

交付金の「減額回避」、そして「経営力強化・ケア品質向上」のために 先進事例から学ぶキャリアパス対応の実際

「介護職員処遇改善交付金のキャリアパス要件・定量的要件について」が各都道府県から公表されました。必ずしも、キャリアパス対応の賃金制度が整備されていなくとも、対応可能な内容となっておりますが、今後は、この取り組みの底流に流れている介護職員のキャリアに対応する処遇の確立（キャリアパスをベースとした人事賃金体系の確立）とそれによるケア品質の向上が課題となります。

当面の交付金の「減額回避」は勿論、これらの課題に対応し、生き残りへ結びつく「経営力強化・ケア品質向上」へ取り組むため、先進事例（日経ヘルスケア2月号掲載）から実際の知恵を学び、

- 「減額回避」のための能力評価などをどのようにして作ればよいのか
- 「経営力強化とケア品質向上」のための活動内容とツール上の工夫は
- 各法人で「経営力強化とケア品質向上」を実現するには、その方法は？

など、着実に成果をあげる方法論を理解しておくことが今後の対応に必要不可欠となります。

さらには、各法人において「経営力強化・ケア品質向上」が実行できるように、実際に必要な作業内容、実施手順等の内容と、キャリアパス対応の賃金制度の改訂を法人様で実行して頂くための「テンプレート活用による賃金制度の自力構築セミナー」を紹介する講座を下記要領で開催いたします。

貴法人の更なる「経営力強化とケア品質向上」のために、ぜひ、ご活用下さい。

セミナー概要

1. 届け出るキャリアパス要件・定量的要件
 - 1) 資質向上のための計画表
 - 2) 介護職員の能力評価の仕方
2. キャリアパス対応の先進事例から学ぶ
 - (1) 「経営力強化とケア品質向上」はどのようにして実現されたか
 - 1) 賃金減額とビジョン志向型人事賃金制度導入
 - 2) セルフイメージ・コーチングの採用・実施
 - 3) 資質向上の為の評価制度・目標管理の実際
 - 4) 組織運営の要：マネジメント研修
 - 5) 職種間協力を実現した「引き継ぎ」の仕方
 - (2) 成功要因のポイント
3. キャリアパス要件の実際的対応
 - (1) 研修計画の立案
 - (2) 評価制度の導入法
 - (3) 本格的なキャリアパス要件の確立へのロードマップ
4. テンプレート活用による賃金制度の自力構築

日時：各回とも原則同内容（状況変化に対応）
 （第8回）平成22年07月22日（水）13:30～16:30
 （第9回）平成22年08月26日（木）13:30～16:30
 場所：NPO法人ソフトパーク研修室
 〒101-0021 東京都千代田区外神田1-1-5
 昌平橋ビル2階（袖看板（社）東京都交友会）
 定員：10名（先着順）受講料：1人5,000円
 主催者：特定非営利法人ソフトパーク
 振込口座番号：三井住友銀行 津田沼駅前支店
 普通 No.1331480 特定非営利活動法人ソフトパーク
 申込み：Tel：03-3843-8715
 Fax：03-5828-6561
 メール：h-furuse@soft-park.jp

講師：特定非営利法人ソフトパーク 理事
 株式会社オフィスF21 代表取締役
 古瀬 博義
 中小企業診断士。特別養護老人ホームなどの福祉施設の人事賃金制度等の改善を手掛ける。実績（日経ヘルスケア2月号 キャリアパス対応事例）
 2007年、理念に基づく「ビジョン志向型人事賃金システム」普及のため、(株)オフィスF21設立。

申し込み

FAX 03-5828-6561

メール h-furuse@soft-park.jp

法人名	No.		所属・役職	受講者氏名	希望日
所在地	〒				
TEL	() -	FAX	-		
メール					

ご記入後、そのままFAX下さい。当方よりお振込依頼や会場地図等のご案内を申し上げます。

自力で、交付金の「減額回避」、「経営力強化・ケア品質向上」を図るための
先進事例から学ぶキャリアパス対応の実際（全体像）

No.	項目	時間	備考
1	開講挨拶、オリエンテーション	13:30	
2	9月までに届け出るキャリアパス要件・定量的要件 1) 資質向上のための計画表 2) 介護職員の能力評価の仕方	13:40	途中休憩あり
3	キャリアパス対応の先進事例（日経ヘルスケア2月号掲載）から学ぶ （1）「経営力強化とケア品質向上」はどのようにして実現されたか 1) 取組の経緯 2) 1st Step 賃金減額とビジョン志向型人事賃金制度の導入 3) 2nd Step セルフイメージ・コーチングの採用・実施 4) 3rd Step 資質向上のための評価制度・目標管理の実際 5) 4th Step 組織運営の要：マネジメント研修 6) 5th Step 職種間協力を実現した「施設のあり方モデル事業」 （2）成功要因のポイント		
4	「経営力強化とケア品質向上」を実現するキャリアパス要件の実際的対応 （1）研修計画の立案 （2）評価制度の導入法 1) 評価の基準の作り方 2) スキル評価を組み込んだ評価制度の構築 3) 職員への周知 4) 処遇への反映とフィードバック （3）セミナーで実現する「経営力強化とケア品質向上」へのロードマップ 1) ビジョン志向型人事賃金制度の構築 2) セルフイメージ・コーチング指導者研修 3) マネジメント指導者研修	15:10	
5	「テンプレート活用による賃金制度（キャリアパス対応）の自力構築」の紹介	16:10	
6	質疑応答	16:20	

（注1）「経営力強化とケア品質向上」を実現するキャリアパス対応法の全体像を説明していきます。

（注2）法人様での具体的な適用については、別途、「テンプレート活用による賃金制度（キャリアパス対応）の自力構築」セミナーを提供します。

日経ヘルスケア 2月号で紹介されました
「小規模介護施設でもここまでやる！」
事例に学ぶ「キャリアパス」作成の勘所」
当セミナーで紹介をするお客様のキャリアパス事例が載っています。
この事例の内容をさらにお知りになりたい方は、是非、ご参加下さい。

（注）日経 BP 記事検索サービス（<http://bizboard.nikkeibp.co.jp/kijiken/>）で記事内容は購入できます。