

(6)モデルの活用

- 本モデルでは、介護従事者に「納得感」、「成長実感」および「安心感」を提供していくための人事管理の仕組みとその運用ルールを設計しているが、事業所の運営体制、職員の人員構成や給与水準などは各法人各様であるため、本モデルをそのまま適用するものではない。
- 人事管理の仕組みを構築し、運用していくのは各法人とそこに従事する職員であるため、各法人は本モデルを活用し、自法人と職員がよく理解し、魂の入った人事管理の仕組みとその運用ルールを作り上げることが求められる。
- 本モデルを適切に活用し自法人の魂が入った人事管理の仕組みとその運用ルールを作り上げるには、各法人の現状と目指す姿を踏まえ、本モデルを参考にしながら、自法人として“どのように職員を成長させ、その確認を行い、報いていくか”を検討・決定していくことが必要である。

各法人の目指す姿

経営理念

経営の方向性

職員に期待する人材像(成長の姿)

「目指す姿に沿っているか？」

各法人の現状

事業所の運営体制(役職別人員体制等)

職員の人員構成(年齢別・雇用形態別)

人事管理の仕組みの課題

人事管理の運用実態

職員の給与水準(年齢別・雇用形態別)

企業風土

現状を維持すべき処、
変えるべき処に沿っているか？

各法人の人事管理の仕組みと その運用ルールの構築

等級制度

【どのように成長させるか】

評価制度

【どのようにその成長を確認するか】

給与制度

【どのように報いるか】

「どこを参考とし、
どこを変えるか？」

雇用管理モデル・ キャリアアップモデル

等級制度

評価制度

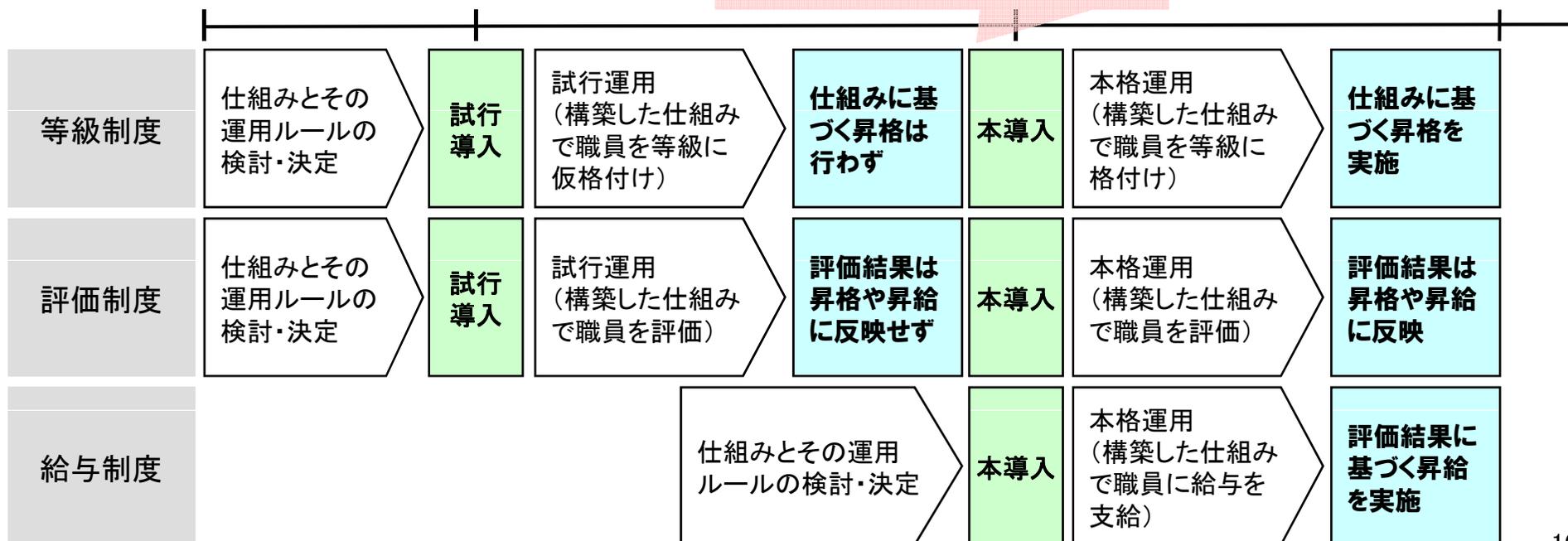
給与制度

(6)モデルの活用

- 現状を変えることは組織でも個人でも大変な労力と葛藤を伴うものであり、新たに等級制度、評価制度および給与制度を構築・運用し、魂の入った人事管理の仕組みとその運用ルールを作り上げていくことは、各法人の現状に応じてその負荷が大きくなることが想定される。
- 特に、等級制度、評価制度および給与制度を一度に導入し、運用していくには、法人内での検討・決定、全職員への周知徹底、管理職・現場マネジメント層の習熟、給与の見直しおよび制度導入に伴う法的リスクへの対応などを一定期間で遂行することが求められる。
- 新たな人事管理の仕組みとその運用ルールを法人および職員がよく理解し、慣れていくための準備期間を持たせるため、制度を段階的に導入することが考えられる。
- 各法人は、まず検討・決定から本格運用までの実施計画およびスケジュールを決定することが肝要である。

(例)人事管理の仕組みに関する検討・導入スケジュール

このタイミングで、試行運用結果を踏まえ、仕組みやその運用ルールを見直すことも想定される



(6)モデルの活用

- 本モデルを適切に活用し自法人の魂が入った人事管理の仕組みとその運用ルールを作り上げ、実際に運用していくには、“実施計画・スケジュールの作成”から“導入”までのプロセスを進めることが想定される。
- 設計段階において、人事管理の仕組みの変更(特に、給与の変更)に関連する事項は、労働基準法などの法規制を遵守し、検討・決定を進める必要があるため、その変更に伴う法的リスクについて、弁護士などの外部専門家に相談・確認したうえで、慎重に進めることが肝要である。

