

雇用管理改善への 取り組み



事業の概要

雇用管理改善を課題とする近隣地域の介護施設が5事業所程度集まって地域ネットワーク・コミュニティを作り、他事業所と交流しながら、魅力ある職場づくりに向け雇用管理改善に取り組みました。

今年度の 参加状況

県内4地域

- 都城地域：5事業所
- 延岡地域：5事業所
- 日南地域：5事業所
- 宮崎・児湯地域：6事業所

7月～8月

第1回集団支援
(セミナー)

9月～2月

サポーターが各事業所を
訪問し個別支援(4回程度)

1月～2月

第2回集団支援
(総括・情報交換)

■ 雇用管理改善サポーターとは

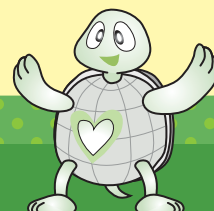
社会保険労務士、社会福祉士、産業作業療法士などの介護事業所の雇用管理改善に詳しい専門家

■ 参加できる事業所

開設1年以上10年未満程度の雇用管理改善に意欲のある介護事業所

取組んだ雇用管理制度の例

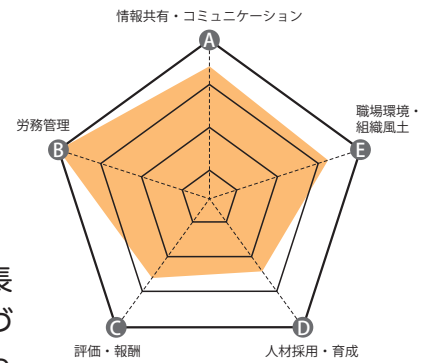
- 事業所理念及び行動指針の策定
- 職務権限(個々人の役割、業務内容)の明確化
- 特定処遇改善加算取得支援
- 評価シート作成支援
- 職場コミュニケーションの円滑化(制度導入)



事例 1

地域：日南市
介護サービスの種類：通所介護
事業開始年月：平成 23 年 6 月
従業員数：20 人（うち正社員数：8 名）
併設サービス：なし

雇用管理 自己診断結果

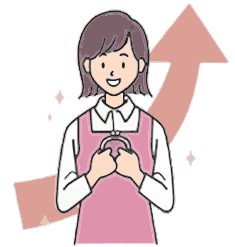


取り組みに至る背景

人員が増加したことにより、人材育成が思うようにできず、職員が自ら成長したいと思うにはどうしたらよいか悩んでいました。また、賃金制度と紐づけた従業員のモチベーション向上につながる評価制度を導入したいと思っていました。

取り組み内容

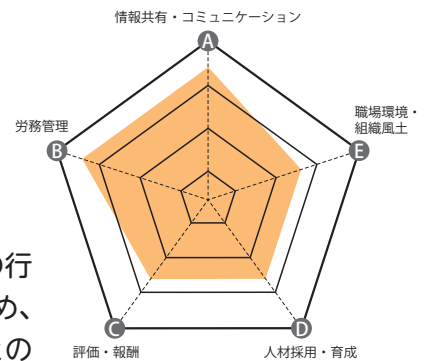
評価シートを作成するために、職場リーダーに参加してもらい、サポーターの助言をいただきながら評価項目について検討しました。会社が大事にしたいことを絞り「他の職員の良いところを探す」という考えに基づいたことで、職員を育てるための評価制度を作成することができました。また、適宜ブラッシュアップできる制度であるため、賞与だけでなく昇給や昇進にも反映が可能なことから、職員のモチベーション向上にも繋がると期待しています。



事例 2

地域：延岡市
介護サービスの種類：訪問介護
事業開始年月：平成 15 年 2 月
従業員数：29 人（うち正社員数：16 人）
併設サービス：なし

雇用管理 自己診断結果



取り組みに至る背景

昨年度の労働局委託事業の支援により職場の法人理念と事業所理念（職員の行動指針）を作成しましたが、全職員に浸透しているか不明瞭でした。そのため、理念の確認、再構築することが現場職員の人材育成の体系構築につながるの思いから、今回は通所事業所の理念の再構築に取り組むことにしました。

取り組み内容

最初に、サポーターの支援のもと理念の重要性及び必要性を再度確認し、代表・事務局長・通所介護事業所の管理者の認識を統一しました。その後、2回に分けた職員全員参加の研修会という形で事業所理念を作成し、再構築された理念を基に行動指針を作ることができました。事業理念を職員全員で作上げたことから、法人と職員、職員達同士という関係構築もでき、職場内の一体感を感じています。また、理念の再構築により、ケアの方針が具体化かつ明確化されたことで、職員の仕事に対するモチベーション向上にもつながりました。

