

障がい福祉
サービス
特化!

人材育成に直結! 職員定着に直結! 障がい特化の人事評価制度 現場主義の船井総合研究所が構築

オンライン開催

● 講座内容はすべて同じです。ご都合のよい日時をおひとつお選びください。

2025年 2月4日**火** **2月12日****水** **2月19日****水** **2月27日****木**

開催時間

13:00～15:00
ログイン開始：開始時刻 30 分前～

お申込み期日

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がございます。

受講料:一般価格 税込11,000円(税抜10,000円)/一名様 会員価格 税込8,800円(税抜8,000円)/一名様
※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。

セミナーでお伝えすること		
1. 不満が出ない評価制度設計のポイント 2. 職種によらない等級制度と階層別・意欲別研修制度 3. 愚痴にならない具体的面談方法 4. 障がい福祉用賃金規定 5. 階層別研修の具体例 6. すぐに使える評価制度		
講 座 内 容		
第1講座	障がい福祉サービス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、障がい福祉サービス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 ソーシャルビジネス支援本部 チーフコンサルタント 菅野 瑛大 
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”人事評価制度を作ったが、運用できていない”という課題をお持ちの障がい福祉事業者に向けて、運用しやすい障がい福祉サービス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 ソーシャルビジネス支援本部 福祉・保育チーム リーダー 溝部 昌寛 
第3講座	本日のまとめ 人事評価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”障がい福祉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 ソーシャルビジネス支援本部 チーフコンサルタント 菅野 瑛大 

お申込みはQRコード読み込みが簡単です!!
スマホ・タブレットの方は右記のQRコードを読み込んでいただき、セミナーページよりお申込みください。
セミナー情報をWebからもご確認いただけます。
※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[セミナータイトル と お問い合わせNo.]をお伝えください。
※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 HP URL

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/113721>

※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。
TEL:0120-964-000 (平日 9:30-17:30)
お問い合わせ先 船井総研セミナー事務局 E-mail : seminar271@funaisoken.co.jp



お問い合わせNo.S121552

【年末年始休業のお知らせ】2024年12月26日(木)正午～2025年1月7日(火)まで ※休業期間中は電話がつかなくなってまいります。※Webからの問い合わせには1月8日以降順次ご回答させていただきます。
※なお、受講申込みはWebより24時間受け付けております。ご不便をお掛け致しますが、何卒ご了承くださいませようお願い申し上げます。

アンコール
障がい
福祉特化

- ✓ 評価制度がない、または形骸化している
 - ✓ 誰もがわかりやすい賃金制度を構築したい
 - ✓ 皆の納得感が欲しい
- 一つでも当てはまる事業者
- 必見!**

とてもカンタンな 障がい福祉事業所向け 人事評価制度 セミナー

現場主義の船井総合研究所だからこそつくれた
障がい福祉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! 半年後から運用スタートできる!

高騰した人件費を解決! “処遇改善加算”の問題も解決!

主催

**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

障がい特化の人事評価制度 現場主義の船井総合研究所が構築 お問い合わせNo.S121552



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。→ **113721**)

よく聞く 障がい福祉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 評価制度はあるが、機能していない…
- ③ 9割がB評価で差がなく、「やってもしょうがない」と職員言われた…
- ④ 人事担当者がいるわけではないので、人事業務に工数をかけられない…
- ⑤ 管理者は責任ばかり増えて嫌だ。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。3年後の経営が不安…
- ⑦ 等級や職員ランクが古く、今の水準に合っていない…

障がい福祉業界の人事制度の課題には共通点がある！
これは、障がい福祉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と感じた船井総合研究所の
障がい福祉業界のコンサルタントが、最良の人事評価制度をつくろうとプロジェクトが始まった

単純な定期昇給では
人件費が利益を圧迫
するのでは!?

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
考慮しないといけないのでは!?



処遇改善って
どのように
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
ソーシャルビジネス支援本部 福祉・保育チーム リーダー

溝部 昌寛



これまでのコンサルティングの中で、障がい福祉業界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ています。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、経営課題が増えてしまいます。管理職輩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”を実施し、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が増えたら、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

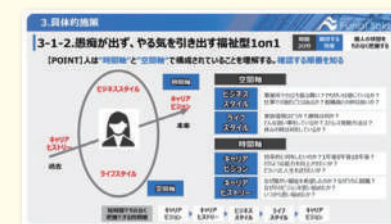
- ① 評価項目の習熟度に段階をつける(仕事の成熟度を言語化させる)
→NG: 回答項目を「できる」↔「できない」に設定
- ② キャリアパスを多様化させない(管理者を目指すルートのみ)
→NG: 専門職コース・技術プロフェッショナルコースなどの設定
- ③ 各等級ごとに定量測定可能なアクションを作成
→NG: 定性評価のみで目標に数値がなく、実施したかの証明がない
- ④ 障がい福祉に合った定量評価を設定
→NG: 稼働率・キャンセル率など福祉意識が強い職員にも納得しやすい設計
- ⑤ 法人のミッション達成を支援する固定研修を策定
→NG: モチベーションUPのため、毎年研修内容がコロコロ変わる
- ⑥ 求める人物像を整理してキャリアパスを再設計する
→NG: 年功序列の昇進により短期的な成長が低下
- ⑦ 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
- ⑧ 実施と集計はすべて自動化させ、できるだけ工数を減少させる
→NG: 用紙やExcelシートで回答させ、考課者が集計



階層別職能評価マニュアル



階層別研修設計



評価面談マニュアル

評価制度全体図

社員・パート別賃金テーブル



研修資料



目標管理シート