

介護特化の評価制度セミナー【最賃上昇に対応できていますか？】

お問い合わせNo.S108177

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。

2024年 **1月18日** 木・**31日** 水・2024年 **2月13日** 火・**29日** 木 開催時間(全日程) **13:00~15:00**
お申込み期限 **1月14日(日)** お申込み期限 **1月27日(土)** お申込み期限 **2月8日(木)** お申込み期限 **2月25日(日)** (ログイン開始 12:30~)

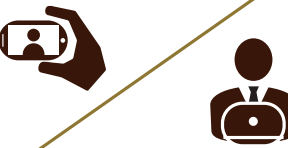
本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。セミナーご参加方法の詳細は「船井総研 Web 参加」で検索。

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 108177 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/108177>

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。

【年末年始のお知らせ】2023年12月28日(木)正午~2024年1月8日(月)までは電話が繋がらなくなっております。※メール、お問い合わせフォームからのご連絡は1月4日以降順次ご回答させていただきます。なお、受講申込はWebより24時間受け付けております。ご不便をお掛けいたしますが、何卒ご了承くださいようお願い申し上げます。



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

2024年 **1月18日** 木・**31日** 水・2024年 **2月13日** 火・**29日** 木

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** 介護特化の評価制度セミナー【最賃上昇に対応できていますか?】 お問い合わせNo.S108177
株式会社船井総合研究所 船井総研セミナー事務局 E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp
〒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。) → **108177**

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
した方が良いだろうか!?

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



等級	1	2	3	4	5	6
1	10,000	11,000	12,000	13,000	14,000	15,000
2	16,000	17,000	18,000	19,000	20,000	21,000
3	22,000	23,000	24,000	25,000	26,000	27,000
4	28,000	29,000	30,000	31,000	32,000	33,000
5	34,000	35,000	36,000	37,000	38,000	39,000
6	40,000	41,000	42,000	43,000	44,000	45,000

【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るものの評価できず、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が明確になり、施策を考えやすくなりPDCAの回転が進み出しました。

【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ようお願いしてよかったです!

これまでも階層分けや能力定義はしておりましたが、『具体的に何をしてもらうか』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におり、一律同額昇給を続けておりました。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。

経営情報



介護分野専門の経営コンサルタントが全国の介護事業者における**成功事例**や**コンサルティング現場での気づき**を定期的に配信しております。

成功事例



介護分野トップクラスの経営者との情報交換から得た**最新成功事例**、**業界トップクラス事業者の動向**をシェアいたします。

セミナー情報



船井総合研究所がお勧めする、経営者に必要な**最新情報**、**経営ノウハウ**をお伝えする**経営セミナー**のご案内をさせていただきます。

メールマガジン 無料配信中

全国の**介護事業者**の
成功事例や**時流**が分かる

全国**18,000**の
経営者に
ご覧いただい
ております！
(2023年時点)

介護専門の**コンサルタント集団**だから配信できる**最新経営情報**です

配信メールマガ 2024年 **人 気** コラム例

- 利用者獲得のために介護事業者がすべきこと
- デイサービス、稼働率が大幅に減少！回復策は？
- 高齢者市場でのサブスクモデルの作り方
- 小規模多機能の成功事業所がやらない5つのこと
- 10年先も生き残る介護施設
- 満床なのに赤字？
サ高住・住宅型が直面する課題と解決策

週4～5件の頻度で
コラム配信中



30秒で登録完了!

今すぐご登録ください

※メールアドレス以外の個人情報は必要ありません

1 お手持ちのスマートフォンで右のQRコードを読み取る
または、検索エンジンで下記URLを入力して登録ページへ
<https://lp.funaisoken.co.jp/mt/kaigo-keiei/mailmagazine.html>

2 HPにアクセスし、必要事項を入力する



- ダウンロードの際には、所定のお申し込みフォームに必要事項をご記載いただく必要がございます。
- よくあるご質問は、「船井総研 FAQ」と検索し、ご確認ください。

人事 マネジメント

【介護業界向け】新卒採用を成功させる最新採用戦略

- このような方に
おすすめ
- 補充採用から計画採用に移行したいと考えている
 - 採用活動の具体的な活動スケジュールを知りたいと考えている



人事 マネジメント

介護特化の人事評価制度のチェックポイント

- このような方に
おすすめ
- 制度を構築して数年経過し、そろそろリニューアルを考えている
 - 介護特化・定量評価可能・経営指標と連動した人事評価制度を探している



人事 マネジメント

優秀な職員の離職を止めるテクニック

- このような方に
おすすめ
- 離職率が20%を超えており、頻繁に職員の退職が発生している
 - 新規採用に人材紹介、派遣などを利用しており採用コストが利益を圧迫している



人事 マネジメント

介護業界向け「研修カタログ」

- このような方に
おすすめ
- 管理職が誰かによって事業所の業績の良し悪しが決まってしまう
 - 今まで従業員に体系立てて知識を学ぶ機会を与えてこなかった



業績アップ

老人ホームが入居率100%を実現する為の居宅営業手法

- このような方に
おすすめ
- なかなか稼働率が上がらずに苦戦している
 - 訪問営業などを実施しているが中々問い合わせに繋がらない



業績アップ

ゼロから始める超強化型老健転換

- このような方に
おすすめ
- 老健の運営に悩んでいる
 - 老健の収益化について知りたい



業績アップ

地域密着型通所介護を黒字化する方法

- このような方に
おすすめ
- 稼働率が68%以下で、黒字化に苦戦している
 - 登録者数が18名以下、利用者が集められない



業績アップ

小規模多機能の成功事例レポート

- このような方に
おすすめ
- 小規模多機能が赤字で悩んでいる
 - 登録者が20名以下で集客に悩んでいる



新規事業

ナーシングホーム新規参入 ビジネスモデル解説レポート

- このような方に
おすすめ
- 市場ニーズに合わせた介護施設「ナーシングホーム」を経営したい
 - サ高住・有料老人ホームを進化させたい



新規事業

低投資かつ高収益の新規事業 | 高齢者の住まい紹介事業

- このような方に
おすすめ
- 高齢者集客の基盤を構築したい
 - 低投資、高収益の新規事業を探している



新規事業

PT・OTの新キャリア | 自費リハビリ事業の新規参入レポート

- このような方に
おすすめ
- 介護保険内で提供しているリハビリを、自費市場の顧客へも提供していきたい
 - リハビリスタッフのキャリアパスづくり・給与UPを実現したい



新規事業

新築の1/10以下の初期投資！空き家を老人ホームに転換 | 空き家活用型施設事業

- このような方に
おすすめ
- 地元地域の空き家・空き物件を活用して収益事業を確立したい
 - 介護事業を本業としているが、収益性拡大や訪問効率の向上を考えている



新規事業

病院、介護施設への入院・入所時に高齢者の保証人を引き受ける | 身元保証ビジネス

- このような方に
おすすめ
- シニアビジネスに新規参入したいと考えている
 - 介護・葬儀など既存事業に高齢者がいる



船井総合研究所の介護・福祉コンサルティングサービス

デイサービス

訪問介護

訪問看護

小規模多機能

看護小規模
多機能

老人保健施設

グループホーム

有料老人ホーム

サ高住・
ナーシング
ホーム

老人ホーム紹介

身元保証

空き家活用
シニア向け

自費リハビリ

採用・定着

組織活性化

評価・
育成

営業手法

介護・福祉領域の様々な経営課題をトータルでサポート

介護・福祉経営.com

小冊子無料ダウンロード

また、無料相談の
お問い合わせは

☎0120-958-270

にお電話ください。

受付時間
平日9:45～17:30

担当：管野（かんの）

