

■ 担当講師のご紹介

第1講座

“未来を担う人材”を定着させ、“課題職員”を是正するために、社会福祉法人が
着手すべき事業横断型の人事戦略とは

社会福祉法人の3割が赤字経営という厳しい現実の中、法人の持続的成長には「管理者の育成・輩出」が不可欠です。しかし多くの法人では、法人の理念に共感し高い意欲で貢献してくれる「未来を担う人材」が正当に評価されず離職し、逆に非協力的な態度で、他の職員の離職原因とさえる「課題職員」が残り続けてしまう問題が起きています。この課題を解決するには、法人全体の視点に立った戦略的な人事制度が不可欠です。本講座では、法人の持続的成長を実現するための「事業横断型の人事戦略」の重要性について解説します。

株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ マネージャー 児玉 梨沙



第2講座

管理者を生み出し、組織を安定させ、人件費を最適化する「社会福祉法人のための」
評価制度設計のポイント

人事評価制度の要は「管理者の発掘・輩出」と「課題職員の是正」です。本講座では、介護・障がい福祉・保育の事業特性に合わせ、「キャリアアップを目指す職員」と「現場で貢献し続ける職員」の双方が納得でき、人件費を最適化する「等級」「賃金」「評価」「研修制度」の設計ポイントを解説します。

株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ リーダー 溝部 昌寛



第3講座

評価制度だけでは人は動かない！職員の心を掴み、組織を活性化させるために
必要不可欠な「採用人事部・担当」とその役割

職員のエンゲージメントを真に高める上で、優れた「評価制度」はあくまで土台にすぎません。最も重要なのは金銭報酬以外の「承認」や、成長を促す「働きかけ」であり、それを担うのが専任の「採用人事部・担当」です。本講座では、法人のビジョンを全職員で共有する経営方針発表会や表彰制度、次世代リーダーを育てる理事長塾、そして新人職員の不安を自信に変える初期教育プログラムなど、評価制度の効果を最大化させるための「人事戦略」として、経営陣と採用人事部・担当が一体となって取り組むべき具体的な施策・事例を解説します。

株式会社船井総合研究所 地域包括ケアグループ_1 リーダー 三浦 基寛



第4講座

本日のまとめ

本セミナーのポイントをまとめ、明日から貴法人が何をすべきか、その具体的なアクションプランをお伝えします。全ての法人に当てはまる「唯一無二の正解」は存在しない中で、自法人の現在地を客観的に把握し、次の一步を踏み出していくための道筋をお示しします。

株式会社船井総合研究所 シニアビジネスグループ_1 マネージャー 管野 好孝



お申込みについてはこちら

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。

開催日時

2025年10/21(火)・31(金)・11/10(月)・28(金)

開催時間：13:00～16:00(ログイン開始：全日開始時間30分前～)

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

料金

■ 一般価格(1名様)

税込33,000円(税別 30,000円)

■ 会員価格(1名様)

税込26,400円(税別 24,000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。

QRコードを読み込みお申込みください！

または船井総研ホームページ(www.funaisoken.co.jp)にある右上の検索窓に『132726』を入力、検索ください。

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。※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。

船井総研セミナー事務局

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp

※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。

お申込み HP URL https://www.funaisoken.co.jp/seminar/132726

TEL：0120-964-000(平日9:30～17:30)



お問合せNo.S132726

介護

障がい

保育

を2事業以上営む社会福祉法人の皆さま

事業の壁を越え、法人全体で機能する

社会福祉法人のための 人事評価制度 の再構築

管理者の育成・輩出

課題職員の是正

人件費削減/適正化

これら最重要課題を

「評価制度+α」で一挙解決する秘訣とは？

このようなお悩みを抱える皆さまのためのレポートです

- 「優秀な職員」の離職に歯止めをかけたい。
- 他の職員の離職原因とさえる「課題職員」を何とかしたい。
- 管理者/施設長が不足していて、兼任職員が疲弊している。
- 将来の法人を担う、事業を横断して活躍できる幹部候補を育てたい。
- 既存事業の評価制度を、無理やり他の事業に当てはめている。
- 事業間の評価制度や賃金制度に不公平感・不平等感がある。
- 公平な評価基準がなく、結局どんぶり勘定になっている。
- 処遇改善加算のキャリアパス要件の対応に悩んでいる。
- 処遇改善加算のために評価制度を導入したが、形骸化している。

開催日時

2025年10/21(火)・31(金)・11/10(月)・28(金)

開催時間：13:00～16:00(ログイン開始：全日開始時間30分前～)

※ 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。

介護・障がい・保育 経営課題を解決する人事評価制度セミナー

お問合せ No. S132726

主催



サステナブルグロスカンパニーをもっと。

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

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.] を入力してください)

132726

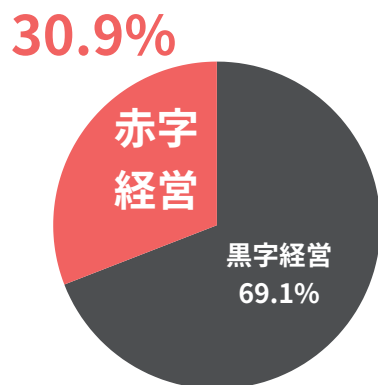


※ご入金確認後、マイページのご案内をもって、セミナー受付とさせていただきます。

迫り来る淘汰の波

— もはや「安泰」ではない社会福祉法人の現実

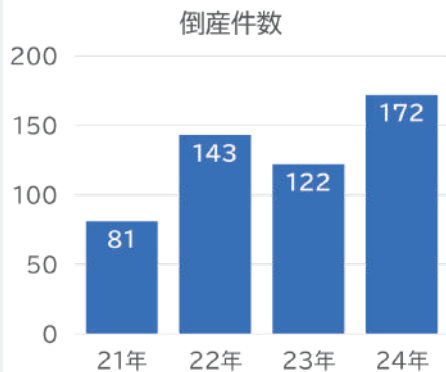
かつて社会福祉法人は、公益性の高い社会福祉事業の主たる担い手として、**安定した経営・運営**がある程度約束されていました。しかし、その時代は終わりを告げようとしています。独立行政法人福祉医療機構（WAM）の調査によれば、全国にある社会福祉法人のうち、実に**3割以上が赤字経営**に陥っているのです。



2023年度 社会福祉法人の経営状況について（WAM）

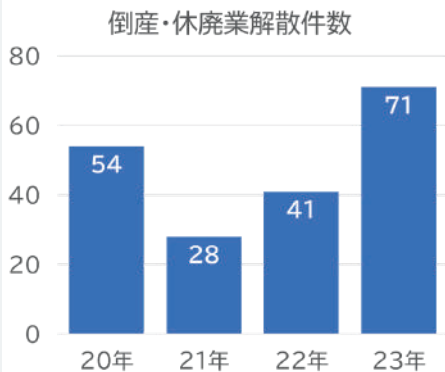
この厳しい現実、事業ごとのデータにも色濃く反映されています。2024年の**倒産件数**は、介護・障がい福祉・保育すべての事業で**過去最多**を記録。保育事業は件数こそ少ないものの、2025年上半期は昨年度のペースを大幅に上回るなど **淘汰の波**が確実に押し寄せていることを示しています。

介護



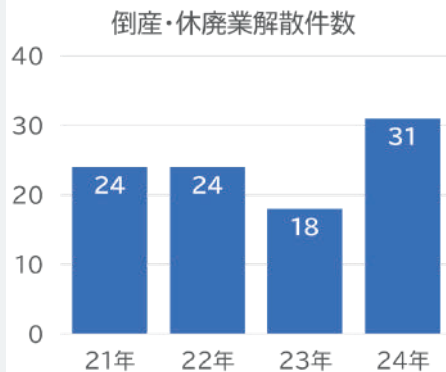
出典：株式会社 東京商工リサーチ

障がい



出典：株式会社 帝国データバンク

保育



出典：株式会社 帝国データバンク

社会福祉法人の解散や事業の倒産はもはや他人事ではありません。このデータは、**法人経営の舵取りを誤れば、未来はない**という厳しい現実を私たちに突きつけているのです。

なぜ、これほどまでに経営環境は厳しくなったのでしょうか。その背景には、法人単独の努力だけでは抗いがたい、**4つの大きな環境変化**が存在します。

— 社会福祉法人が直面する4つの外部環境変化 —

社会保障費削減の圧力



増大し続ける社会保障費と、それを支える現役世代の減少。報酬/制度改定のたびに収入は切り詰められ、経営基盤そのものが揺らいでいます。

少子化・生産年齢人口の減少



労働集約型である社会福祉事業にとって、人材確保は生命線ですが、採用難はますます深刻化し、同時にサービスの受け手である利用者も減少しています。

ニーズの多様化・複雑化



地域コミュニティが希薄化する中で、本来、家族や地域が担ってきたような、複雑で多様なニーズへの対応が法人に求められています。

事業承継問題



多くの法人が設立から40～50年を迎え、後継者の選定や育成、あるいは廃業（解散）という大きな決断を迫られています。



人口減少社会において 法人の取りうる選択肢は

拡大



縮小



維持



いずれの道を選ぶにせよ、その実現には

法人全体の理念に基づいた

「人事戦略」が要となります。

複数事業を運営する法人が抱える 複数事業ならではの「あるある」な悩み

外部環境の変化に加え、介護・障がい・保育のうち2事業以上を運営する法人には、単一事業の法人とは異なる、特有の「人事の悩み」が存在します。事業ごとの特性を反映させながら、法人全体として公平な制度を築く。この難題に、多くの理事長が頭を悩ませているのではないのでしょうか。

— 事業別 「あるある」な悩み —

介護



- ・事業所間の連携や本人の成長のために異動を打診しても、「それなら辞めます」と拒まれ、人員配置の最適化が進まない。

- ・管理者になるより、夜勤に多く入る方が給与が高く、誰も管理職を目指したがない。

- ・技術はあっても、対人関係のトラブルが多く、他の職員の離職原因とさえなる「課題職員」が問題になっている。

障がい



- ・事業は順調に拡大しているが、核となる管理者や児発管・サビ管の育成が全く追いつかず、特定の優秀な職員の負担が大きい。

- ・事業所あたりの職員数が少ないため人間関係が固定化しやすく、特定の事業所だけ離職が止まらない。

- ・入所と通所、大人向けと児童向けなど、サービス種別や加算ルールの違いによって職員間の給与に差が生まれ、不公平感の温床となっている。

保育



- ・中堅職員が産休・育休で現場を離れることが多く、管理職候補が育ちにくい。

- ・処遇改善等加算の一本化など、度重なる制度変更への対応が場当たり的になっている。

- ・職務分野別リーダーなど、保育特有の役職の選定基準が曖昧なままとなっている。

これらの複雑な課題に対し、よくあるその場しのぎの対策は、問題をさらに根深くするだけです。



汎用型

全事業で使えるような一般的な評価制度を導入するパターン。しかし、事業特性に合わない項目が多く、形骸化しやすい。「評価のための評価」となり、職員の成長に繋がりにくい。



流用型

既存事業の評価制度を、他の事業に無理やり当てはめるパターン。結局、事業ごとの「調整」や「特例」だらけになり、職員数が増えたと同時に混乱しやすい。



個別型

事業ごとに全く異なる評価制度を運用するパターン。法人内で連携が取れず、事業を横断した異動や幹部の輩出が困難に。複数事業を営むメリットが少なくなる。

全く同じ制度では、現場の不満が噴出しやすく、またそれぞれが違いすぎても法人としての成長は望めません。事業の特性を反映させつつも、等級や評価制度の根幹については法人としての「一貫性」を持たせた、ハイブリッドな評価制度を構築することが必要です。

職員数100名超の社会福祉法人における 人事評価制度の「意味」と正しい「目的」

法人の規模が小さく、職員数が少なかった頃は、理事長と職員一人ひとりとの距離も近く、対話の機会も豊富にあったことでしょう。そのため、法人が目指す方向性や、各職員に期待されている役割なども、十分に共有できていたのではないのでしょうか。

しかし、組織が成長し、例えば正社員・パートを含めた職員数が100名という壁を超えたあたりから、理事長の想いを全職員に直接伝える機会は物理的に減ってしまいます。法人のビジョンや職員への期待といった重要なメッセージは、各事業所の施設長や管理者に委ねられ、理事長の真意が正しく伝わらないというリスクを常に抱えることになってしまいます。

こうした属人化を防ぎ、法人全体のベクトルを合わせるために不可欠なのが、法人からのメッセージを伝える「仕組み」、すなわち「人事評価制度」の構築なのです。

増える
前
職員
数が



増えた
後
職員
数が



— 「人事評価制度」で達成すべき正しい「目的」 —

1 管理者の発掘・輩出

- ・ 管理者を輩出できずに事業計画が止まっていませんか？
- ・ 少数の優秀な管理職が複数の事業所を兼務し、疲弊していませんか？



2 課題職員の是正

- ・ 毎回同じ課題職員が原因で離職が発生していませんか？
- ・ 真面目に働く職員のモチベーションを低下させている人がいませんか？



等級制度

賃金制度

評価制度

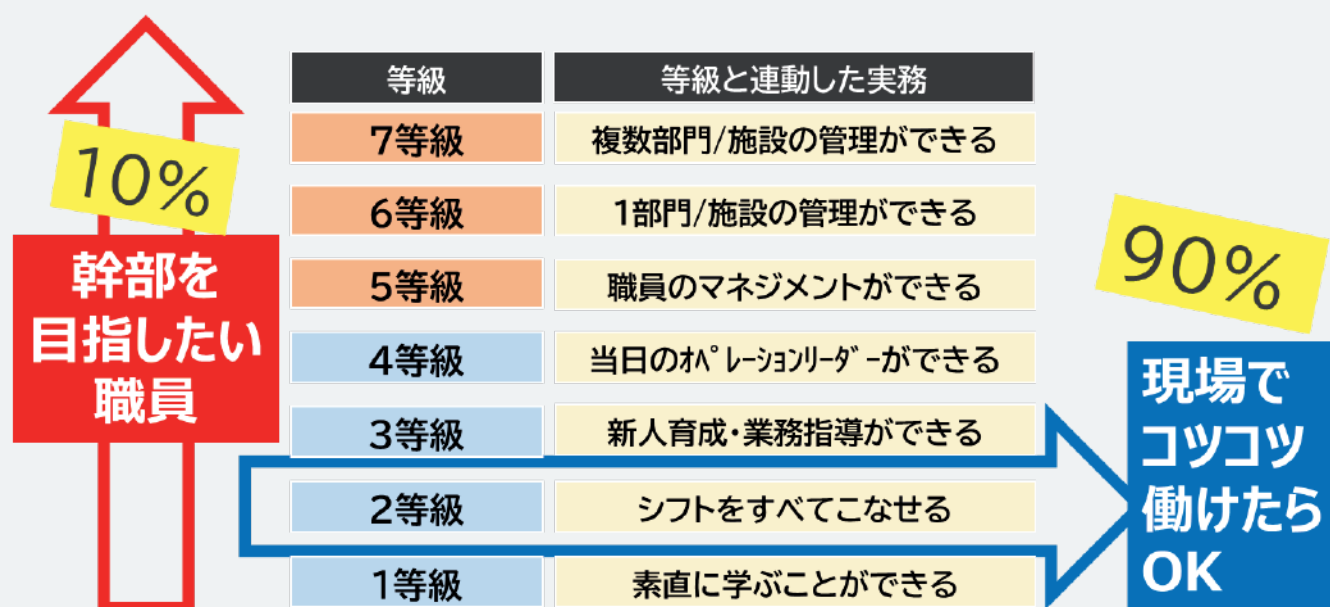
研修制度

を整備することで上記課題を「仕組み」で解決しましょう！

等級制度

『**成長**』を望む職員と、

『**安定**』を望む職員で分ける



等級制度を設計する上で、まず基本となる考え方は、**全ての職員に等しく管理職への道を求めるのではなく、幹部への昇格を望む職員と、現場の専門職として安定して貢献し続けたいと考える職員とに分けて考えることです。**

【**幹部を目指したい職員**】に対しては、明確な道筋と成果を示します。意欲ある職員が「等級は上がったのに、やることは一般職と変わらない」「何を達成すれば評価されるのか分からない」といった壁にぶつかることは少なくありません。そこで、**やるべき実務と求める成果を具体的に提示することが極めて重要になります。**進むべき道が明確になることで、職員は自信を深め、成長のスピードを格段に上げてくれるでしょう。

【**現場で貢献し続けたい職員**】に対しては、組織人としての最低限の品質を求めます。こちらの職員に求めるのは、高度な技術や成長意欲よりも、組織の秩序を守るための基本の徹底です。「周りの職員に迷惑をかける」「法人や施設のルールを守らない」「上司の指示を聞かない」といった行動は、評価制度を通じて着実に是正を促します。これにより、**現場の秩序が安定し、成長意欲の高い職員が足を引っ張られることのない、健全な職場環境が生まれます。**

この考え方にに基づき、等級を具体的な実務と連動させることが重要です。特に、**現場の要となる「新人育成担当」や、日々の業務を円滑に進める「当日のオペレーションリーダー」といった役割は、公式な等級としてその立場を明確に設定すべきです。**これにより、彼らの役割と責任が職員に正しく認識されるだけでなく、現場の運営レベルが向上し、組織全体が安定するという大きなメリットが生まれます。

賃金制度

『成長』を望む職員に、

『魅力的な給与条件』を設定

賃金名

基本給

号棒

職務給

役職手当

資格手当

その他手当

賞与

影響要素

等級(=運営管理役割)により変化

1年間の評価結果により変化

職種により変化

着いている役職により変化

保有している資格により変化

その他条件により変化
(処遇改善・扶養手当・通勤手当・住居手当 など)

半年間の評価結果により変化

賃金制度を設計する上で最も大切なことは、等級が上がることによる明確な「メリット」と、上がらない場合の「デメリット」を職員に分かりやすく示すことです。

まず、給与の各項目が「何に対して支払われているのか」を明確に定義することから始めましょう。もし、

明確なルールに基づかず個別の事情で調整したり、「資格を持っていると基本給が上がり、さらに資格手当も支給される」といった二重評価が存在したりすると、法人の規模が拡大するほど制度は複雑化し、職員間の不公平感や不満の温床となってしまいます。

その上で、具体的な仕組みとして、まず等級別に賃金テーブルを設け、そのテーブルには10年から20年程度で昇給の上限を設定することが重要です。上限なく自動的に昇給し続ける仕組みは、人件費を圧迫するだけでなく、職員がより上位の等級を目指す健全な動機付け（モチベーション）を阻害するため、組織の成長にとって望ましい状態とは言えません。

また、職員が「目指したい」と思える魅力的な処遇の設定も不可欠です。一つの目安として、管理職の年収は一般職員の

平均年収のおよそ1.5倍を目指すと良いでしょう。この目標年収から逆算して管理職手当の額を決定することで、説得力のある報酬体系を構築できます。

最後に、処遇改善等加算の配分についてです。最優先すべきは「採用力の強化」と考え、求人募集の際に月給額として提示できるよう、賞与などの一時金ではなく、定額の月額支給へ移行することを強く推奨します。事業の立ち上げ当初は利用者数が見通せず、一時金での支給を選択された法人も多いかと存じますが、経営が安定したタイミングで、採用に有利な月額支給へと切り替えるご判断が、今後の成長の鍵を握ります。

等級	月給+手当	基礎年収	賞与	年収
6等級	342,000	4,104,000	312,500	4,416,500
5等級	282,000	3,384,000	312,500	3,696,500
4等級	247,000	2,964,000	312,500	3,276,500
3等級	242,000	2,904,000	312,500	3,216,500
2等級	237,000	2,844,000	312,500	3,156,500
1等級	237,000	2,844,000	312,500	3,156,500

評価制度

『課題職員』にNOを突きつけ、

『頑張る職員』を正しく評価

評価制度の中身を設計する際には、「一般職員」と「役職者」とで、その評価項目を明確に分けることが肝要です。

【一般職員】の評価

シンプルさと納得感を両立させる

まず、一般職員の評価項目は10項目以下に絞り込むことをお勧めします。項目が多すぎると、評価者である管理職が混乱し、結局「なんとなく」の曖昧な評価に陥りがちです。

NO	項目	評価内容
1	誠実・素直	感謝の心を持って、アドバイスや提案を素直に受け入れます
2	仕事への前向きな姿勢	自らの役割を理解し、責任をもって前向きに仕事に取り組みます
3	学び好き	現状に満足せず、学ぶことでサービスの質を高めます
4	チームワーク	チームの輪を重ね、良好な職員関係を築きます
5	ルールは守る	当たり前を徹底し、法人・事業所のルールを守ります。
6	出勤率	出勤率(遅刻・早退含む)を評価します。
7	提出物提出率	提出物の提出状況(遅刻・提出忘れ)を評価します。
8	会議出席回数	職員会議の出席状況を評価します。
9	研修参加率	研修への参加率を評価します。
10	収入予算達成率	自事業所の収入の目標に対する達成度合いで評価します。

その上で、評価項目は**普段の業務指導で使われる言葉と連動させる**ことが重要です。日頃言われることのない項目が、評価の時だけ出てくるようでは、職員の納得感は得られません。さらに、**評価の公平性を担保するために、出勤率など誰もが客観的に判断できる定量（数値）項目を必ず加えましょう。**

そして最も重要なのが、自事業所の「収入予算達成率」を評価項目に含めることです。これがないと、管理職は業績向上を求める一方で、一般職員には業績に貢献する動機が生まれず、組織内に意識の断絶が生じてしまいます。

【役職者】の評価

経営への貢献度を3つの軸で問う

役職者には、一般職員とは異なる、経営視点での評価が不可欠です。評価の軸は、次の3つがおすすめです。

個別設定目標



役職者に求められる役割は、その時々の方の課題や事業所の状況によって変化します。そのため、固定的な評価項目ではなく、都度「個別目標」を設定し、その達成度を評価する形式が最も効果的です。

収入予算達成率



評価結果を昇給や賞与に正しく反映させるためには、大前提として、事業所の収入が予算通り、あるいはそれ以上に達成されている必要があります。これは、役職者の責務として評価に組み込むべき必須項目です。

組織エンゲージメント



事業所の業績を上げることだけが、役職者の仕事ではありません。職員が、やりがいと納得感を持って働ける環境を整えることも、重要な責務です。この「職員満足度」を数値化し、評価項目に加えることで、働きやすい職場づくりへの取り組みを促進します。

研修制度

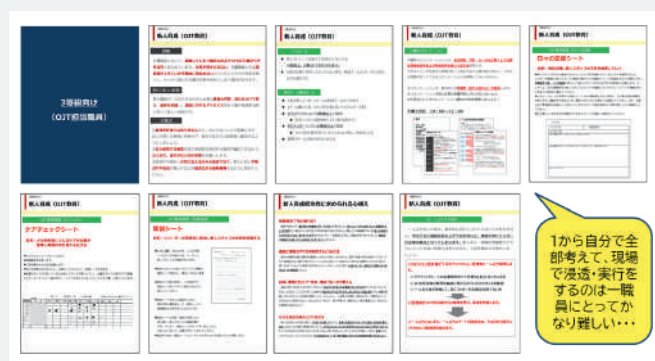
習得する業務と等級を連動させ、 研修機会を全職員にオープン

研修	求める業務・能力	整備すべきマニュアル
7等級研修	①複数部門の業務管理ができる ②複数部門のリスク管理ができる	—
6等級研修	①営業活動ができる ②契約のための交渉・依頼ができる ③業務の進捗状況やシステムがわかる ④業務の事業計画の策定ができる ⑤課題解決能力を身につける ⑥人事評価を行うことができる	・事業計画策定 ・業務手帳 ・数値管理 ・人事評価制度 ・営業 ・請求管理、指示 ・見学対応
5等級研修	①効果的な数値表を作成できる ②業務シフトが管理・改善できる ③会議の進捗状況やシステムがわかる ④業務の事業計画の策定ができる ⑤イベント・行事の企画・指示・実施ができる	・数値表作成、イベント・企画 ・業務シフト作成・職員との連携関係 ・会議運営 術
4等級研修	①就業やクレーンなど安全に1日目の現場業務のための指示ができる ②自分の役割・作業・指示の進捗を把握できる ③ユニット職員への理解・指導ができる	・業務シフト活用 ・イレキエラー対応
3等級研修	①新人育成・OJTの指導ができる ②通常一般職員に基本的な業務・依頼の指導ができる	・新人育成OJT ・業務指導
2等級研修	①基本的な業務・依頼の進捗・フォロー無しでもシフトをこなせる ②安心して出勤することができる ③法人施設のルールを遵守することができる	・一般業務のチェックリスト ・報告・相談の重要性
1等級研修	①会社理解 ②勤務・休みルール理解 ③人事制度理解 ④OJT制度理解 ⑤報告・相談の重要性の理解 ⑥基本的な業務・依頼の指導	・入職時オリエンテーション ・報告・相談の重要性

まず大切なのは、研修内容を等級制度と完全に連動させることです。

各等級で求められる役割を遂行するために必要な業務スキルを明確にし、それを習得するための階層別研修を設計します。

その際、階層別の「業務マニュアル」を作成し、それを研修のテキストとして活用することが極めて重要です。等級ごとの役割や目標があったとしても、それを達成するための具体的な方法を職員一人ひとりがゼロから考え、現場で実践・浸透させていくのは、非常に難しいです。



また、研修の実施方法にも工夫が必要です。もちろん、職員が一堂に会する現地集合型の研修には良さがありますが、将来的な事業拡大を見据えた場合、その開催コストや工数は増大し、やがて大きな負担となります。いつでも、どこでも学べる動画研修の体制を今のうちから整えておくことが、持続可能な育成の仕組みを築く上で不可欠です。

最後に、定例の業務研修とは別に、もう一つ仕掛けるべき施策があります。それは、管理者候補である4等級以上の職員を対象とした「幹部カンファレンス（理事長塾）」です。この場では、最新の法人の取り組みや経営方針を共有し、彼らの視座を現場レベルから経営レベルへと引き上げます。これにより、管理者という立場への当事者意識が芽生え、昇格への意欲を力強く後押しすることができるのです。

以上が今後10年「生き残る」社会福祉法人のための

等級制度

賃金制度

評価制度

研修制度

しかし、これらの「人事評価制度」はあくまで「守り/土台」
ここからは職員のエンゲージメントを高め、持続的な成長を
遂げるための「攻め」の人事戦略についてお話します。

評価制度だけでは人は動かない！ 組織を活性化させる上で必要な「採用人事部/担当」

職員のエンゲージメントを真に高める上で、優れた「評価制度」はあくまで土台にすぎません。最も重要なのは金銭報酬以外の「承認」や、成長を促す「働きかけ」であり、それを担うのが専任の「採用人事部/担当」です。もし、採用・人事について特に担当を設けていない場合は、まずは「採用人事部/担当」を設置することから始めましょう。

「守り」から「攻め」の人事へ 経営課題を解決する「採用人事部/担当」の仕事



経営方針発表会

法人のビジョンや今年度の目標を理事長自らの言葉で全職員に直接語りかける場です。普段、経営層と接する機会の少ない現場職員にとっては、法人がどこへ向かっているのかを理解し、自らの仕事の意義を再確認する貴重な機会となります。組織としての一体感を醸成し、全職員の士気を高めるための、最も重要なイベントと位置づけられます。

全職員の『ベクトル』を合わせる、年に一度の結束の場



表彰制度

金銭的な報酬（給与・賞与）だけでは評価しきれない、「理念に沿った素晴らしい行動」や「他の職員の模範となる貢献」を公式に称える制度です。これは、職員に対する強力な「承認」のメッセージとなります。誰が、どのような仕事で法人に貢献しているのかを全職員に共有することで、表彰された本人のみならず、他の職員にとっても「次は自分も」という健全な刺激とモチベーションの向上に繋がります。

給与だけでは伝わらない、法人が求める『理想の姿』を称える



幹部カンファレンス（理事長塾）

年に一度の経営方針発表会だけでは、法人の理念や向かうべき方向性を完全に浸透させることは困難です。そこで、管理者およびその候補生を対象に、より深く経営について学ぶ「理事長塾」を定期開催し、法人の現状や課題、経営判断の背景などを共有します。「自分も経営者の視点で物事を考えなくてはならない」という当事者意識を育み、視座を現場から経営レベルへと引き上げ、次世代のリーダーを着実に育成します。

『未来の経営幹部』を育てる、視座を高める定例会議



人事会議

職員への適切なフィードバックは、評価者にとって非常に難しいスキルです。そこで、管理職が定期的に集まり、部下一人ひとりの状況を報告・相談する「人事会議」を実施します。この場合は、評価のプレをなくすための「フィードバックのトレーニング」の場であると同時に、日々の業務では見過ごされがちな職員の頑張りが成長を発見し、次世代リーダー候補となる「隠れた逸材」を発掘するための重要な機会となります。

評価者の『目』を鍛え、隠れた『逸材』を見つけ出す



初期教育プログラム

特に新人職員に対して、膨大な業務を一度に教え込むことは、不安や混乱を招き、早期離職の大きな原因となります。そこで、階層別の業務マニュアルを整備し、「当日」「1週間」「3か月」といった期間で達成すべき目標を細かく設定します。それぞれの節目でフォローアップ研修を実施し、着実な成長を支援することで、「自分はここでやっていける」という安心感と自信を育みます。

新人の早期離職を防ぎ、「早期戦力化」を実現する

最後までお読みいただき、誠にありがとうございます。本レポートでご紹介した「人事戦略」を絵に描いた餅で終わらせないために、セミナーでは介護・障がい・保育のそれぞれの現場を知り尽くした業界特化の専門コンサルタントが、多くの法人が直面するであろうリアルな課題とその乗り越え方について、具体的な事例やツールを交えながら詳しく解説いたします。

— 本セミナーで学べるポイント —

- 評価制度で本当に目指すべきは「管理者の輩出」と「課題職員の是正」
- 時代に逆行?! キャリアパスを多様化させてはいけない理由
- 世間でもはやされる「360°評価」や「個人の目標管理」が不向きなワケ
- 評価基準は「明確にしすぎない」方が実はうまくいく理由
- 評価者の納得感と理解を深める「例示型評価項目」の作り方
- 組織の要、「3等級・4等級」をどう設計すれば組織は強くなるのか
- 「これさえあれば安心」な等級ごとの実務マニュアルの整備のコツ
- フィードバックの質を劇的に向上させる「中間メモシート」の活用方法
- 毎月90分で組織が変わる! 「人事会議」の具体的な運営方法

他

船井総合研究所のコンサルティング事例も
交えながら具体的に解説!

