

介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業

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
- 宮崎・児湯地域 A：5事業所
- 日南地域：5事業所
- 宮崎・児湯地域 B：5事業所

8月～9月

第1回集団支援
(セミナー)

8月～3月

サポーターが各事業所を
訪問し個別支援 (5回程度)

3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

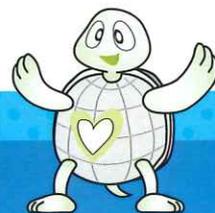
社会保険労務士、社会福祉士、産業作業療法士などの介護事業所の雇用管理改善に詳しい専門家

■ 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
- BCP策定にかかる支援
- 処遇改善加算取得に係る書類作成、支給配分等の支援
- モチベーションアップにつながる評価制度構築の支援
- 職場コミュニケーションの円滑化



事例 1

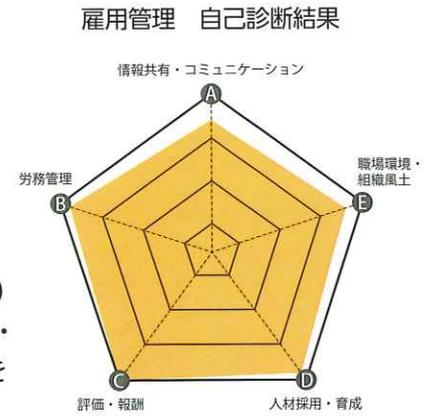
地域：宮崎市
介護サービスの種類：地域密着型通所介護・訪問介護
事業開始年月：2015年
従業員数：25名（うち正社員数：17名）

取り組みに至る背景

これまで、評価制度（個人別目標・研修計画書キャリアパス評価・業務標準）がありながら、十分に活かされていなく感じていました。また、昇給・昇格との紐づけが難しく、評価のたびに悩んでいたため、現状の評価制度を見直し再構築することにしました。

取り組み内容

それぞれ独立していた評価制度（①個人別目標・②研修計画書キャリアパス評価・③業務標準）を一つの流れと位置づけし、1年を通して評価していく仕組みを作成することにしました。②と③については、サポーターからの助言と、職員の意見を取り入れながら評価項目を見直しました。更に、完成した③については賞与に関する面談実施時に利用し、高評価者の表彰状を掲示することにしました。この取り組みにより、自分や同僚を振り返る良い機会になりましたし、評価の結果が昇給・昇格につながるルートとして明確になったことで、職員のモチベーション向上にも繋がっていき感じています。



事例 2

地域：三股町
介護サービスの種類：通所介護
事業開始年月：2011年
従業員数：22名（うち正社員数：10名）

取り組みに至る背景

昨年から2名の外国人労働者を雇用し、働きやすい環境の整備や分かりやすい指導方法を他の職員達と共有しながら取組んできました。雇用してから8ヶ月経過した頃、日本語の理解や業務に対する姿勢など、外国人労働者2人の間に差がでてきました。そこで、これまでの指導方法を見直し、さらに統一した指導方法を職員皆で共有できるような仕組みづくりを職場全体で取り組むことにしました。

取り組み内容

これまで、2名の外国人労働者に対し、同じ言葉で伝え、差をつけないように指導していましたが、各人の理解度に合わせて指導方法を変えました。更に、業務に的を絞った正当な評価ができるように評価表を作成しました。その後、個人目標を立ててもらい、1ヶ月に一度の個人面談時に、抱えている問題を解決できるような仕組みを構築しました。

また、職員ミーティングを重ね、職員全員で業務マニュアルの見直しを行ったことにより、2名の外国人労働者に対し、職員皆で統一した指導方法を共有できるようになりました。

今回、職場全体で取組んだことにより、職員一人一人に「職員全員で育てる」という意識が高まったと感じています。また、この取り組みを今後も継続して行っていくことで、職場の一体感も更に増し、介護サービスの質の向上にも効果がでてくると期待しています。

