



視点	施設長の実務の視点（全体編）		組織管理・人事管理の視点		組織管理・人事管理の視点																																					
経営テーマ	施設全体の動きを把握する		多様な働き方（働きやすさ）の実現を目指す		多様な働き方（働きがい）の実現を目指す																																					
研修からの学び	研修を受けての気づきや学びは？ 組織づくりで、特に職員との距離の部分はコミュニケーション不足を痛感している。何か問題があって面談をすることが多いが、その際も職員の考え方や生活環境まで把握しきれていない。役職者との関りはあるが一般職員との関りは少ない。課題は認識しているので、計画的に面談を行って職員個々の理解に努めたい。		研修を受けての気づきや学びは？ 合掌苑様の成長戦略の中で量より質に変更した話を聞き、当法人も同じように事業所を拡大し、量も質も求めている現状には無理があると気付かされた。人材不足倒産という言葉が胸に刺さった。話合いの改善による働きやすさの向上を目指すよう意見を吸い上げたい。		研修を受けての気づきや学びは？ 働きがいづくりはレベルの高い個別マネジメントが求められるということ。職員個々の目標や人生設計を知らないといこの部分もマネジメントしきれないと感じた。現状、人事考課の時だけ働きがいを聞いているので、法人側がどれだけ興味・沸く仕掛けを考慮することができるかが重要だと理解できた。																																					
現状	現状の自分自身の認識レベルや部下の認識レベルは？ 今年度は新人及び中堅研修の中で、法人の理念・方針を分かりやすく伝える機会を増やし、理念磨きを実践している。その中で、一人ひとりの職員が描く将来像をもう少し深掘して情報収集をする必要がある。部下である役職者も職員のことを把握するための面談の重要性を認識している。		現状の自分自身の認識レベルや部下の認識レベルは？ 2年くらい前から特養の一部減床を進めてきており、一向に進まない可立ちと職員のやりくりは自転車操業の現状である。特養の強みを生かすべくケア方針別の運営を進めているが、今年度はコロナ禍で中途半端な状態で終わっている。ほとんどの職員は自立支援介護を経験しているので、再度学習する必要性を感じている。		現状の自分自身の認識レベルや部下の認識レベルは？ キャリアパス、人事考課制度も見直しが必要である。整えることはできているが、現状の人材育成と乖離していることにも気づいている。法人を選んでもらえる仕組みをもっとわかりやすくする必要はある。																																					
将来変化予測	このままのレベルで将来的にはどのようなになるのか？ 職員は自分の本当の想いを誰にも受け止められず、転職を考えだす。離職率が高まる。		このままのレベルで将来的にはどのようなになるのか？ 法人主体の働き方改革となり、職員のニーズとミスマッチが生じ、職員満足度が得られない。		このままのレベルで将来的にはどのようなになるのか？ 現状の人事考課制度は評価項目が難しい。もう少し簡単にしてもっと職員個々の強みや成果が感じられるような制度に変更しないと職員の能力を生かしきれず、自信をなくす。																																					
踏まえて何をすべきか	<table><tr><th>STEP 1</th><th>施設長の育成</th><th>状況確認</th></tr><tr><td>① 施設長業務を整理（役割の明確化）</td><td></td><td>☐完了 ☐検討</td></tr><tr><td>② 施設の内部管理の仕組み化</td><td></td><td>☐完了 ☐検討</td></tr><tr><td>③ 施設における自立支援介護の実践・確立</td><td></td><td>☐完了 ☐検討</td></tr></table>		STEP 1	施設長の育成	状況確認	① 施設長業務を整理（役割の明確化）		☐ 完了 ☐ 検討	② 施設の内部管理の仕組み化		☐ 完了 ☐ 検討	③ 施設における自立支援介護の実践・確立		☐ 完了 ☐ 検討	<table><tr><th>STEP 2</th><th>組織・人事管理体制の強化</th><th>状況確認</th></tr><tr><td>① 経営資源としての人材管理（現状把握）</td><td></td><td>☐完了 ☐検討</td></tr><tr><td>② 働きやすい職場の確立</td><td></td><td>☐完了 ☐検討</td></tr><tr><td>③ ②を実現するための制度の確立</td><td></td><td>☐完了 ☐検討</td></tr></table>		STEP 2	組織・人事管理体制の強化	状況確認	① 経営資源としての人材管理（現状把握）		☐ 完了 ☐ 検討	② 働きやすい職場の確立		☐ 完了 ☐ 検討	③ ②を実現するための制度の確立		☐ 完了 ☐ 検討	<table><tr><th>STEP 2</th><th>組織・人事管理体制の強化</th><th>状況確認</th></tr><tr><td>① 経営資源としての人材管理（現状把握）</td><td></td><td>☐完了 ☐検討</td></tr><tr><td>② 働きがいのある職場の確立</td><td></td><td>☐完了 ☐検討</td></tr><tr><td>③ ②を実現するための制度の確立</td><td></td><td>☐完了 ☐検討</td></tr></table>		STEP 2	組織・人事管理体制の強化	状況確認	① 経営資源としての人材管理（現状把握）		☐ 完了 ☐ 検討	② 働きがいのある職場の確立		☐ 完了 ☐ 検討	③ ②を実現するための制度の確立		☐ 完了 ☐ 検討
STEP 1	施設長の育成	状況確認																																								
① 施設長業務を整理（役割の明確化）		☐ 完了 ☐ 検討																																								
② 施設の内部管理の仕組み化		☐ 完了 ☐ 検討																																								
③ 施設における自立支援介護の実践・確立		☐ 完了 ☐ 検討																																								
STEP 2	組織・人事管理体制の強化	状況確認																																								
① 経営資源としての人材管理（現状把握）		☐ 完了 ☐ 検討																																								
② 働きやすい職場の確立		☐ 完了 ☐ 検討																																								
③ ②を実現するための制度の確立		☐ 完了 ☐ 検討																																								
STEP 2	組織・人事管理体制の強化	状況確認																																								
① 経営資源としての人材管理（現状把握）		☐ 完了 ☐ 検討																																								
② 働きがいのある職場の確立		☐ 完了 ☐ 検討																																								
③ ②を実現するための制度の確立		☐ 完了 ☐ 検討																																								
相談したいこと 確認したいこと	<table><tr><td>WHY（目的） 何のために</td><td>人材育成・定着</td></tr><tr><td>WHAT（テーマ） 何を</td><td>個人面談</td></tr><tr><td>WHEN（期間） いつまでに</td><td>現在進めている</td></tr><tr><td>WHERE（対象範囲） どの範囲まで</td><td>全職員</td></tr><tr><td>WHO（責任者） 誰が</td><td>役職者以上</td></tr><tr><td>HOW（方法論） どのように</td><td>計画的に面談日を設定して職員の想いを聴く。</td></tr></table>		WHY（目的） 何のために	人材育成・定着	WHAT（テーマ） 何を	個人面談	WHEN（期間） いつまでに	現在進めている	WHERE（対象範囲） どの範囲まで	全職員	WHO（責任者） 誰が	役職者以上	HOW（方法論） どのように	計画的に面談日を設定して職員の想いを聴く。	<table><tr><td>WHY（目的） 何のために</td><td>職員満足度の向上（利用者満足度の向上）</td></tr><tr><td>WHAT（テーマ） 何を</td><td>会議又はアンケート</td></tr><tr><td>WHEN（期間） いつまでに</td><td>2021.3（第1段階）以降継続</td></tr><tr><td>WHERE（対象範囲） どの範囲まで</td><td>まずは正職員、次に短時間職員</td></tr><tr><td>WHO（責任者） 誰が</td><td>チーフマネージャー以上</td></tr><tr><td>HOW（方法論） どのように</td><td>働きやすさだけを考え抜く会議を継続開催する。</td></tr></table>		WHY（目的） 何のために	職員満足度の向上（利用者満足度の向上）	WHAT（テーマ） 何を	会議又はアンケート	WHEN（期間） いつまでに	2021.3（第1段階）以降継続	WHERE（対象範囲） どの範囲まで	まずは正職員、次に短時間職員	WHO（責任者） 誰が	チーフマネージャー以上	HOW（方法論） どのように	働きやすさだけを考え抜く会議を継続開催する。	<table><tr><td>WHY（目的） 何のために</td><td>働き甲斐の構築</td></tr><tr><td>WHAT（テーマ） 何を</td><td>新しいキャリアパス制度の運用</td></tr><tr><td>WHEN（期間） いつまでに</td><td>2021.4</td></tr><tr><td>WHERE（対象範囲） どの範囲まで</td><td>全職員</td></tr><tr><td>WHO（責任者） 誰が</td><td>法人内部部長級</td></tr><tr><td>HOW（方法論） どのように</td><td>ほぼ出来ている新制度の説明会開催</td></tr></table>		WHY（目的） 何のために	働き甲斐の構築	WHAT（テーマ） 何を	新しいキャリアパス制度の運用	WHEN（期間） いつまでに	2021.4	WHERE（対象範囲） どの範囲まで	全職員	WHO（責任者） 誰が	法人内部部長級	HOW（方法論） どのように	ほぼ出来ている新制度の説明会開催
	WHY（目的） 何のために	人材育成・定着																																								
WHAT（テーマ） 何を	個人面談																																									
WHEN（期間） いつまでに	現在進めている																																									
WHERE（対象範囲） どの範囲まで	全職員																																									
WHO（責任者） 誰が	役職者以上																																									
HOW（方法論） どのように	計画的に面談日を設定して職員の想いを聴く。																																									
WHY（目的） 何のために	職員満足度の向上（利用者満足度の向上）																																									
WHAT（テーマ） 何を	会議又はアンケート																																									
WHEN（期間） いつまでに	2021.3（第1段階）以降継続																																									
WHERE（対象範囲） どの範囲まで	まずは正職員、次に短時間職員																																									
WHO（責任者） 誰が	チーフマネージャー以上																																									
HOW（方法論） どのように	働きやすさだけを考え抜く会議を継続開催する。																																									
WHY（目的） 何のために	働き甲斐の構築																																									
WHAT（テーマ） 何を	新しいキャリアパス制度の運用																																									
WHEN（期間） いつまでに	2021.4																																									
WHERE（対象範囲） どの範囲まで	全職員																																									
WHO（責任者） 誰が	法人内部部長級																																									
HOW（方法論） どのように	ほぼ出来ている新制度の説明会開催																																									
上記「STEP1～2」の組織・人事管理体制強化以外のテーマで組織人事管理を推進する場合は、以下のフォーマットに取組みを記載してください。（例：リーダーの育成、雇用延長の対応、就業規則の整備、教育体系の整備など）																																										