

CareTEX福岡2018専門セミナー

介護事業所の経営者・施設長必見！！
人材定着と組織力強化のための職場改善ポイント

有限会社HRエージェント
SPEC経営研究所
佐藤康弘



講師プロフィール

有限会社HRエージェント 佐藤康弘

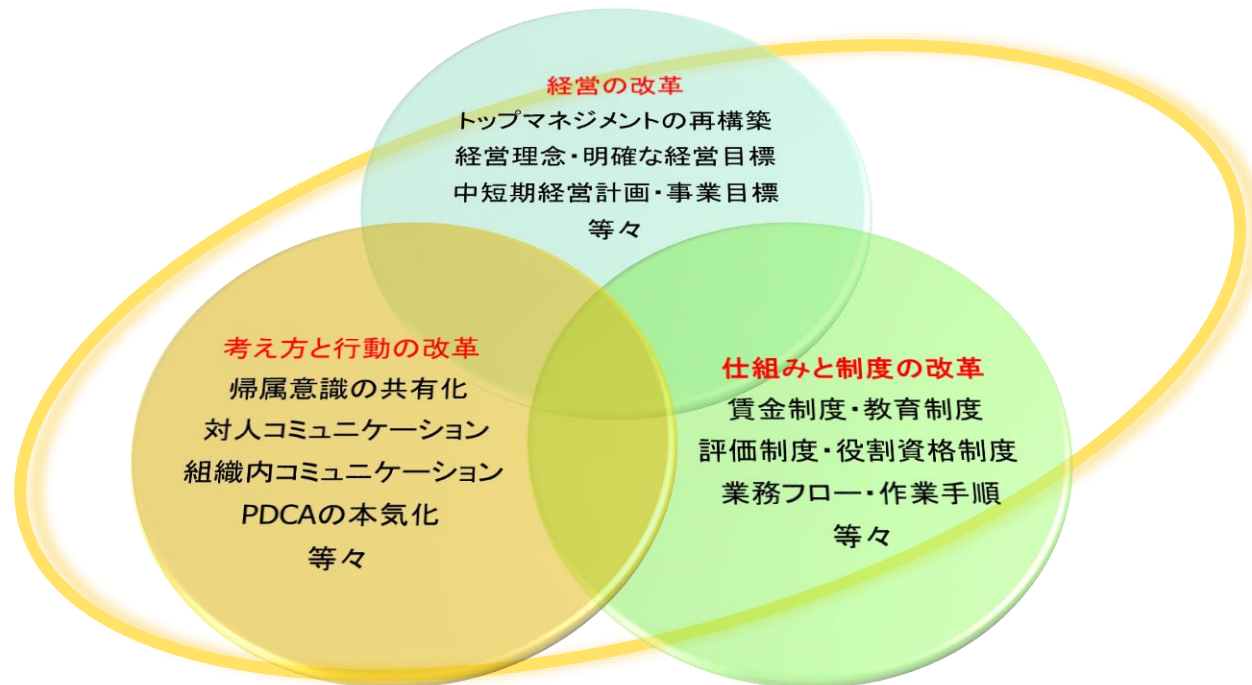
大手日本企業の人事労務管理業務を経て、外資系企業で戦略的経営人事を学ぶ。
以後、人事・経営コンサルティング事業を中心に企業活性化の分析指導を手がけ、経営指導・組織分析
個人適性分析・組織改革・各種人事制度の立案・導入、MBO・OJT体系、キャリア研修・階層別研修全般
の実務や組織分析を基にした組織体系の再構築、組織改革や企業の各種戦略に多数関与。
また行政主催の経営者セミナー・自治体や教育・労働行政における職員対象のセミナー・キャリア
カウンセリング指導や就職支援指導・人事担当者向専門研修企業採用力向上研修等を幅広く行い
福岡県地域中小企業人材確保支援事業のシニアコンサルタントとしても活躍した。
一般企業から医療機関、介護・福祉業界、公的機関等幅広く活躍中

- ◆ 2010年から厚生労働省事業「高校におけるキャリア教育実践講習」指導教官
- ◆ 2013年から福岡市教育委員会障がい者就労支援外部専門委員
- ◆ 2014年から福岡県福祉・介護人材定着促進事業チーフコンサルタント
- ◆ 2016年から福岡県介護職員キャリアパス構築支援事業専門委員
- ◆ 2017年から福岡市教育委員会アドバイザー委嘱
- ◆ 2018年から土業グループとSPEC経営研究所(介護事業所指導に特化)を立上げ

* 介護福祉関連抜粋

強い介護事業所とは… 人的経営基盤活性化の3ポイント

理想の介護事業所 = 3方面からの改革が必要



強い介護事業所とは・・・ 組織能力(経営に継続性がある)を高める条件

強い介護事業所の定義＝**組織能力の高さ**で決まる＝**魅力ある事業所**

組織を構成する全職員*₁の能力*₂を向上させる

- *₁ 能力(テクニカル・ヒューマン・マネジメント)
- *₂ 成員(雇用体系に関わらず、事業所で働く全ての人)

全職員の能力を向上させる仕組み*₃が必要

- *₃ 人事体系(キャリアパス制度)の構築と研修体系の強化

全職員の能力を組織全体に転換*₄させる

- *₄ 業界人(専門職能)と事業所へのロイヤリティの醸成・涵養と共有

能力の定義 = 3大スキル(能力)

テクニカルスキル

専門職としての実務力

ヒューマンスキル

組織人としての人間力

マネジメントスキル
(コンセプチャルスキル)

管理層としての変化対応力

介護業界3大スキル(能力)の現状

テクニカルスキル

◎ 専門職としての実務力

ヒューマンスキル

✖ 組織人としての人間力

← ここが重要！！

マネジメントスキル
(コンセプチャルスキル)

△ ~ ✖ 管理層としての変化対応力



介護業界の能力に関する認識の問題

業種・業界・を問わず、多くの企業や組織で経営上の最大の課題は

「ヒューマンスキル」の力不足による組織能力の低下・悪化です。

残念ながら介護業界の現状は「ヒューマンスキル」に関する理解や

関心が低く、また取り組みが圧倒的に少ない現状があります。

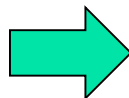
つまり、**組織能力を高める為の方途が弱い状態にあるのです。**



介護業界の組織上の問題

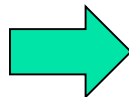
現在の介護業界は、職員個人の能力(善意)に寄りかかって組織を運営している状態が慢性化していると言えます。

● 有能人材の燃え尽き症候群・離職の問題

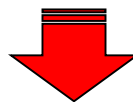


【考え方・行動の改革】

● ノウハウの属人化の問題



【仕組み・制度の改革】



言い訳の常態化(マンパワー不足……)

強い介護事業に転換するためには 「組織改革・活性化の手順」

* 福岡県成功事例(福祉・介護人材定着促進事業2014~2017)

法人側の覚悟と全職員への告知と共有

組織分析の実施

ヒューマンスキル研修の実施

組織課題解決のプロジェクト化

基幹フローの再整備

経営・事業戦略の計画化

PDCAサイクル化

組織分析(現状分析)の実施

人材格差は事業所間格差である！

法人理念と人材要件の整備 & 共有・落とし込み
職務基準・等級制度再構築・作業フローや手順の構築

あるべき姿

研修体系の構築
組織改革の基礎研修の実施

改善(課題の解決)

ギャップ
=
解決すべき課題

現状