

# 人材確保

に困っていませんか

## 介護業界のみなさま



3

子どもが学校に行く昼だけなら、という方は多いみたいですよ

知らなかった!

シフトの時間を変更して、昼のみ勤務での募集はどうですか

1

働き方改革が注目されていますね

施設長

社労士

職員の定着・確保のため何とかしてくては…

でも人材不足のうちでは無理!

~数ヵ月後~

4

やった!

これからも改革を続けていこう

やった!

~数ヵ月後~

2

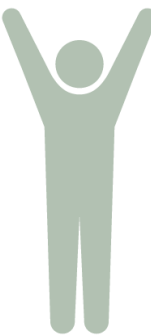
人材不足だからこそ!

まずは問題点を挙げてみましょう

昼間の人手が足りないないなあ

# 人材確保への対応や労務管理、働き方改革についてのご相談は

# 社労士にお任せください



お問合せ先

## 茨城県社会保険労務士会

水戸市河和田1丁目2470-2

電話 029-350-4864

<https://www.ibaraki-sr.com/>



# 多くの介護施設の皆さまより

## 「社労士に相談してよかった!」の声をいただいています

さまざまな職種間の評価バランスに悩む介護サービス会社代表Aさん  
サービス別、職種別、職位別の評価シートを提案してくれました



賞与決定に用いる評価制度について、**制度はあったものの上手く機能していませんでした**。当社は様々なサービス提供を行っているので、**多職種が混在しており一律な評価は難しく、結局曖昧な評価になってしまい、その不透明な部分に職員間でも不満が出ていました**。

そこで社労士さんに新たな評価制度が構築できないか相談したところ、**職種ごとに業務の洗い出しをし、サービス別、職種別、職位別の評価シートの作成を提案**してくれました。

同じ職種だとしても、人によっては行わない業務もあります。例えば病院の看護職員は採血や注射を行います、デイサービスの看護職員は行いません。このように人によって業務の項目数が変わるため、**行わない業務は評価対象とせず、項目数によって点数配分が変わる仕組み**としました。更に仕事だけができれば良いということが無いように、**コミュニケーションなども評価対象**としています。

また、点数を付けることだけが目的ではなく、職員間のコミュニケーションを図るツールとして使用できるよう**原則公開し、評価の透明化**も図りました。

一定の期間経過後は、項目を変更できるようにしてあり、新たな目標設定もできます。導入から数年で結果が出てきて、離職率も下がり、入社希望者が増えています。

夜勤中の同僚に困っている介護施設職員Bさん  
社労士が面談して、隠れた原因を突き止めて皆がハッピーに



夜勤で**一緒のシフトになると必ず怠けるRさん**。私一人ではいつ事故がおこるかと不安でした。上司に話を注意してもらいましたが、私がうそをついていると言い張ります。同僚にも聞いてみましたが、私と一緒にのときが一番ひどいようです。

会社が顧問社労士に相談したところ、まずは事実を確認することになりました。施設利用者に夜の様子を聞くなどして私の言う通りであることが確認できると、今度は**顧問社労士が直接Rさんと面談してくれました**。

社労士さんは状況や問題点を冷静に整理しつつも、親身になりRさんに寄り添って話をしてくれたようで、Rさんは**上司には言いにくかったが実は更年期障害**で、特に夜になると体がつらくイライラしていたことを打ち明けたそうです。

さっそく社労士さんが**会社に治療へ配慮したシフトの改善案を持ちかけ、会社はRさんに治療を勧め、夜勤にも配慮する対応を行いました**。Rさんはその後、治療をしながら元気に仕事をできるようになっています。

## 介護施設の人材確保、人事・労務管理は社労士にご相談ください!

### 人材の 確保・育成・定着



社労士は、人事・労務管理の専門家として、多様な人材の採用・育成・定着に関するコンサルティングを提供いたします。

### 就業規則・36協定・ 賃金制度の作成・見直し

社労士は、労働社会保険諸法令の専門家として、法令の改正に対応した就業規則等の作成・見直しをサポートします。



### 賃金・評価制度の 設計、運用

社労士は、豊富な経験に基づき、企業や職場の実情に合わせた賃金・評価制度の設計から運用までをご提案します。