

コンサルタント派遣事業のご案内

この事業は、介護人材育成事業者認定制度で「取組宣言」をし、コンサルタント支援を希望された事業者様へ（公財）介護労働安定センターが、コンサルタントを派遣し、職場環境の改善等を支援する事業です。

コンサルタント支援を受けるためには…

コンサルタント料は無料です

- 岐阜県高齢福祉課へ「取組宣言書」を提出する際に、「コンサルタント派遣希望」にチェックします。
- 職場環境や職員の育成、処遇改善を図ることに積極的であり、コンサルタントによる調査やヒアリングに真摯に対応していただけることが条件となります。

コンサルタント支援の決定

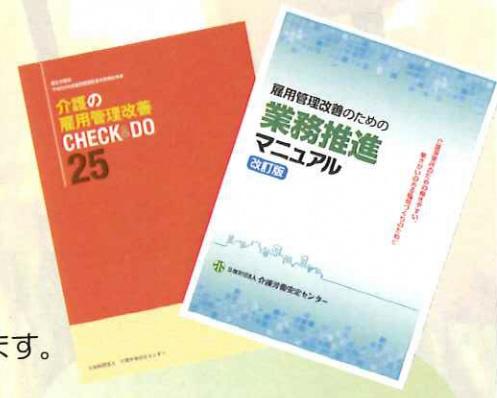
- 6月末までに第1回コンサルタント支援対象事業者を決定します。
(第2回の決定については、事業の実施に余裕がある場合に行います)

コンサルタントによる支援

- 担当するコンサルタントが事業所を訪問し、コンサルティングをします。
(第1回の訪問は、7月初旬から開始する予定です)

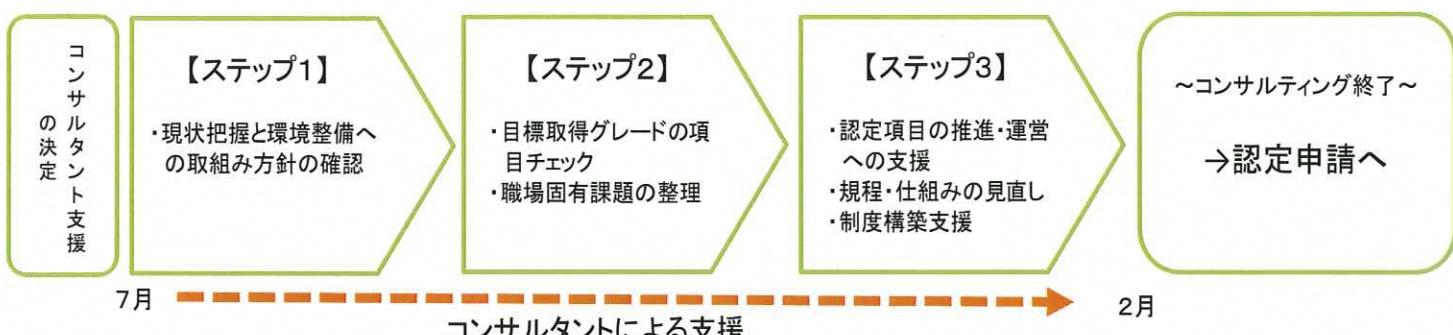
支援期間および回数

- 本年7月～翌年1月までの7か月間
- 1回あたり2時間、支援期間内に5回程度（取組宣言時期により回数は異なります）



コンサルタント用
無料提供テキスト

コンサルタント支援の流れ



※ 取組宣言の有効期間は、2年間ですが、コンサルティング支援については、毎年希望者の確認、選定があります。詳細は、当該年度における実施体制を確認願います。

《問合せ先》

公益財団法人 介護労働安定センター 岐阜支所
〒500-8113 岐阜市金園町1-3-3クリスタルビル2-D
TEL058-264-6846 FAX058-264-6848

【WEBサイトで検索】 介護の事なら・・・

介護労働安定センター

検索

URL <http://www.kaigo-center.or.jp/>

相談別支援事例（人事構築関係）

「岐阜県介護人材育成事業者認定制度実施事業」を活用して、グレード取得や職場環境改善に取り組んだ取組み事例の分析

事例 1

事業年数が短い等の理由で、人材育成や環境整備等構築の途上である

《現状・課題》

- ①事業方針や職員のるべき姿が示されておらず、研修は定期的に行われているものの、場当たり的に行われているため効果を感じられていない状況である。
- ②当初は中堅職員の教育が必要と考えていたが、実際に中堅職員の教育を行っていった結果、一般職員の能力がついていない状況が確認された。
- ③担当者においては人材育成、各種改善に意欲的であるものの、経営者との意識に乖離もあるため、改善実働が十分に実施できていない状況である。

《支援事例》

- ①組織全体に浸透していくために、管理者の教育指導の方向性について確認を進め、能力と賃金の不均衡を是正するための指導を行うとともに、教育計画との連動を整備する重要性について支援した。
- ②評価制度運上の根幹となる「人材育成上のるべき姿」を明確にし、求める人物像に到達するための支援体制および到達段階の確認としての評価運用を行うための指導を実施した。
- ③数年度に及ぶ研修計画を策定するための指導を行った。

事例 2

人材育成のための研修、人事制度やキャリアパス制度の運用等での解決すべき問題がある

- ①評価制度の実施運用にあたっては、大きな問題は無いものの、将来的に処遇への反映を行っていく必要があり、理事会の承認をどのように進めていくかが課題となっている。
- ②キャリアマップを作成し積極的に人材育成に取り組んでいるが、中長期的な法人ビジョン達成を目指すには、今よりも多様な介護サービスを展開していく必要があるため、各職員の人材育成計画の見直しが必要である。
- ③人材育成について、接遇力をテーマに研修に取り組んでいるが、内容の充実を図りたい。

- ①評価制度については、昨年度末に策定されたものをプレ運用している段階であり、手さぐりながらも着実に進めている状況であったため、経過を観し、必要な都度、考え方等の助言、指導を行った。
- ②G1取得を進める上で障害となる要素の抽出を行った結果、ワークライフバランスの推進に向けた取組に対して困難であるという認識が確認ができたため、エクセント企業認定のための評価の観点等の情報提供を行い、認定に向けた指導を行った。
- ③職務・職責レベル毎に求められる能力基準の明確化方法を提案しキャリアマップの整備および人事考課シート、評価基準書の整備を実施し、人材育成を意識した評価面談手法について、資料を作成し支援した。

事例 3

各種の制度整備がされており、運用されているが、人材育成やキャリア形成にうまく繋がっていない

- ①職員の能力を測るための評価制度が処遇反映のみの目的となっており、能力向上のための評価および目標管理が作られていない状況である。
- ②評価の基準も曖昧なものであるため、評価の公平性にも疑問が残り、職員（特にパートタイマー等）にキャリアを高める意味が存在していない状況である。
- ③キャリアマップは作成されているが、法人の人材育成のために目指すキャリアパスビジョンと乖離している内容となっている。
- ④評価面談については、面談の目的を事前に職員へ十分説明し理解させていないことや面談時に問題の洗い出しや改善へのアドバイスが行われていない現状から、人材育成に繋がっていない。

- ①都道府県で公開されている。キャリアパス事例を基に、評価制度の目的や運用、求めるべき人物像に到達するための支援体制として、教育体制の計画の策定について指導を行った。
- ②経営理念明確化のための提案（職員との共有および外部発信）
- ③中長期事業計画を見据えたキャリアマップの整備支援（多様なキャリアパスに対応）
- ④キャリアマップ整備に伴う、人事考課シート、教育訓練計画の整備を行い、賃金制度整備や評価面談方法の改善についても支援を実施した。