

相談
無料

事業所
運営に

『悩んだ』時は

平成30年度

介護労働安定センター

介護事業所の責任者、雇用管理・能力開発ご担当者の皆さんのもとに当センターの委嘱コンサルタント・カウンセラーが伺います。

人材育成に
取り組みたい

雇用管理を
改善したい

健康相談を
充実させたい

- ・ 職員の職業能力向上を図りたい。
- ・ リーダーの力量をアップさせたい。
- ・ 新人教育を充実させたい。
- ・ キャリア開発を通じてサービス向上と職員向上に繋げたい。

- ・ 就業規則などを見直したい。
- ・ 賃金体制を見直したい。
- ・ 人事制度や評価処遇体制を改善したい。
- ・ 介護保険以外の事業を計画している。
- ・ 後見人の事など、法律に関することで悩んでいる。

- ・ ストレスチェックはどのようにしたらよいか
- ・ 職員の間関係をスムーズにするには。
- ・ 腰痛を予防したい。
- ・ スタッフのメンタルヘルスについて相談したい。
(個別相談も必要も・・・)

職員およびリーダー
としての能力UP
後輩育成が充実

事業所の経営改善
及び雇用管理改善
人材不足の解消

スタッフの悩み減少
離職者の減少

介護の専門プロフェッショナルが適切なアドバイスをします。

〒320-0026

宇都宮市馬場通り4-3-7馬場通り四丁目ビル5F
公益財団法人 介護労働安定センター 栃木支所

TEL : 028-643-6445 FAX : 028-643-6448

FAX
028-643-6448



◆ 無料相談援助 申込票 ◆

公益財団法人 介護労働安定センター 栃木支所 宛

依頼者	法人名			
	事業所名			
	住所	〒		
	TEL		FAX	
ご担当者	役職名：	氏名：		

☆事業所で悩んでいること、相談したいことをご記入下さい☆

※相談回数に限りがありますので、早めにお申し込み下さい。

相談希望日	第1希望日：	月	日	時～
	第2希望日：	月	日	時～

上記に記載された内容については、当センターの個人情報管理規定に従い、厳重に管理し、相談援助・日程調整・内容確認などの事業活動に関する情報提供のみに使用し、上記以外の目的では使用いたしません。

～・～ 私たちは介護のプロを応援します！～・～

公益財団法人 介護労働安定センター 栃木支所
〒320-0026 宇都宮市馬場通り4-3-7 馬場通り四丁目ビル5階
TEL：028-643-6445 FAX：028-643-6448
担当：梅澤・石村



介護労働安定センター

ホームページもチェック！

介護労働安定センター 栃木支所

検索

事業所概要		事業所1-1
1	・地域	(県北 / 県央 / 県南)
	・介護サービス形態	通所介護
	・事業開始年月	平成 20年 2月
	・従業員数	98人
2	雇用管理改善のポイント	(1)能力給導入による給与規定の改定 ①年間計画を作成し、評価の仕組みづくりを行うことをアドバイス。「能力評価基準」、「評価シート」「賃金テーブル」 ②現状にあった分かりやすい表現で改良し、自社が求める理想像を評価基準に盛り込む。(技術+人間性) ③評価基準は分かり易くまとめた資料を作成し、職員へも開示する。
3	助成金活用状況	職場定着支援助成金活用予定
4	成果と今後の課題	①賃金テーブル作成とシミュレーション⇒現行より下がらない工夫 ②個別面談とフィードバックの在り方
5	事業主の感想	能力給の導入という、中々進められなかった大きな課題をクリアできそう。まず評価シミュレーションを行い、不具合や不適切な部分を見直しながら、改良を加えていきたい。評価と能力給の導入を通して職員が働き続けたいと思ってもらえる施設を目指していきたい。

事業所概要		事業所1-2
1	・地域	(県北 / 県央 / 県南)
	・介護サービス形態	認知症対応型共同生活介護
	・事業開始年月	平成 27年 4月
	・従業員数	39人
2	雇用管理改善のポイント	(1)評価・処遇制度の見直し 賞与に±25%の評価部分を導入。⇒部署毎の目標を基に個人の目標を設定(自己申告)し、5段階で評価する。 <加点ポイント例> ・個人目標の達成 ・精勤率が優良 <減点ポイント例> ・個人目標の大幅未達 ・遅刻欠勤 (2)賞与支給時、経営者との面談制度導入 会社の目標や課題の明確化と職員への開示。評価内容の提示と意見の聴取。
3	助成金活用状況	職場定着支援助成金活用予定
4	成果と今後の課題	①高評価者のモチベーションUP ②低評価者へのフォローと育成(不満内容の聴取、スキルアップ支援)
5	事業主の感想	今まで職員の評価で悩んでいたが、方法等のアドバイスを頂き感謝している。特に他社の評価制度等を教示頂き、とても参考になった。

事業所概要		事業所1-3
1	・地域	(県北 / 県央 / 県南)
	・介護サービス形態	地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護
	・事業開始年月	平成 26年 12月
	・従業員数	44人
2	雇用管理改善のポイント	(1)季節や入居者の状況に応じた勤務シフトの構築 ・現有職員数での勤務パターンを増(4パターン⇒26パターン)⇒入居者の暮らし方や季節に応じて、必要な時間に職員が手厚く配置できる仕組みを提案。(介護サービスの質的向上、職員の残業時間削減等のメリット)
3	助成金活用状況	キャリアアップ助成金&キャリア形成促進助成金を活用中
4	成果と今後の課題	①ユニット毎に職員の勤務パターンを変化させて対応していくことで個別ケアの実現を目指し、職員会議で検討して実施する。 ②実施しながら入居者の反応や職員の意見を聴取し、改善につなげていく。
5	事業主の感想	26の勤務パターンを導入し、ユニット毎に実践していくこととした。今後はユニット間での情報の共有化をはかり、良い取り組みは他のユニットでも取り込む等の連携を強化していきたい。

事業所概要		事業所1-4
1	・地域	(県北 / 県央 / 県南)
	・介護サービス形態	介護老人福祉施設
	・事業開始年月	平成 17年 11月
	・従業員数	100人
2	雇用管理改善のポイント	(1)ボトムアップによる基本方針(案)の作成 ①企業理念や基本方針について、職員へアンケートの結果、「分かりづらい」「知らない」との回答が多数有り。 ②BS法を活用したグループワークを行い、職員の意見を収集し、抽象的な表現を具体的な文言へ変更し、職員全員が同じ意味で解釈できる方針案を作成。
3	助成金活用状況	特に活用していない
4	成果と今後の課題	①以前より判り易く、職員の想いも盛り込んだ基本方針となった。 ②今後、日常の会議等において、常に企業理念や基本方針を絡めた話し合いを習慣化していく必要がある。
5	事業主の感想	職員間による意見交換の機会が増えた。介護職員以外の看護職員やリハビリ職等の専門職にも浸透させていきたい。働きやすい職場とは、皆の意見をまとめることの大切さであることに気付いた。

相談援助を通じた好事例5(H28年度 栃木支所)

5/8

事業所概要		事業所1-5
1	・地域 ・介護サービス形態 ・事業開始年月 ・従業員数	(県北 / 県央 / 県南) 介護老人福祉施設 平成 19年 10月 95人
2	雇用管理改善のポイント	(1)リーダー層を対象としたグループミーティングによる業務改善や雇用管理改善への取り組み推進
3	助成金活用状況	キャリアアップ助成金、キャリア形成促進助成金、トライアル雇用助成金を活用中。
4	成果と今後の課題	①グループリーダー同士がお互いを認め合い尊重し合うことによって、周りの職員が自分の仕事の意義や努力を評価されていることに改めて気づき、モチベーションアップにつながった。 ②今後、グループミーティングを定例化していく。
5	事業主の感想	リーダー層と経営側で密にミーティングを行うこととした。職員の考えや意見を事業主が理解できるようになった。職員が満足するような体制の構築を目指したい。

相談援助を通じた好事例6(H28年度 栃木支所)

6/8

事業所概要		事業所1-6
1	・地域 ・介護サービス形態 ・事業開始年月 ・従業員数	(県北 / 県央 / 県南) 認知症対応型共同生活介護 平成 28年 1月 20人
2	雇用管理改善のポイント	(1)処遇改善加算Ⅰ取得に向けた評価・処遇制度の導入 ①従来の介護職員の職位(初級、中級、上級、主任)に基づき、個々の職位に求められる職務内容と任用要件等の定義を文章化し、キャリアパス規定として明文化。 ②賞金規定にも、昇進・昇格の基準と手続き方法、基本給や手当の一覧表も規定に盛り込み、賃金体系を整備。 (2)経営に影響を与えない賃金体系の工夫 ①処遇改善加算変更による報酬増額分で昇給分が賅えるよう、対象職員の範囲等を確認した上で、基本給、諸手当の改善により、具体的にどの程度の人件費増となるか、正確に試算して事業所の実情に合った賃金体系となるよう工夫した。
3	助成金活用状況	職場定着支援助成金を活用中。
4	成果と今後の課題	①経営に大きな影響を与えない範囲で職員の処遇改善が可能となることが判った。 ②職員のモチベーション向上により、CSの向上や利用者増加につなげたい。
5	事業主の感想	厳しい経営状況の中、頑張っている職員の処遇改善に一步前進できたことに対し、深く感謝申し上げる。

相談援助を通じた好事例7(H28年度 栃木支所)

7/8

事業所概要		事業所2-1
1	・地域 ・介護サービス形態 ・事業開始年月 ・従業員数	(県北 / 県央 / 県南) 訪問介護 平成 24年 4月 8人
2	雇用管理改善のポイント	(1)職員研修制度の充実 ①出前研修の受講 助成金を活用した職員の人材育成研修(出前研修20H)を実施。 ②各種セミナーへの参加推進と情報の共有化 安定センター実施セミナーから希望するセミナーに参加をし、事業所の検討会議においてセミナー内容等を発表することで、他職員へも情報を伝達することとした。 (2)業務効率に伴う打合せ実施 ①経営者と管理者間で業務効率に関する打合せ実施
3	助成金活用状況	キャリアアップ助成金
4	成果と今後の課題	(1)2事業所の職員が一緒に出張研修を受講することで、職員同士の関わりや会社への帰属意識が持てるようになった。また事業所毎に復習を行い、お互いレベルアップができるようになり、各自の意識が大きく変わった。⇒今後の維持継続。 (2)職員で業務分析を行い、結果を経営者と打合せ検討することで、現場の状況や改善点を検討できる時間が増え、管理者・責任者の負担軽減に繋げる事ができた。
5	事業主の感想	母体が美容院で、介護界での知り合いも少なく、どのように職員への指導や、経営の相談をしたらよいか悩んでいた。人材育成コンサルタントを通して、出張研修の必要性を理解し、助成金申請書の書き方等もアドバイス頂き、研修を行う事が出来た。雇用管理改善の集団相談などに参加し、他事業所との情報交換を通して、新たな改善等を見出だしていきたい。

相談援助を通じた好事例8(H28年度 栃木支所)

8/8

事業所概要		事業所2-2
1	・地域 ・介護サービス形態 ・事業開始年月 ・従業員数	(県北 / 県央 / 県南) 有料老人ホーム 平成 26年 4月 11人
2	雇用管理改善のポイント	(1)就業規則の作成 ①人材確保や定着、更に経営上の問題も特に無かったが、職員数も増えたため就業規則の一部内容変更や改善を実施したかった。作成した案について、雇用管理相談でアドバイスしてもらい、就業規則の見直しができた。 (2)平成29年度新規処遇改善加算Ⅰの取得 ①雇用管理相談でのアドバイスや先行する他事業所の情報を受け、関係書類を作成した。上記相談で作成書類の内容をチェックしてもらい、新規処遇改善加算Ⅰを取得できた。
3	助成金活用状況	未活用
4	成果と今後の課題	①就業規則見直し部分の履行と維持継続。 ②29年度処遇改善加算Ⅰの維持継続と利用者本位への対応の両立等、経営者の立場から考えていきたい。
5	事業主の感想	他県から転居して事業所を開業したため知り合いの社労士もおらず、経営に関して一人で悩むことも多かった。雇用相談を受けたことで、一人では解決できなかったことも、専門家のアドバイスを受けることで今後の経営の指針が開けたと感じられた。今後も悩んだ際は雇用管理相談を活用していきたい。