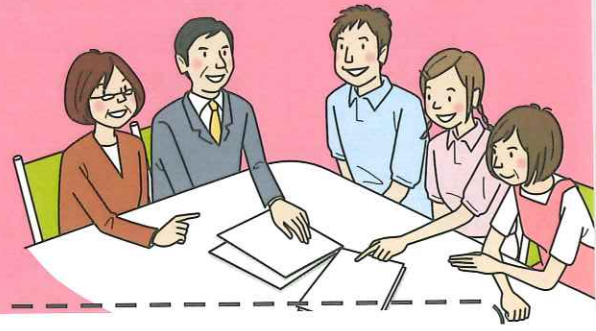


⑫

パンフレット

「雇用管理改善への取り組み」

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：6事業所

スケジュール

集団支援

7月～8月
第1回 集団支援
(セミナー)

11月
第2回 集団支援
(外国人人材雇用についての研修)

3月
第3回 集団支援
(総括・情報交換)

個別支援

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)

雇用管理改善サポーターとは

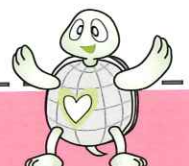
社会保険労務士、社会福祉士、作業療法士などの介護事業所の雇用管理改善に詳しい専門家

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
- 職場環境構築のための支援
- 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
- 職員間の情報共有化のための支援



事例

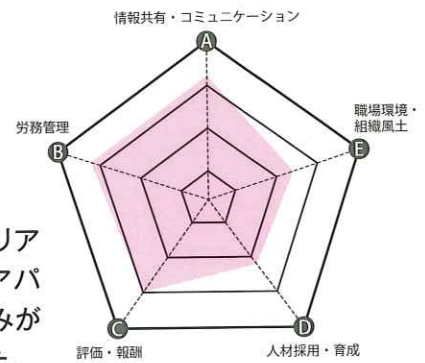
地域：西都市
 介護サービスの種類：通所介護
 事業開始年：2022年
 従業員数：6名（うち正社員数：4名）

01

取り組みに至る背景

理念・行動指針はあるものの、その活用が不十分な現状がありました。また、キャリアパスはありましたが、評価基準（人事考課表等）はなく、職場研修計画もキャリアパスと連動していませんでした。その結果、職員の指導がうまくできないという悩みがあったため、キャリアパスの見直しと人事考課表の作成に取り組むことにしました。

雇用管理 自己診断結果



02

取り組み内容

サポーターより、組織の仕組みの縦のライン「理念・行動指針⇔キャリアパス⇔人事考課表⇔評価基準⇔職場研修⇔指導・育成」を学び、まずは、介護職以外のキャリアパスを作成しました。次に、サポーターから全職員向けの人事考課表等の雛形を準備していただいたことで、人事考課表も作成できました。この取り組みにより、介護職と介護職以外を融合したキャリアパスと人事考課表も作成でき、人事考課表と評価基準の違いについても良く理解することができました。今後は、人事考課表に基づいた評価基準を作成した後、職場研修を実施することで、職員の指導、育成へと繋げていけると感じています。



事例

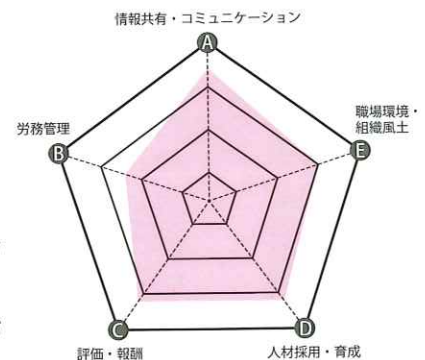
地域：都農町
 介護サービスの種類：訪問介護事業所
 事業開始年：2019年
 従業員数：8名（うち正社員数：5名）

01

取り組みに至る背景

訪問介護という介護サービスの性質上、職員同士が集まり話し合うという機会があまりなく、職員同士で情報の共有ができていないと常々感じていました。また、情報の共有ができていないことで、職員一人ひとりのケアに対する判断基準が不明瞭になり、不安を抱いたりモチベーションの低下につながるのではとも考えていました。そのため、昨年度作成したBCPを基に、効果的に情報が共有できる仕組みづくりについて職場全体で取り組むことにしました。

雇用管理 自己診断結果



02

取り組み内容

まずは、昨年度作成したBCPに対応した事業所独自のマニュアルを作成するため、サポーターの支援のもと全職員で話し合うワークを取り入れた研修を実施しました。また、緊急時に慌てず対応できるよう、平常時のケアについても職員の意見を取り入れた事業所独自のチェック表を作成しました。その後も職員全員で会議を重ねながら、随時ブラッシュアップを図っています。今回の取組みで、BCPの理解は勿論、職員同士の協力が不可欠なことを皆が再認識でき、そのためには日頃からの職員間の情報共有が必要であるという意識づけもできました。更には、職員会議も活気あるものとなり、職員同士の情報交換がよく行われるようになったことから、職員一人ひとりが安心して働ける、働きやすい職場になったと感じています。

