

介護特化の評価制度セミナー【カンタン運用】

お問い合わせNo.S116505

オンライン開催

2024年 8月 6日(火)・16日(金) 2024年 9月 3日(火)・17日(火) 開催時間(全日程) 10:00~12:00
【申込期限】・銀行振込み:開催日6日前まで ・クレジットカード:開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合もございます (ログイン開始:開始時刻30分前~)

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 チーフコンサルタント 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
下記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116505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です	受講料のお支払い確認後お申込み手続き完了のお知らせをメールで案内、マイページにもご案内が表示されます	マイページを確認の上、セミナーにご参加ください

お申込み方法

【QRコードからのお申込み】
 右記QRコードからお申込みください。

【PCからのお申込み】
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/116505>
 船井総研ホームページ(https://www.funaisoken.co.jp)に右上検索窓に「116505」をご入力し検索ください。

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp TEL 0120-964-000 (平日9:30~17:30)
※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。

どうも評価制度が機能していない気がする・・・

そんな課題を
解決に導く

介護業界向け

評価制度

カンタン運用方法

現場主義
 の船井総合研究所
 だから作れた
 介護業界向け
 人事評価制度の
 決定版!

共通の悩み

- ・手間ばかりがかかっていて機能している感じがしない
- ・職員にうまく説明できる管理者が存在しない
- ・管理者の評価に業績責任を入れたが、数字意識が変わっていない
- ・職員の反応を怖がってフィードバックをできていない

オンライン
開催

2024年 8月 6日(火)・16日(金) 2024年 9月 3日(火)・17日(火)

開催時間(全日程) 10:00~12:00 (ログイン開始:開始時刻30分前~)

※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 介護特化の評価制度セミナー【カンタン運用】

サステナブルな成長を促す
Funai Soken

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No. S116505

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。) → 116505

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、
評価項目も多すぎて上司は実際評価
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
いいんじゃないか!?

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 チーフコンサルタント 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



【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か明確になり、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! 詰まっております! 詰まっております!

これまでも階層分けや能力定義はしておりましたが、『具体的に何をしておらうか』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運動しており、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。