

介護特化の評価制度セミナー【人件費70%超の法人は要見直し】

お問い合わせNo. S105150

オンライン開催 ※全日程とも内容は同じです。ご都合のよい日程をお選びください。

2023年10月26日(木)・2023年11月7日(火)・17日(金)・29日(水) 開催時間(全日程) 13:00~15:00
お申込み期限 10月22日(日) お申込み期限 11月3日(金) お申込み期限 11月13日(月) お申込み期限 11月25日(土) (ログイン開始 12:30~)

本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。セミナーご参加方法の詳細は「船井総研 Web 参加」で検索。

講 座	セミナー内容	
第1講座	介護施設における人事制度の重要性と従来の制度の特徴 労働集約型のビジネスモデルにおける人事評価制度の重要性と、介護施設での運用を困難にする共通原因を解説いたします。	株式会社船井総合研究所 地域包括ケアグループ マネージャー 管野 好孝
第2講座	運用しやすい人事評価制度にリニューアルするための具体的なチェックポイントと成功パターン よくご相談いただく“人事評価制度をつくったが、運用できていない”という課題をお持ちの介護施設に向けて、運用しやすい介護施設の人事評価制度のポイントについて解説いたします。	株式会社船井総合研究所 地域包括ケアグループ 三浦 基寛
第3講座	本日のまとめ 人事制度のリニューアルについて“船井総合研究所が協力できること”、および経営が加速する経営者だけの勉強会“介護サービス経営研究会のご紹介”をいたします。	株式会社船井総合研究所 地域包括ケアグループ マネージャー 管野 好孝

受講料 (1名様あたり) **一般価格** 税抜10,000円(税込11,000円) **会員価格** 税抜8,000円(税込8,800円)

●会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みにも適用となります。

お申込み方法は簡単! 4ステップで簡単受講!

1.Webお申込み	2.お支払い	3.メールが届く	4.セミナー受講
DMのQRコードを読み込み もしくは 船井総研 HP の右上検索窓に 105150 で検索	お申込み時に クレジットカード・銀行振込の ご選択が可能	受講料のお支払い確認後 開催2日前に受講方法をメールで案内 マイページに セミナー視聴サイトが表示	開催時間になれば お持ちのスマホ・PCより セミナー視聴サイトに入室

※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。

お申込みはこちらからお願いいたします。

右記のQRコードを読み取りいただきWebページのお申込みフォームよりお申込みくださいませ。

セミナー情報を当社ホームページからもご覧いただけます!

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/105150>

TEL:0120-964-000(平日9:30~17:30)

※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。また、お問い合わせの際は「お問い合わせNo.とセミナータイトル」をお伝えください。



10年以上
介護施設・老人ホームを
運営している事業者 **必見!**

とてもカンタンな 介護業界向け 人事評価制度

現場主義の船井総合研究所だから作れた介護事業者向け人事評価制度の決定版!

とにかくわかりやすい!

高騰した人件費を解決!

半年後から運用スタートできる!

“処遇改善加算”の問題も解決!

オンライン開催 2023年10月26日(木)・2023年11月7日(火)・17日(金)・29日(水)
開催時間(全日程) 13:00~15:00 (ログイン開始 12:30~)

※全日程、同内容で開催いたします。ご都合の良い日程をお選びください。

※本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。セミナーご参加方法の詳細は「船井総研 Web 参加」で検索。

受講料 (1名様あたり) **一般価格** 税抜10,000円(税込11,000円) **会員価格** 税抜8,000円(税込8,800円)

主催 明日のグレートカンパニーを創る Funai Soken 船井総研セミナー事務局 E-mail : seminar271@funaisoken.co.jp
株式会社船井総合研究所 〒541-0041大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル ※お問い合わせの際は「セミナータイトル・お問い合わせNo.・お客様氏名」を明記の上、ご連絡ください。

当社ホームページからお申込みいただけます。(船井総研ホームページ [www.funaisoken.co.jp] 右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → 105150

よく聞く介護業界の人事制度のお悩み

- ① 同じ職務・同じ年次なのに給与がバラバラで職員に説明がつかない…
- ② 評価者や被評価者など運用ルールが不明瞭で機能していない…
- ③ 9割がB評価で差が無く、「やってもしようがない」と職員に言われた…
- ④ 法人規模も大きくなく、人事業務に工数をかけられない…
- ⑤ 管理者になるより夜勤を多くやるほうが年収が高く、誰も上を目指さない…
- ⑥ 運用が形骸化し、一律昇給となり人件費が高騰。10年後の経営が不安…

介護業界の人事制度の課題には共通点がある！ これは、介護業界独自の制度が必要だ！

これではまともに運用されているとは思えない船井総合研究所の介護業界のコンサルタントが、最良の人事評価制度をつくらうとプロジェクトが始まった

定期昇給が
職員成長の足枷になって
いるのでは!?

経験年数は評価の指標に
した方が良さそうか!?

部下の数も多いのに、
評価項目も多くて上司は実際評価
できていないのでは!?

職員のモチベーション
UPだけでなく、採用のことも
考慮しなくてはいいけないのでは!?

処遇改善って
どういう風に
配分するのがベスト
なんだろう!?

職種別に項目は
細分化した方が
良いんじゃないか!?

コンサルタントの想い

株式会社船井総合研究所
地域包括ケアグループ

三浦 基寛

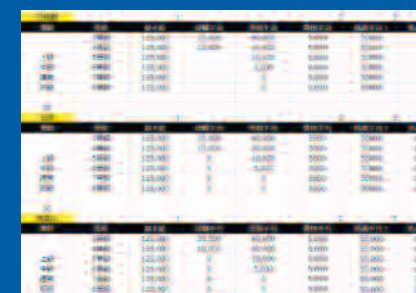


これまでのコンサルティングの中で、介護業界内では責任あるポジションに就きたい職員は少ないように感じます。ただ、管理職が輩出されないことには事業展開が止まり、職員マネジメントも滞り、経営課題が増えます。管理職排出は逃げられない道であり、少しでも職員にとってわかりやすく、“少しずつ努力すれば管理職になれる支援体制”と“管理職になっても良いかなと思える条件設定”を実施する必要があります。人事評価制度を通して職員に届くメッセージを発信し、いつの間にか管理職として活躍でき、やりがいを感じられる職員を増やすことができれば、大変嬉しく思います。

運用を簡単にし、成長成果が出やすいポイント

- ① キャリアパスを多様化させない(管理者を目指すルートのみ)
→NG: 専門職コース・技術プロフェッショナルコースなどの設定
- ② 各等級ごとに定量測定可能なミッションを作成
→NG: 定性評価のみ
- ③ ノーアクションを追及できる定性評価を設定(5つ以下)
→NG: やってほしいことを並べあげた20項目以上ある評価シート
- ④ ミッション達成を支援する固定研修を策定
→NG: モチベーションUPのための、研修内容が毎年コロコロ変わる
- ⑤ キャリアアップしたくなる給与=年収設定にする
(=各等級の募集要項を作成するイメージ)
→NG: 夜勤に6回入ると、管理者よりも介護職員の給与が高くなる
- ⑥ 賃金テーブルの昇給の上限設定
→NG: 毎年自動昇給×何年でも在籍し続けると無限に昇給

等級	求める役割
6等級	1部門の管理ができる
5等級	職員のマネジメント・生産性管理ができる
4等級	当日の全体業務管理ができる
3等級	新人育成および業務指導ができる
2等級	会社のルールを守りシフトに貢献できる
1等級	素直に学ぶことができる



【参加者の声】

【1】各等級の職員に求めることが明確になり、評価しやすくなりました!

これまで一般職員と役職者のざっくり2分類でしたが7階層にわけ、等級ごとのミッションとやるべき業務を具体的にすることで、各等級の職員に具体的に指導できるようになりました。良い人には良い評価をつけ、悪い人には悪い評価をつけることがやりやすくなりました。

【2】管理者が数値改善に向けて具体的に考えて動けるようになりました!

これまでは稼働率しか役職者の評価に入れておらず、サービス品質や職員の働きやすさは口頭で改善を求めたものの評価できず、管理者個人のセンスに依存しておりました。顧客満足度調査の点数と組織力診断の点数も評価指標にすることでどの管理者も自事業所の弱点がどこにあるのか明確になり、施策を考えやすくなりPDCAの回転が進みました。

【3】階層別研修に船井総合研究所のノウハウが詰まっております! ありがとうございます!

これまでも階層分けや能力定義はしておりましたが、『具体的に何をしたらいいの?』までは決められておらず、新人教育や業務改善や営業・マーケティングなど船井総合研究所のノウハウが詰まった研修パッケージが人事制度の連動しており、現場が良くなってきているのを実感します。

【4】一律昇給から評価による昇給に切り替えられたため、人件費のコントロールがしやすくなったと感じます!

これまでは何を基準に評価をして、どれくらい昇給差をつけるのかルールを決められず、一律同額昇給が続けておりました。介護報酬の減少やコストの高騰などで利益確保の不安がありましたが、これまでより評価によって多少人件費のコントロールがしやすくなったと感じるため、少し安心しております。

【5】管理者が自信をもって職員への評価フィードバックができるようになりました!

これまでは半年に1回の評価時期だけ、評価項目を確認して、曖昧な記憶を頼りになんとなく職員へ評価フィードバックをしておりました。しかしコンサルティングを受けてからは、評価時期以外の日常にも職員の観察・指導をする習慣づけを指導していただいたため、評価フィードバックの際にどの管理者も「評価の根拠」を職員へ説明できるようになりフィードバックが上手になったと感じます。