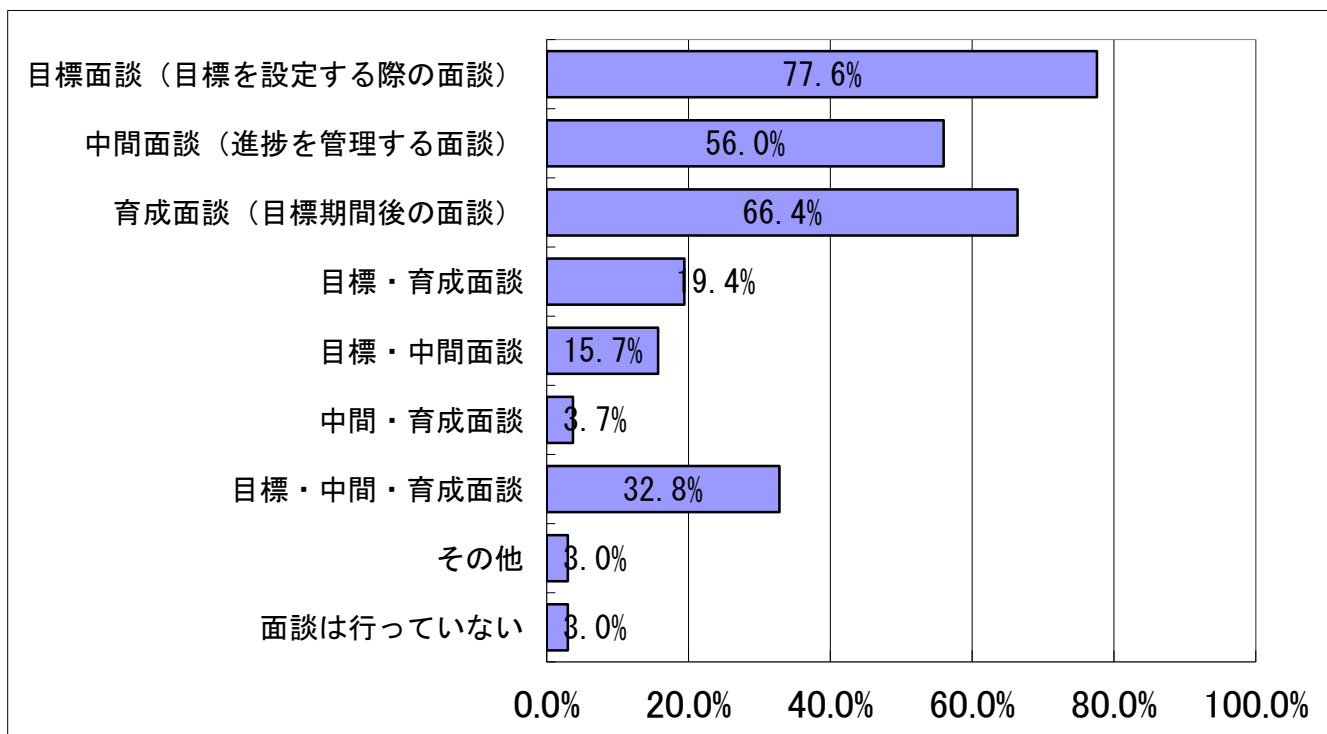
	項目	回答数	割合
1	3ヶ月	6	4.5%
2	6ヶ月	60	44.8%
3	1年	90	67.2%
4	2～3年	5	3.7%
5	4～5年	2	1.5%
6	6～10年	1	0.7%
7	11年以上	0	0.0%
8	目標内容によって期間が異なる	9	6.7%
9	特に期間は設けていない	2	1.5%



次に目標管理をする際に実施している面談については、目標を設定する際の目標面談を実施している施設・事業所が 77.6%、中間面談実施が 56.0%、目標期間終了後の育成面談実施が 66.4%であった。また、目標・育成面談を実施している所が 26 施設・事業所 (19.4%)、目標・中間面談を実施している所が 21 施設・事業所 (15.7%)、中間・育成面談を実施している所が 5 施設・事業所 (3.7%)、目標・中間・育成全ての面談を実施している所が 44 施設・事業所 (32.8%) であり、7 割以上の施設・事業所が 1 つの目標に対して 2 回以上の面談を行っている。

【Ⅱ－③：目標管理における面談の中で行っているものを教えてください。】 * 複数回答有

	項目	回答数	割合
1	目標面談 (目標を設定する際の面談)	104	77.6%
2	中間面談 (進捗を管理する面談)	75	56.0%
3	育成面談 (目標期間後の面談)	89	66.4%
4	目標・育成面談	26	19.4%
5	目標・中間面談	21	15.7%
6	中間・育成面談	5	3.7%
7	目標・中間・育成面談	44	32.8%
8	その他	4	3.0%
9	面談は行っていない	4	3.0%

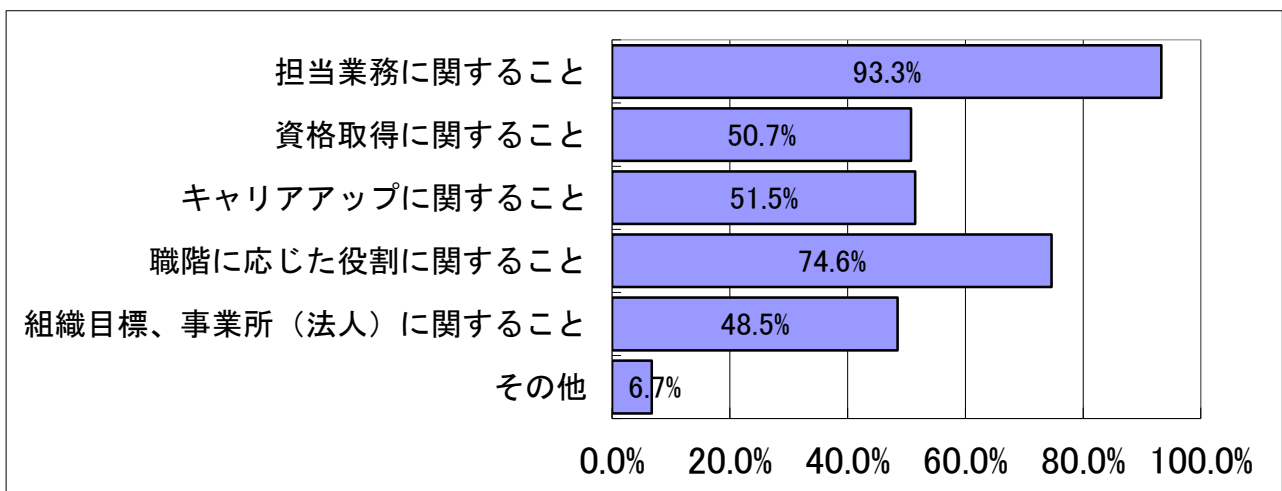


次に目標の内容については「担当業務に関すること」が93.3%であり、大多数の施設・事業所において目標として挙げられている。次いで「職階に応じた役割に関すること」が74.6%、「資格取得に関すること」(50.7%)「キャリアアップに関すること」(51.5%)は全体の半数であった。

また、「資格取得に関すること」、「キャリアアップに関すること」について、職員数別に傾向を見ると、職員数が50人以上の施設・事業所においては「資格取得に関すること」が71.1%、「キャリアアップに関すること」が65.8%であった。一方、50名未満の施設・事業所においては、「資格取得に関すること」が42.4%、「キャリアアップに関すること」が45.7%であった。事業所規模によって目標とする内容にも違いがある。

【Ⅱ-④：目標の内容を教えてください。】*複数回答有

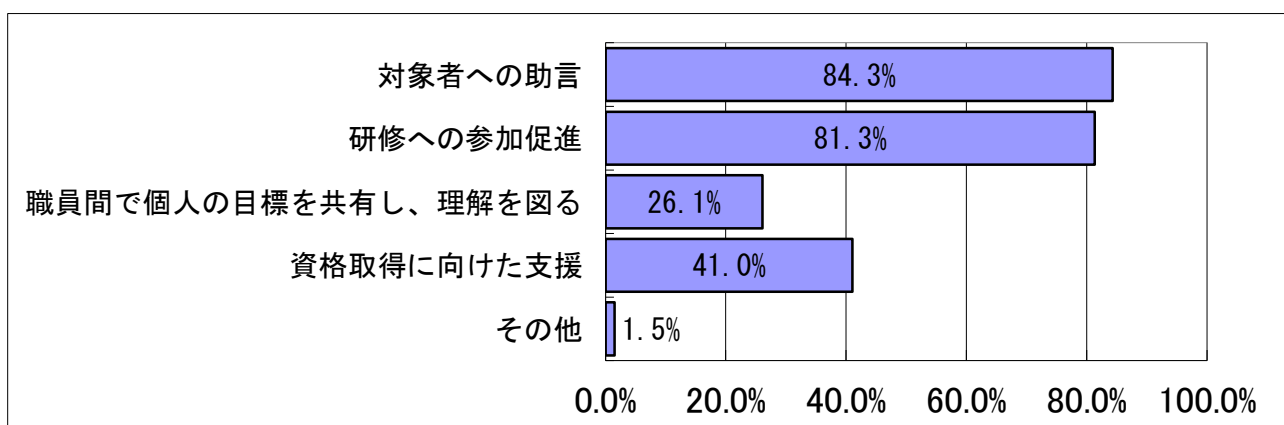
	項目	回答数	割合
1	担当業務に関すること	125	93.3%
2	資格取得に関すること	68	50.7%
3	キャリアアップに関すること	69	51.5%
4	職階に応じた役割に関すること	100	74.6%
5	組織目標、事業所（法人）に関すること	65	48.5%
6	その他	9	6.7%



次に、目標達成のために事業所として支援していることについては、「対象者への助言」「研修への参加促進」が約8割であった。また、Ⅱ－④において目標の内容に「資格取得に関すること」と回答した施設・事業所の内、「資格取得に向けた支援」と回答したのは45施設・事業所（66.2%）であった。

【Ⅱ－⑤：目標達成のために事業所として支援していることがありますか。】 *複数回答有

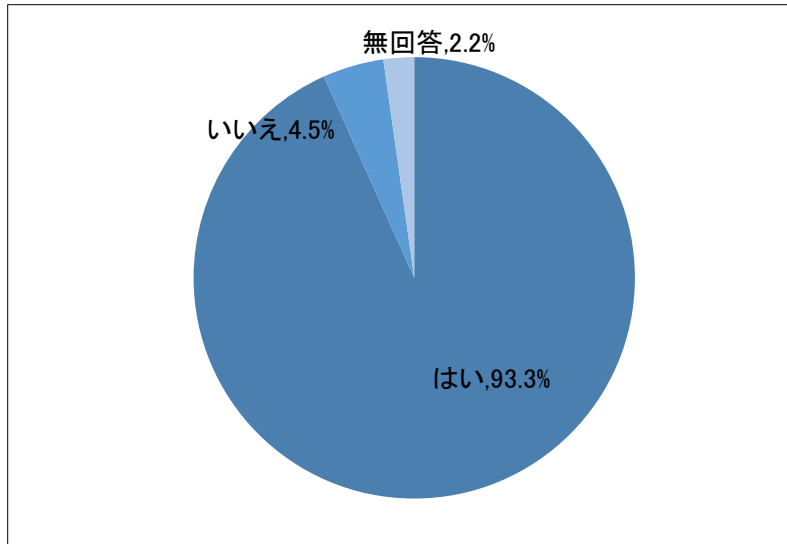
	項目	回答数	割合
1	対象者への助言	113	84.3%
2	研修への参加促進	109	81.3%
3	職員間で個人の目標を共有し、理解を図る	35	26.1%
4	資格取得に向けた支援	55	41.0%
5	その他	2	1.5%



続いて、目標達成の評価について尋ねた。目標が達成されているかどうか「評価を行う」施設・事業所は93.3%。大多数の施設・事業所において、目標期間終了後に評価が行われている。

【Ⅱ－⑥—①：目標がどの程度達成されたかどうか評価を行いますか】

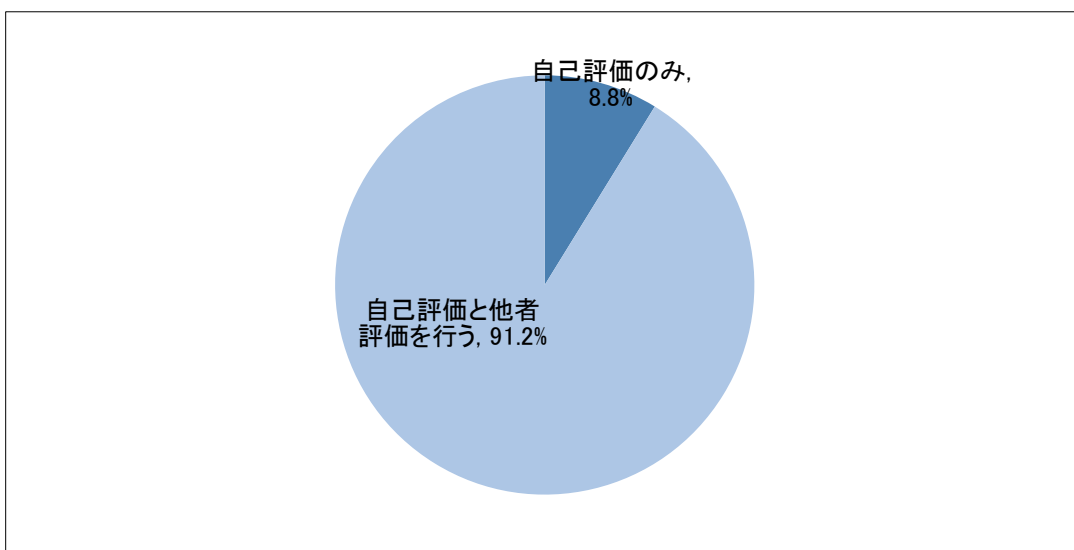
	項目	回答数	割合
1	はい	125	93.3%
2	いいえ	6	4.5%
空白	無回答	3	2.2%



「評価を行う」と回答した施設・事業所に対して評価方法についてⅡ－⑥－②からⅡ－⑥－⑤において詳しく尋ねた。まず、評価者については「自己評価と他者評価を行う」が 91.2%、「自己評価のみ」が 8.8%であり、全ての施設・事業所において自己評価が実施されている。

【Ⅱ－⑥－②：評価者は誰ですか】

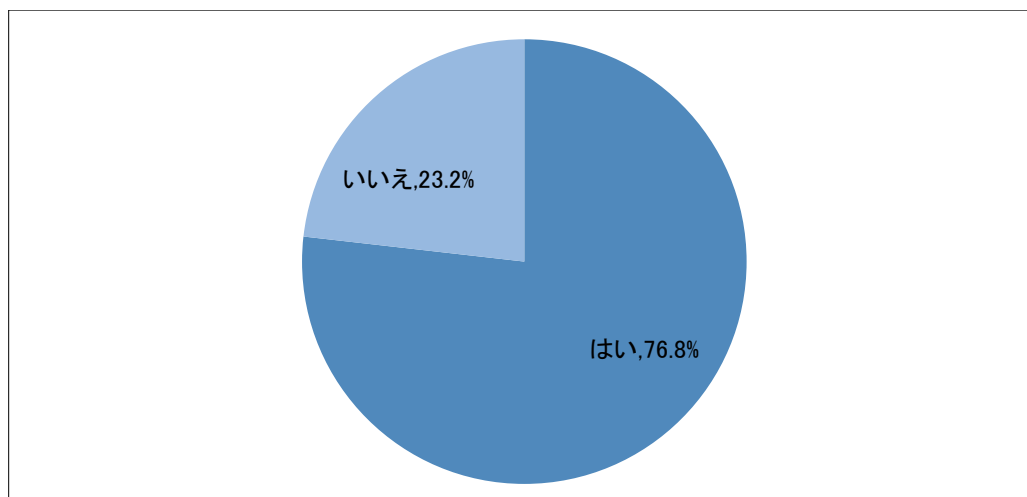
	項目	回答数	割合
1	自己評価のみ	11	8.8%
2	他者評価のみ	0	0.0%
3	自己評価と他者評価を行う	114	91.2%



次にチェックリストやシート等により「評価基準を設けている」施設・事業所が 76.8%。2 割強の施設・事業所においては、評価基準は特に設定されていない。

【Ⅱ－⑥－③：評価にあたってはチェックリストやシートの作成等で基準を設けていますか】

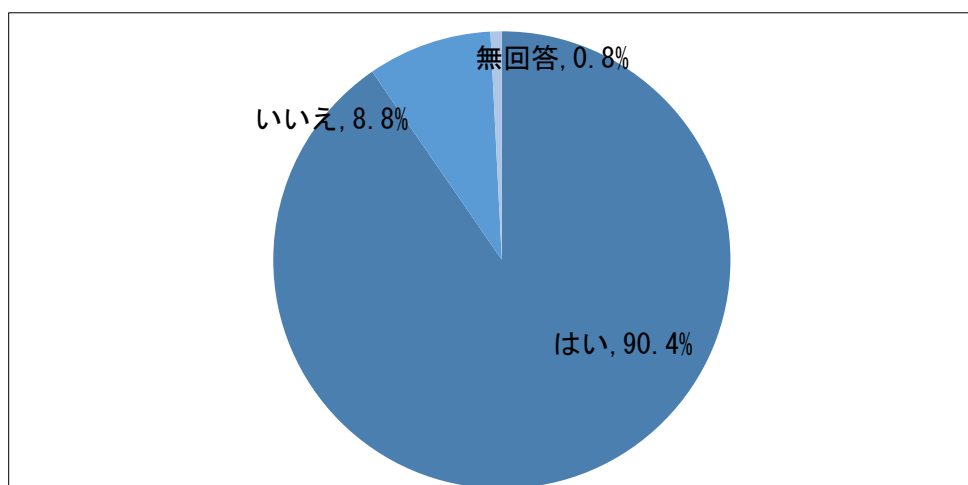
	項目	回答数	割合
1	はい	96	76.8%
2	いいえ	29	23.2%



また、評価結果を「対象者へフィードバック」する施設・事業所が 90.4%であった。

【Ⅱ－⑥－④：評価結果を対象者へフィードバックしますか】

	項目	回答数	割合
1	はい	113	90.4%
2	いいえ	11	8.8%
空白	無回答	1	0.8%

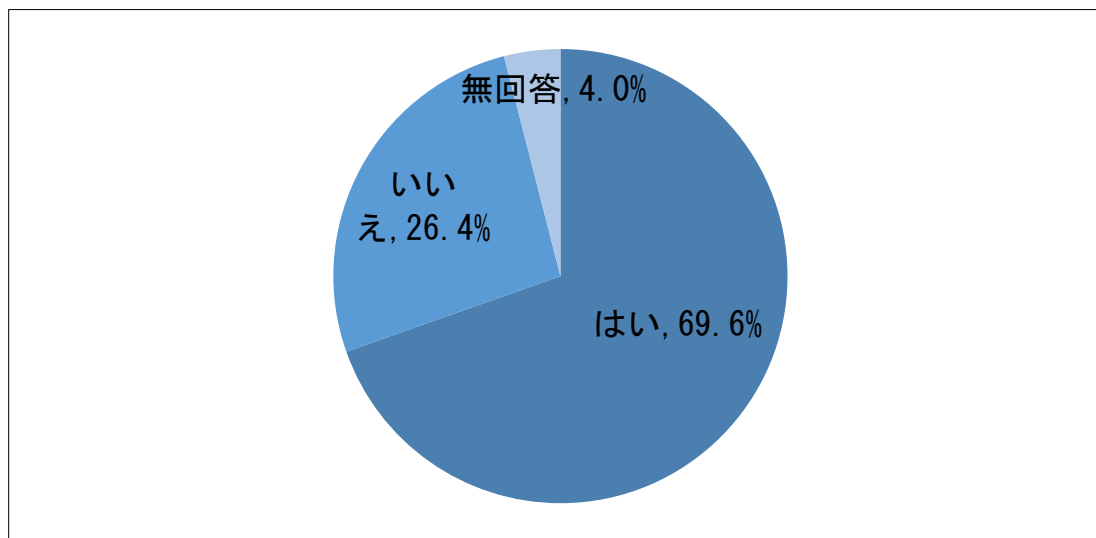


さらに、評価結果と人事考課との連動については、「連動している」が 69.6%。約 7 割の施設・事業所

において目標達成の評価結果が人事考課に反映されている。Ⅱ－⑥－③において「評価基準を設けている」と回答した施設・事業所の中で「連動している」と回答したのは74.0%であった。

【Ⅱ－⑥－⑤：評価結果と人事考課とが連動していますか】

	項目	回答数	割合
1	はい	87	69.6%
2	いいえ	33	26.4%
空白	無回答	5	4.0%



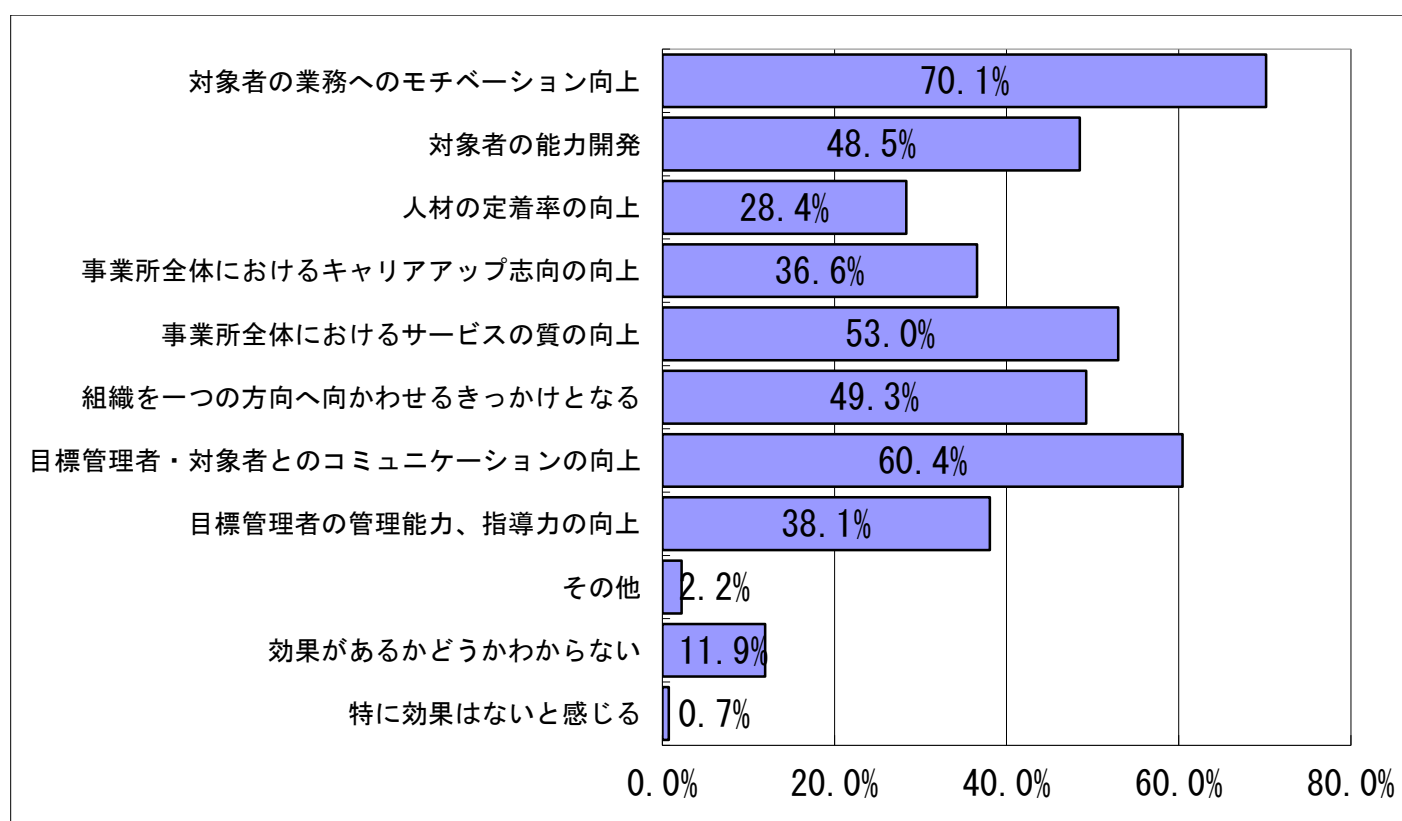
次に、Ⅰ. で「取り組んでいる」と回答した134の施設・事業所に対し目標管理制度の効果について尋ねたところ、「対象者の業務へのモチベーション向上」が70.1%で最も多く、次いで「目標管理者・対象者とのコミュニケーションの向上」(60.4%)、「事業所全体におけるサービスの質の向上」(53.0%)であった。目標管理制度においては、職員の能力に関することよりも、職員のメンタル面や人間関係への効果が大きいことがわかる。すなわち、職員の目標達成による効果よりも、目標達成に向けての過程における効果が大きいようである。一方、「効果があるかどうかわからない」と回答した施設・事業所が11.9%であり、約1割の施設・事業所においては、目標管理制度による効果が不確かである。

また、Ⅱ－⑤における「目標達成に向けた支援」と「目標管理制度の効果」の相関関係を見てみた。回答した支援の項目数が2項目以下である74施設・事業所の内、効果の項目数が3項目以下の所は60.8%、4項目以上6項目以下の所は29.7%、7項目以上の所は9.5%であった。回答した支援の項目数が3項目以上である58施設・事業所の内、効果の項目数が3項目以下の所は27.6%、4項目以上6項目以下の所は41.4%、7項目以上の所は31.0%であった。

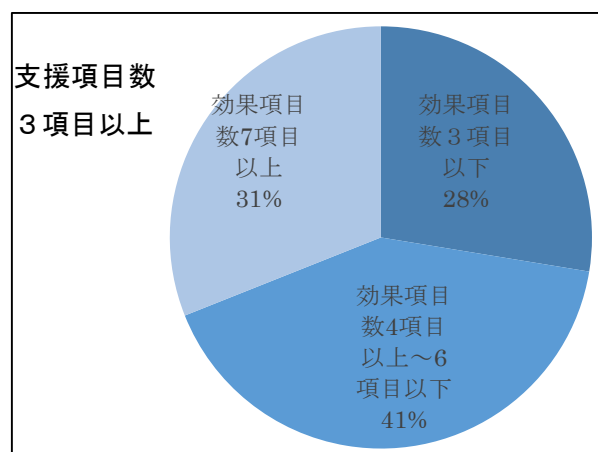
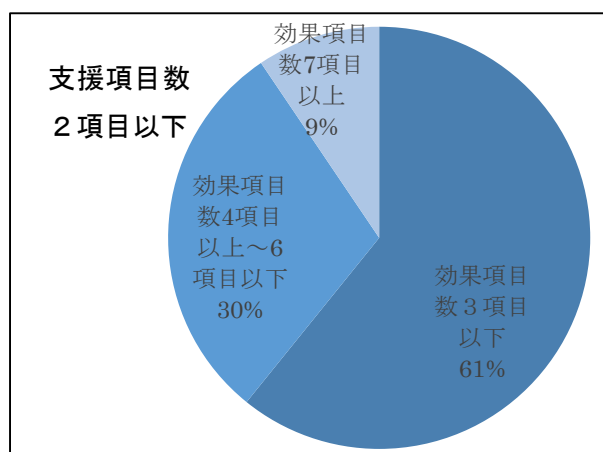
支援の項目数が多いほど、効果の項目数が多い。目標達成に向けた事業所からの支援が充実している程、目標管理制度による効果も大きいことがわかる。

【Ⅱ-⑦】：目標管理制度による効果はありますか * 複数回答有

	項目	回答数	割合
1	対象者の業務へのモチベーション向上	94	70.1%
2	対象者の能力開発	65	48.5%
3	人材の定着率の向上	38	28.4%
4	事業所全体におけるキャリアアップ志向の向上	49	36.6%
5	事業所全体におけるサービスの質の向上	71	53.0%
6	組織を一つの方向へ向かわせるきっかけとなる	66	49.3%
7	目標管理者・対象者とのコミュニケーションの向上	81	60.4%
8	目標管理者の管理能力、指導力の向上	51	38.1%
9	その他	3	2.2%
10	効果があるかどうか分からない	16	11.9%
11	特に効果はないと感じる	1	0.7%



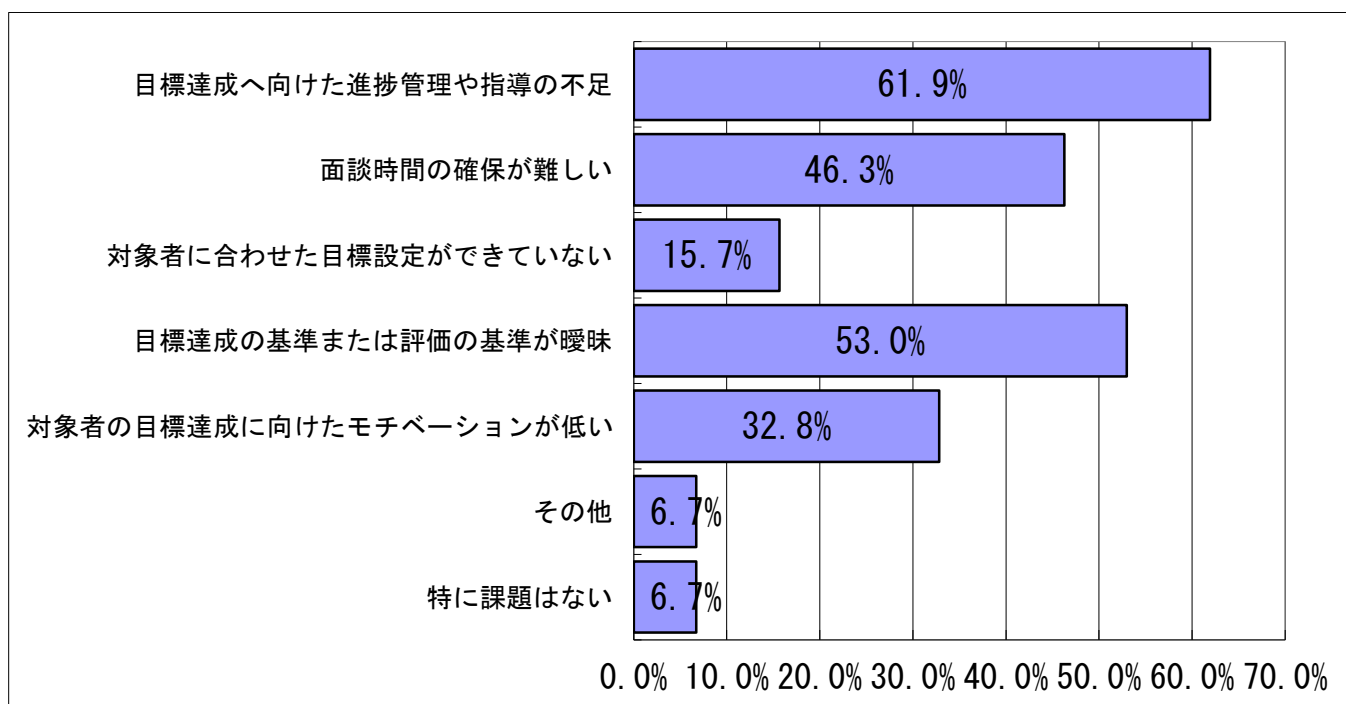
	支援項目数	効果項目数	回答数	割合
1	支援項目数 2 項目以下	効果項目数 3 項目以下	45	60.8%
2		効果項目数 4 項目以上 6 項目以下	22	29.7%
3		効果項目数 7 項目以上	7	9.5%
4	支援項目数 3 項目以上	効果項目数 3 項目以下	16	27.6%
5		効果項目数 4 項目以上 6 項目以下	24	41.4%
6		効果項目数 7 項目以上	18	31.0%



続いて、目標管理制度に取り組む際の課題については、「目標達成へ向けた進捗管理や指導の不足」が 61.9%で最も多く、次いで「目標達成の基準または評価の基準が曖昧」(53.0%)、「面談時間の確保が難しい」(46.3%)であった。

【Ⅱ－⑧：目標管理制度に取り組む際の課題はありますか】＊複数回答有

	項目	回答数	割合
1	目標達成へ向けた進捗管理や指導の不足	83	61.9%
2	面談時間の確保が難しい	62	46.3%
3	対象者に合わせた目標設定ができていない	21	15.7%
4	目標達成の基準または評価の基準が曖昧	71	53.0%
5	対象者の目標達成に向けたモチベーションが低い	44	32.8%
6	その他	9	6.7%
7	特に課題はない	9	6.7%

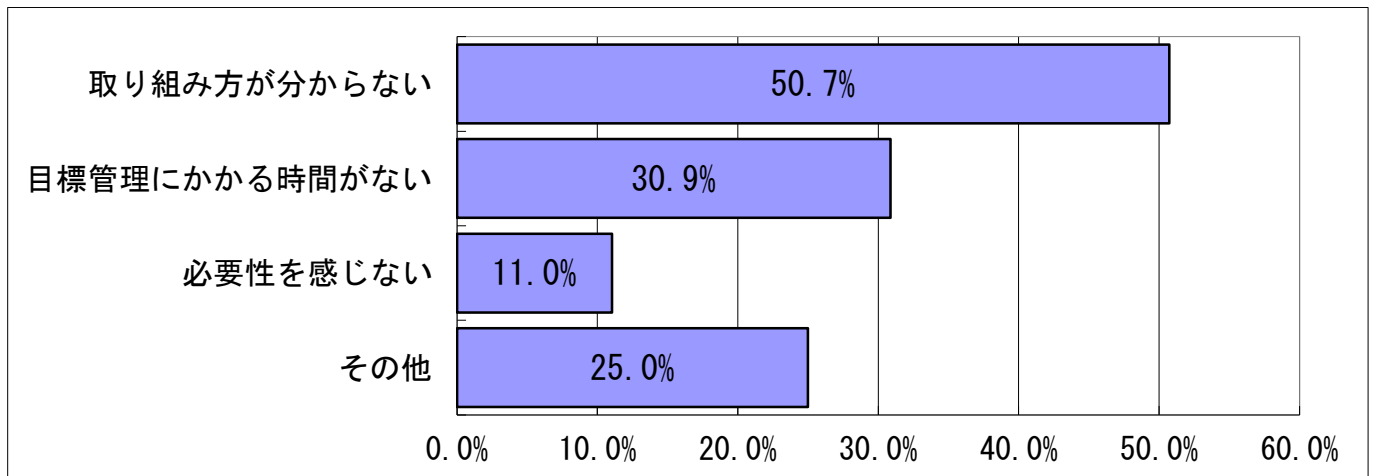


続いてⅠ.において「検討中」または「取り組んでいない」と回答した施設に対して、その理由を尋ねた。「取り組み方がわからない」(50.7%)が最も多く、「目標管理にかかる時間がない」(30.9%)、「必要性を感じない」(11.0%)と続いた。その他の意見としては、「導入を予定している」「導入に向け進めている」という意見が多くあり、今後目標管理制度に取り組む予定の施設・事業所も見られた。

また、職員数別に見ると、「取り組み方がわからない」については、職員数が50人以上の施設・事業所においては、31.3%であり、50名未満の施設・事業所においては、53.4%であった。「目標管理にかかる時間がない」については、職員数が50人以上の施設・事業所においては、56.3%であり、50名未満の施設・事業所においては、28.0%であった。事業所の規模が大きい程「目標管理にかかる時間がない」と回答する所が多く、規模が小さい程「取り組み方がわからない」と回答する所が多いといえる。

【Ⅲ：目標管理制度に取り組んでいない理由は何ですか】 *複数回答有

	項目	回答数	割合
1	取り組み方がわからない	69	50.7%
2	目標管理にかかる時間がない	42	30.9%
3	必要性を感じない	15	11.0%
4	その他	34	25.0%



【IV：目標管理制度にご意見や独自の取り組みなど】

(主な意見)

- 施設理念に基づき全職員が毎月目標設定・見直し・更新を行い全職員へ回覧する。
- 全社協の研修でフォーマットを頂いた。業務管理(目標管理)、評価シート「Do-capシート」を元に目標管理を実施しています。賞与査定との連動など、まだまだ未成熟な部分と本人達のやらされ感などが、まだ残っており、内容、やり方など、今後も見直ししていかなければならないと感じております。
- 鏡野町として取り組んでいる。目標マネジメントシートと能力評価シートと2つシートがあるので、記入は大変ではあるが、ふり返りはしやすいと思う。自己評価をする人の価値観、評価者の評価の仕方によっては、効果に差がある。何のための目標管理か、職員のモチベーション向上を意識して取りくまないとマイナスになる場合もある。
- 各人ごとに1ヶ月毎の目標をたてて主任とやりとりし振り返りをして6ヵ月後との目標設定と達成状況につなげています。
- 表現力にとぼしく、評価がはっきり表れていない目標を掲げる職員が多い。看護・介護を担う時、「思い」「あるべき」の考え方が根強いようです。すべての職員のモチベーションアップにつなげるのはなかなか難しいです。当組織の場合、少し形骸化してきているのかもしれませんが。こういった調査の結果から特筆すべき取り組みはぜひ参考にさせていただきたいと考えます。
- 目標は具体的に何をいつどこまでと設定した方が、取り組む側も指導・評価する側も自己評価する時もわかり易く次のステップにつながり易いと取り組みが継続していく中で思う。ただ、他の企業のように売り上げを〇%など、数字にして評価できる職種でないので、目標、職位によって何をどのくらいできていたらいいか…というのが判断し難い。
- 非正規雇用の職員が6割で日々の業務こなす事でいっぱい、いっぱいの所がある。一步前に進む為に目標を決めて業務にあたりたいと思っているが現実はずきずきしいと感じています。
- 半期ごとに目標設定し、自己評価・上司評価を行っていますが、進捗管理が不十分と常と感じている。現場優先の業務であり、面談時間の設定を行うことが困難な状況である。本人の目標達成のためにも適切な助言が行えられるような時間的な余裕が必要と感じている。
- 管理職と事務職2名のみ体制のため、目標管理制度として取り入れなくても通常の業務中に意思の疎通や面談などにより、目標や成果を確認している。

- 目標を設定することで取り組むべきことの確認ができ、管理職としても職員の意識の向上に向けてアドバイスすることができる。目標を確認しながら仕事に取り組むことができる。
- 介護付施設ではないため、入居者様本人に対する支援は少なく、事業所として行う事業についての目標になる事も多く、個の力かの評価時の見極めが難しい。職業人としてのステップアップに対する目標は少ない。
- メンター制度を取り入れている。
- 目標に対する項目をこまかくわけて取りくみやすくしているが現場で実際に行われていない内容もある。しかし、その内容も知っておくべき事なので、実技習得までのプロセスがあいまいになっている。今後の課題である。
- バランススコアカードによる目標管理を実施している
- 法人で新人研修を実施し、新人職員たち自らの力で目標や課題を設定し取り組んでいく。定期的な面談。5年目職員研修。
- 目標管理制度という決定したものはないが、資格取得の奨励のため「資格取得支援制度」を設けております。
- 個々の目標設定に時間と労力を要する。指導職以上(リーダー、主任以上)については導入を検討してもよいと思っています。
- とりくみ方を知りたい。時間がかからない方法があればと思います。対象者の業務へのモチベーションが向上してほしい(目標管理制度を通して)と思っている。人材の定着率が向上してほしい。目標管理制度は組織を1つの方向へむかわせるきっかけとなると思います。
- 個々による園内研究会の実施。毎年、全職員が取り組み、保育を見てもらって指導評価を受ける。毎月の自己評価(全職員)。
- 人事制度の取り組みとしては、人事考課、360度評価を定期的におこなっています。ただし、職員の評価をするにあたってはこれらが全てではないことは承知しているところである、職員の正しい評価やモチベーションを上げる方法はないかと考えているところでもあります。また、キャリアビジョンやこの目標管理制度も一つの方法であると思う反面、どの評価を使っても私的感情が入らずに中立公平性を保ち、正しい評価が出来ること、携わる職員の人選も十分に検討していかなくてはならない等、ネガティブな事を考えていても仕方がないのですが、取り組みをしていくうえでは法人全体で考え、職員が納得するものでなくてはならないと考えます。
- 年2回、人事考課を実施。十分ではないが、目標管理制度に似たことはしている(自己評価・他者評価・面談等)評価する側、される側の共通認識が難しい。
- 目標管理制度と言えるほどのものではありませんが毎年、全職員を対象に施設運営に関するアンケートを実施し、次年度の運営に役立てるようにしています。
- 当方は老人ホームですが、キャリアパスを設定し、職員の資質向上に努めていますが、人手不足、勤務の実態から十分な時間と研修の機会が確保できません。貴協議会の研修は、そのような状況の中で助かっています。
- 日々の業務に追われ、じっくりと職員との目標に関与できにくい。自己評価の低い職員ほど誠実に取り組み成果をあげている。各々の目標設定と期待値が合いにくい。数値目標設定が基本と言われるが幼児教育は目に見えない部分ほど重要と思われ難しい。
- 目標管理シートで数字、文章、グラフを使用しており、前期との比較がしやすく又見やすくなっている

- 個人面談を年2回する時に自己評価表を持って来て内容や近況を話題に話し合うこと。年末には「苑長表彰」で皆の前で賞賛されることはモチベーションにつながっている。各年、各月の施設目標を立て、それが話題になったり反省のポイントになっている。
- 自己評価を1ヶ月毎にする位しか行ってきておりませんでしたので、質問事項を見ながら、大変参考になりました。今後は、今あるものから無理のない程度で取り組めるものを組み入れ、各個人の意識を高めていけたらと思いました。
- 目標を立てることにより、自分自身を振りかえる良い機会となる。また、面接の機会もでき、日頃聞けない話をしたり、本人が今後についてどう考えているのかを知ることができ、事業所全体の現状把握や方向性の検討に役立つ。
- 特にありません。目標管理必要でしょうか？職員の中にはプレッシャーを感じる人が多いのでは…。ボーナス前に自己評価表(30項目)を提出してもらっている。
- 組織としての目標はあるが、今まで個人目標を表記していなかった。本年度より試みてみることにしたのは、個人のスキルアップにつながり、スキルアップが利用者様への介護に反映されると思ったからです。(よりよい介護・おもてなしの心を大切に頑張っていこうと思っています。)
- 6ヶ月後の目標を全職員に立ててもらい、6ヶ月後にその目標に対しての評価を記入してもらっている(7月・12月)。達成できない理由を明記し、今後の目標を立てる材料としている。管理システム化はしておらず、あくまでも職員個人の自己啓発の助長としてとらえている。
- 6ヶ月ごとに人事考課を実施し、6ヶ月の短期目標を自己で決め、面談を行い、その主旨、具体的にどのように取り組むかを話し、目標として決定している。次回考課時に成果等を面談時に話をする。未達成であれば、問題点等を話し、又6ヶ月の目標を設定する。
- 個人の目標管理は、各フロアの主任に任せているが、目標の設定、内容、指導など十分でなく課題があると感じている。個人目標と合わせて、各部署各委員会ごとに目標を立てており、中間・年度末に達成者を評価している。(5段階)目標のうち、最終評価で達成者が3以上だったものを1つだけ挙げてその内容を別途報告書にまとめてもらい共有している。挙げてまた報告書を相互評価し、優秀なものを全体会議や家族一般に向けて発表する機会を作ろうとしているが十分実行できていない。
- 職務を指導するにあたり、人が人を評価し、点数をつけるという行為が難しく大きな責任を感じている。しかし、評価するものが全て同じ受け止め方でなければいけない分、難しいと思っています。現在また新たに評価表等の見直しをして職員がよく理解出来るものを作成出来たらと思っています。また、保育園独自で何か参考になるようなものがあれば教えて頂きたいものです。
- 特養の経営・運営が難しくなって来ています。この4月の改定後、入居者の状態像も大きく変わり医療依存度が高く、重度化の傾向が強くなって来ています。競争も激化し、小規模の事業所は危機に瀕しています。「現場力」頼みの事業故、「質の向上を」と考えるものの、「どうしたら良いか」知恵がないのが現実です。あれこれと研修を受けても、現場力の底上げにならず、実質「ちから」になっていないのが現状です。施設管理者としての、「ちから不足」を感じます。新年度には、目標管理制度の導入を考えています。何を持って、目標管理の基準にするか思案中です。
- 目標管理を人事考課に結びつけることができていない。評価者研修を実施しているが、まだ評価の基準(レベル)が一定とは言い難い面があり、課題である。職員の意識統一を図るため、朝礼時、会議前等に社協理念を唱和し、意識づけを行っている。

- 階層毎に求められるスキルがあり、それとリンクした法人内研修を実施している。研修と事業所内での担当業務とをリンクさせ、目標管理シートへ目標を抽出している。現場業務と階層スキルとがリンクしている為、取り組みやすく、階層に対するモチベーションも上がりやすくなっている。
- 職員数が少なく、日常的な接触の中で今のところ足りている。組織的に導入する必要性を感じていない。
- 目標の設定は2項目に限定。一つは管理サイドから求めるもの、もう一つは自身が自己啓発として取り組み目標内容としているもの。(求める力とやりたいことの双方を反映する。)目標管理と人事考課の連動。目標管理は、職務遂行能力向上に向けた取り組みとして大変有意義であると考え、目標管理シートを人事考課シートに盛り込み、加点される仕組みとしている。管理者・職員の同意を持って目標管理をスタート。①努力すれば手が届く取り組み内容であること。(本人の現状を見極め、妥当性があることを確認。逆に労なく達成可能な内容でないことも確認する。)②評価期間に見合った内容であること。(努力+結果が残せることも重要。)③評価者によって差異が生じないよう、明確な達成基準を設けること。(例えば何%アップ、何点アップといったように結果を数値化する。又は資格の取得等。)事務所内の個人ロッカーに目標管理シートを掲示。内容やスケジュールについて、毎日確認できるようにしている。また、他者の目標や取り組みを見ることで、互いに意識向上できるようにしている。事前・事後面談の実施。事前面談では、取り組みに対してのイメージを共有し、事後面談で職員へフィードバックしている。また、3ヶ月で半期見直しを行い、必要に応じて話し合いの場(軌道修正)を設けている。管理者が職員の現状を的確に把握(アセスメント力)できているかどうか(最初の段階)で、残せる結果もほぼ決まってくると言える。また職員の性分や癖など、特徴をしっかりと掴んでいると、進捗状況確認時に適切な指導・助言ができる。人事考課制度や目標管理制度は、管理サイドの能力向上(教育)なくしては成り立たないと考えます。
- 「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」におけるキャリアパス・キャリアデザインと、従来の人事考課制度を整理し、新課程に連動した(目標管理制度との連動無し)を検討中(次年度から段階的に実施予定)。
- 弊法人においては、職員の目標がケア現場の質の向上に置かれているため、個人の思いとのズレが必ず生じてしまう。疲弊した現場の中で、目標に目を向けてもらうためには、職員の気持ちが明るくなるような内容のアプローチも必要であると思わされる。