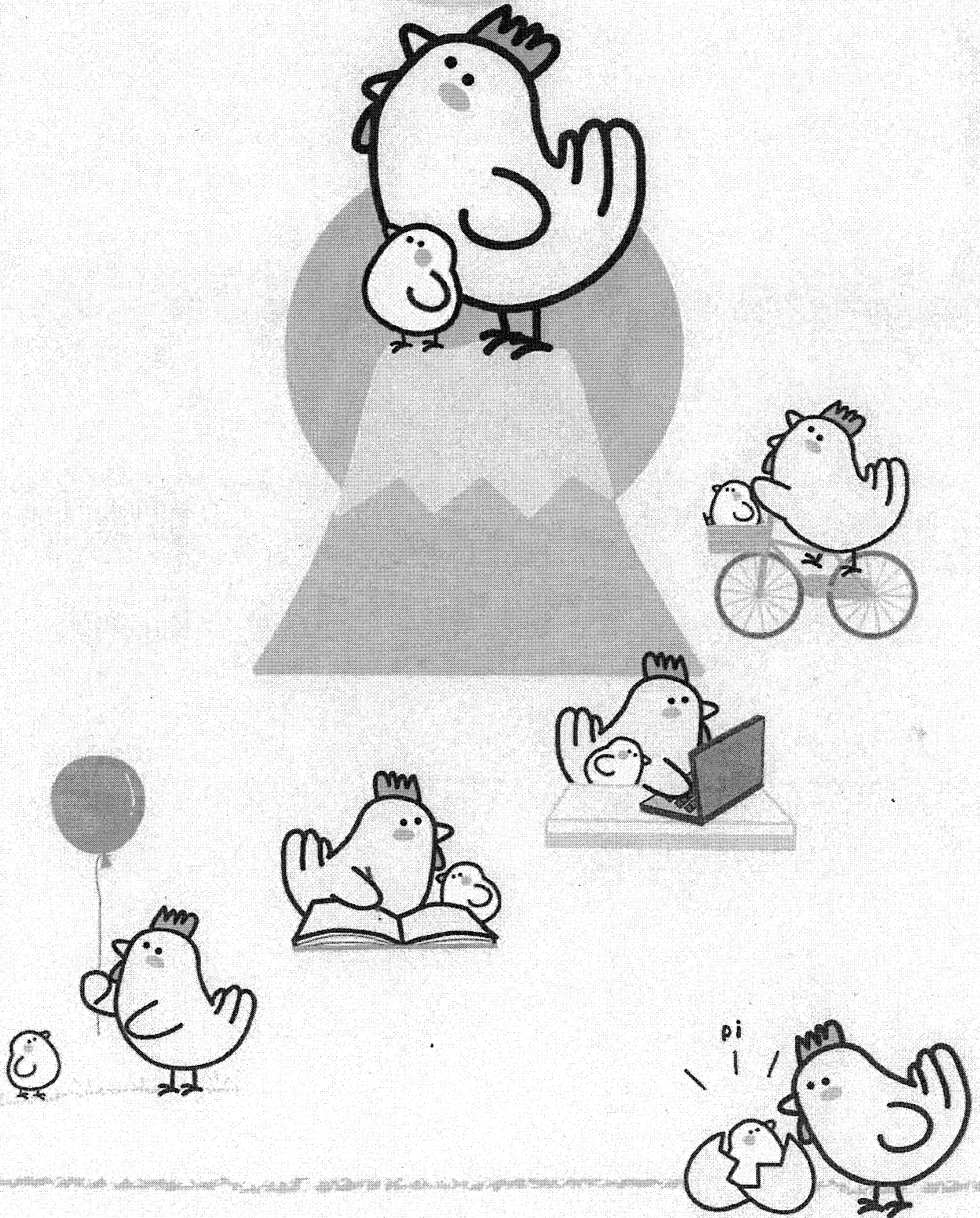


平成29年度  
公益財団法人  
介護労働安定センター  
長崎支部



私たちは介護のプロを応援します！

〒850-0057 長崎市大黒町9-22大久保大黒町ビル新館6階  
TEL : 095-828-6549 FAX : 095-828-6589

# 1. 雇用管理の改善（働きやすい職場環境づくりのお手伝い）

無料

## ○雇用管理コンサルタント及びヘルスカウンセラーによる相談援助

介護労働者を雇用する事業主の皆様のさまざまな雇用管理の改善及び介護職員の方のメンタル予防・健康管理について専門家が訪問または来所による無料の相談を実施します。また、各事業所や、複数の事業所に対する講話、勉強会、相談会、研修会にも対応いたします。申込みは随時受け付けておりますので、お気軽にご相談ください。

### <平成29年度 雇用管理コンサルタント>

石井計行 税理士・中小企業診断士（長崎市）  
佐藤信吾 特定社会保険労務士（佐世保市）  
田川智砂子 特定社会保険労務士（大村市）  
横尾忠則 特定社会保険労務士（島原市）  
堀江武志 社会保険労務士（長崎市）  
下川高志 特定社会保険労務士（長崎市）  
西浦友也 社会保険労務士（時津町）

### <平成29年度 ヘルスカウンセラー>

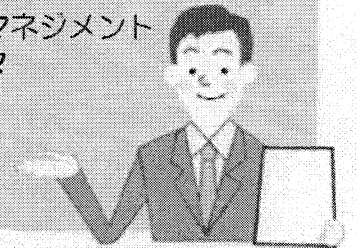
久富香苗 臨床心理士（長与町）  
山中利文 認定看護管理者精神科認定看護師（諫早市）  
碓由美香 感染管理認定看護師（佐世保市）  
山口とめ子 看護師（長崎市）  
橋本愛 看護師（長与町）  
山口友子 感染管理認定看護師（諫早市）  
堀江武志 産業カウンセラー（長崎市）  
豊福睦子 看護師（長崎市）  
鴨川仁人 臨床心理士（長崎市）

### <個別相談実施例>

- ・就業規則等各種規程の見直しについて
- ・法改正と事業所の現状について
- ・募集・採用の注意点について
- ・介護保険制度改正や報酬改定について
- ・人事評価制度について
- ・賃金体系について
- ・処遇改善加算について
- ・助成金について 等々

### <研修実施例>

- ・法改正と労務管理のポイント
- ・労務トラブルの事前対策
- ・パワハラ防止とアンガーマネジメント
- ・介護保険の仕組み 等々

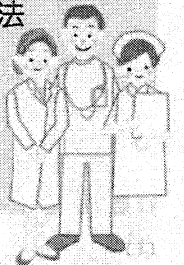


### <個別相談>

- ・ヘルスカウンセラーと個別面談を実施しています。
- また、事業所内での相談会として複数の職員の方との面談も実施しています。

### <研修実施事例>

- ・職場のメンタルヘルス
- ・離職を防止する管理者としての援助方法
- ・こころのマネジメント
- ・感染症予防
- ・熱中症予防対策
- ・腰痛予防
- ・ストレス対策 セルフケア 等々



有料

## ○事業者支援セミナー

介護事業所の事業主や中間管理職及び介護団体等の長などを対象に、組織管理、財務管理及びサービス管理など雇用管理及び経営の改善に必要な情報の提供、知識の修得または意識啓発など事業所にニーズに即したテーマによる雇用管理改善のためのセミナーを実施します。

- 平成29年7月17日（月）佐世保市開催 7月19日（水）長崎市開催

「職員の働きがい・定着促進のための目標面接の考え方・進め方」

- 平成29年8月11日（金）佐世保市開催 8月23日（水）長崎市開催

「人材育成のための人事考課の考え方・進め方」

講師：佐藤 信吾氏（有限会社 佐藤労務経営サポート 取締役社長）

- 平成29年9月20日（水）長崎市開催 9月29日（水）佐世保市開催

「介護保険外サービスの時代がやって来る！～5年先、10年先のビジョンを考えよう～」

講師：堀江 武志氏（きぼう社会保険労務士事務所 代表）

- 平成30年2月14日（水）長崎市開催

「介護保険法改正（仮）」

講師：小濱 道博氏（小濱介護経営事務所 代表）



## 2. 職業能力の開発（利用者へのサービス向上のために）

無料

### ○能力開発啓発セミナー／介護技術講習

- 平成29年 5月17日（水）10：00～12：00 長崎市開催 定員30名  
「新人職員を育てる近道 ～チーム力を高める～」  
講師：白仁田 敏史（有限会社あんのん 代表取締役 長崎県認知症グループホーム連絡協議会 会長）
- 平成29年 5月17日（水）13：30～15：30 長崎市開催 定員30名  
「腰痛ベルトに頼らない身体作り」  
講師：本多 志延（健康運動指導士）
- 平成29年11月15日（水）13：30～15：30 長崎市開催 定員30名  
「人材育成にはお金がかかる ～キャリアパス制度と助成金の活用～」  
講師：横尾 忠則（横尾社会保険労務士事務所 所長）
- 平成29年11月24日（金）13：00～15：00 長崎市開催 定員30名  
「利用者を危険から守るPEAP」  
講師：堤 清一（ういずだむ株式会社 代表取締役 長崎県介護福祉士会 理事）

無料

### ○研修コーディネーター事業

従業員のキャリア形成に取り組む介護事業所を対象に、職員が訪問等による無料の相談援助を実施し、相談内容に応じて雇用管理改善の担当者と連携し問題解決に努めます。また、専門的相談については、当センターが委嘱する介護人材育成コンサルタントが対応します。

#### <個別相談>

・介護事業主からのご要望により、コンサルタントが指定の場所に伺い、職員のキャリア形成、研修体系構築等について説明します。

#### <集団相談>

・複数事業所、各種団体からのご要望により、コンサルタントが指定の場所に伺い、キャリア形成等に関する講話・勉強会を実施します。

#### <平成29年度 人材育成コンサルタント>

佐藤信吾 社会保険労務士・キャリアカウンセラー(CDA) (佐世保市)  
堀江武志 社会保険労務士・キャリアコンサルタント (長崎市)  
田川智砂子 社会保険労務士 (大村市)  
横尾忠則 社会保険労務士 (島原市)  
金子マモル キャリア概論等講師 (長崎市)  
白仁田敏史 認知症介護指導者・事業所代表 (大村市)  
堤清一 認知症介護指導者・事業所代表 (長崎市)  
下川高志 社会保険労務士 (長崎市)  
鴨川仁人 キャリアカウンセラー(CDA) (長崎市)  
西浦友也 社会保険労務士 (時津町)  
本多志延 健康運動指導士 (長崎市)

有料

### ○医療的ケア教員講習会

◎平成29年7月22日（土）9：30～17：30 定員：5名 長崎市  
対象者：医師、正看護師、保健師、助産師

有料

### ○介護職員スキルアップ講習

より実践的な知識・技術等を修得してレベルアップすることができます。

◎コミュニケーションの基本	4月27日（木）18：30～20：30	定員 30名	長崎市
◎アンガーマネジメント	6月23日（金）18：30～20：30		
◎薬と医学の知識	1月26日（金）18：30～20：30		

有料

### ○出張講習（ケアサポート講習）

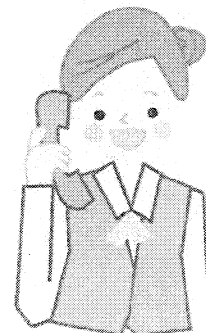
センターが培った情報を活かし、皆様のご要望に応じた研修を計画し、ご提供いたします。サービス産業の現場や介護事業所等における職員研修等の一環として、お客様のニーズに合わせ研修を組み立てる、オーダーメイド型の講習です。

### CHECK! こんな方にオススメ!

- ・講習を受けたいが日程が合わない
- ・開催地まで遠くて受講できない
- ・社内研修をしたいが、誰に頼んだらいいかわからない
- ・計画的に研修を実施したいが、どのように計画したらいいかわからない
- ・多くの職員に統一した講習を受けさせたい 等々

### ◎研修に活用できる助成金もあります!

助成金に関するご相談も無料ですので、お気軽にご連絡ください。



雇用管理相談援助事業及び能力開発事業については、今後講習の追加、日程等の変更がある場合がございますので、詳しくは当センターのホームページでご確認いただくか電話にてお問い合わせください。

## ○実務者研修（625時間）

当センターでは、雇用保険受給資格者で介護職への就職を希望され、公共職業安定所長から職業講習の受講指示を受けた方の離職者訓練として実施します。

実施期間：平成29年6月1日～11月10日

## 3. 情報の提供（介護労働者の理解のために）

### ○図書・DVDの発行

介護についての能力向上や資格取得に役立つ図書や介護に関わる方々の技能レベル向上と幅広い知識の修得に役立つDVDを発行しています。

### ○機関誌「ケアワーク」の発行

介護に関する知識や最新の情報等を掲載した月刊誌を発行しています。

### ○職場改善好事例集「こんなときDO（どう）する」

介護事業を行ううえで、職員の雇用管理に関する悩みは尽きません。

「職場改善好事例集」では、そんな悩みを解決するヒントとして、全国の訪問・施設介護事業所が取り組んだ雇用管理の改善事例を紹介しています。

詳しくはこちらから → <http://www.dousuru.kaigo-center.or.jp>

### ○介護情報サイト（care-net.biz）の運営

#### ・ホームページ作成 ～ 制作・公開・更新・運用 ～

今やホームページは、介護事業所の情報公開だけにとどまらず、サービスのご利用をお考えの方、就職をご希望の方等の必須アイテムです！

ホームページに関するノウハウを持ったホームページセンターが、制作、公開、更新、運用までサポートいたします。当サービスは、電話、郵便、FAX、E-mailなどで掲載内容をホームページセンターに送るだけで、簡単にお手頃価格で作成できます。

初期設定費用：賛助会員 47,300円（一般 60,600円）

月額利用料：賛助会員 6,400円（一般 7,800円）

（月額利用料にはサーバーレンタル・保守費用・月の更新最大2回分を含む）

※求人サイト「ケアワークナビ」の求人広告を無料で1年間掲載できます

#### ・介護・福祉・医療の求人サイト「ケアワークナビ」（有料）

介護事業者の人材確保のお手伝いをします。

#### ・介護事業者検索サイト「カイゴホームページナビ」（登録無料）

当検索サイトに登録いただくと、日本全国で介護事業所をお探しの方が、インターネットにより介護事業者のホームページを地域別・提供サービス別に検索される際の検索対象となります。

## 4. 介護関係機関との連携（介護分野の人材確保・定着のために）

### ○介護労働懇談会の実施

安心して働くことができる介護事業所の職場づくりを支援することによって、介護人材の確保及び定着、育成をもたらすために、地域の介護関係の行政機関、民間団体等が参集し、介護労働の現状と展望について情報共有するために、地域の実情に応じた役割、分担のあり方について検討します。

# 介護労働安定センター相談援助事業

専門家による

## 無料で専門家を派遣し 個別相談や研修を実施します

当センターが委嘱している専門家とは？

▶ 社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、臨床心理士、産業カウンセラー、看護師、キャリアコンサルタント、認知症介護指導者、介護福祉士、介護支援専門員 等

### 人事管理制度

雇用

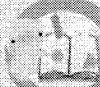
公平な人事管理を行うには、どうしたらよいか。職員も納得する人事管理制度になるよう見直したい。



### 研修計画

育成

職員のモチベーションを高めるために研修を充実させ、職員の質の向上を図りたい。



### 腰痛予防

健康

「職業病」とも言われている、腰や首などの痛みを防ぐためにはどうしたらよいか。



### 労働時間

雇用

変形労働時間制を導入したい。登録ヘルパー等の移動時間の取り扱いや法定休日、36協定とは。



### キャリア形成

育成

職員一人ひとりの目標達成のためにはどうしたらよいか。組織人としての仕事の進め方とは。



### 感染症予防

健康

ウイルスなど、職員間の感染を予防する方法を知りたい。感染症対策を徹底したい。



### 賃金体系

雇用

介護職に合った賃金体系とは。古い賃金体系を見直し、職員のやる気の向上につなげたい。



### リーダーシップ

育成

新任の管理職にリーダーシップを身につけてほしい。管理者としての心構えについて。



### ストレス対策

健康

職員のストレスを緩和し、安心して仕事に打ち込んでもらうにはどうしたらよいか。



### 就業規則

雇用

実地指導に耐えられる就業規則か点検してほしい。法改正に対応した就業規則か見直したい。



### キャリアパス

雇用  
育成

処遇改善加算のためにキャリアパスをつくりたい。また、つくったキャリアパスを運用するには。



### うつ病予防

健康

うつ病が疑われている職員がいる。対応を教えてください。職員に個別相談も行いたい。



### 処遇改善加算

雇用

処遇改善加算の算定要件とは。算定に必要な書類を整備したい。



### 助成金

雇用  
育成

助成金を活用できるのは、どんな時なのか。職員の育成に利用できる助成金等を知りたい。



### 休職・復職

雇用  
健康

職員が休職や復職する際、どのような点に注意したらよいか。



check!

上記項目以外でも  
お気軽にご相談ください

事業項目	相談可能時間
雇用管理改善	1 法人 年間6時間まで
人材育成	1 法人 年間3回まで (1回1.5時間以内)
健康確保	1 法人 年間4時間まで

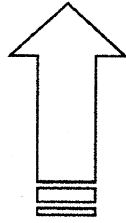
【お申し込み・お問い合わせ先】

(公財) 介護労働安定センター 長崎支部

〒850-0057 長崎市大黒町9-22 大久保大黒町ビル新館6F

TEL/FAX 095-828-6549 / 095-828-6589

FAX:095-828-6589




平成 年 月 日

事業所名		代表者名	
所在地	〒		
	TEL:	FAX:	
申込者 (担当者) 氏名		役職	
相談内容			
相談 希望日時	第1希望日 平成 年 月 日 ( ) 時 分 ~ 時 分	受理印	
	第2希望日 平成 年 月 日 ( ) 時 分 ~ 時 分		
実施日	平成 年 月 日 ( ) 時 分 ~ 時 分		

※「相談申込書」に記載された内容については、当センターの個人情報管理規定に従い厳重に管理し、コンサルタント・ヘルスカウンセラー・支部職員による日程調整、内容確認及び事業活動に関する調査のみに使用し、上記以外の目的で使用いたしません。

【お申し込み・お問い合わせ先】

 (公財)介護労働安定センター 長崎支部  
〒850-0057 長崎市大黒町9-22 大久保大黒町ビル新館6F  
TEL/FAX 095-828-6549 / 095-828-6589

## 【事業主用】

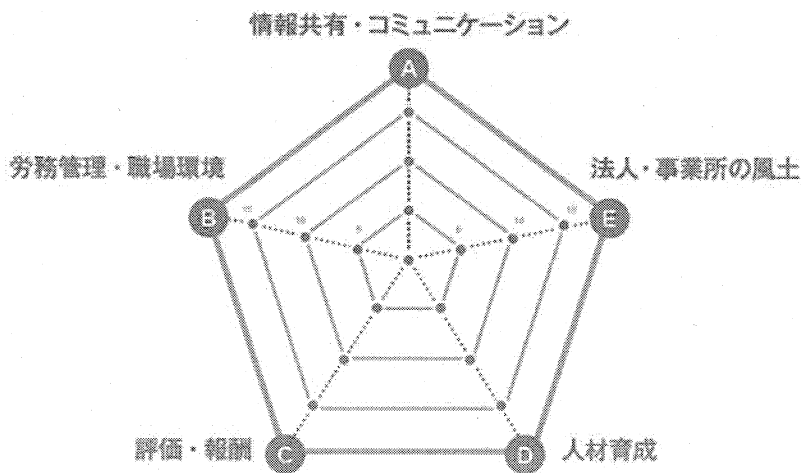
雇用管理改善チェックリスト  
CHECK&DO25

現状に該当する番号を○で囲んでください ⇒

			あてはまる	あてはまる どちらかというと	あてはまらない どちらかというと	あてはまらない
A 情報共有・コミュニケーション	1	理念やビジョン、方針を職員に対し周知・徹底している	4	3	2	1
	2	年度事業計画と目標を職員に対し明確に示している	4	3	2	1
	3	記録・報告、ミーティング等で、職員間での情報共有を徹底している	4	3	2	1
	4	自法人・事業所を取巻く環境や今後の課題について話合う機会を設けている	4	3	2	1
	5	現場からのアイデアや意見・提案を吸上げる機会を設けている	4	3	2	1
B 労務管理・職場環境	6	仕事と育児など生活との調和等、個人の事情に配慮した支援を行っている	4	3	2	1
	7	業務内容や量に対応できる適切な人員を確保している	4	3	2	1
	8	勤務時間や仕事の内容で過重な負担を強くないようにしている	4	3	2	1
	9	有給休暇の取得推進や福利厚生面の整備など、労働環境の整備・改善を行っている	4	3	2	1
	10	職員一人ひとりの心身の健康に配慮している	4	3	2	1
C 評価・報酬	11	仕事の役割や責任の範囲、必要な能力等を明確に示している	4	3	2	1
	12	一人ひとりの果たすべき役割や目標について話し合いを行っている	4	3	2	1
	13	仕事ぶりや能力について評価し、面談によるフィードバックを行っている	4	3	2	1
	14	仕事ぶりや能力について評価し、何らかの処遇改善（賞与、一時金、報奨金、賃金改定等）につなげている。	4	3	2	1
	15	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	4	3	2	1

↓ 裏面へつづく

		あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらかという あてはまらない	あてはまらない	
D 人材育成	16	職員のスキルアップのための研修方針があり研修を行っている	4	3	2	1
	17	外部の講習会や資格取得等のために支援を行い、職員のスキルアップを行っている	4	3	2	1
	18	新人に対する教育（OJTや新人研修等）を体系的に行っている	4	3	2	1
	19	管理職層やリーダー層育成のための教育に力を入れている	4	3	2	1
	20	将来のキャリアについて、支援（相談、研修等）やアドバイスを行っている	4	3	2	1
E 法人・事業所の風土	21	挨拶・声かけ、認める・ほめるといった組織風土がある	4	3	2	1
	22	職員が、自由にアイデアや意見を言える組織風土がある	4	3	2	1
	23	新しいアイデアを取入れたり、難しい課題に取り組んだりする組織風土がある	4	3	2	1
	24	質の高いケアへの意識や向上心をもつ職員を育てる組織風土がある	4	3	2	1
	25	自主性を尊重し、仕事を任せ、それを支援する組織風土がある	4	3	2	1





【職 員 用】

「働きやすい・働きがいのある職場づくり」のための  
CHECK&DO25

事業所の状況に関して、あなたの実感に合うものを選択し  
1～4から1つだけ選んで○を付けてください。

			あてはまる	あてはまる どちらかというと	あてはまらない どちらかというと	あてはまらない
A 情報共有・コミュニケーション	1	理念やビジョン、方針が職員に対し周知・徹底されている	4	3	2	1
	2	年度事業計画と目標が職員に対し明確に示されている	4	3	2	1
	3	記録・報告、ミーティング等で、職員間での情報共有が徹底されている	4	3	2	1
	4	自法人・事業所を取巻く環境や今後の課題について話し合う機会が設けられている	4	3	2	1
	5	現場からのアイデアや意見や提案を吸上げる機会が設けられている	4	3	2	1
B 労務管理・職場環境	6	仕事と育児など生活との調和（ワークライフバランス）等、個人の家庭事情に配慮した支援がされている	4	3	2	1
	7	業務内容や量に対応できる適切な人員が確保されている	4	3	2	1
	8	勤務時間や仕事の内容で過重な負担を強めないよう配慮されている	4	3	2	1
	9	有給休暇の取得推進や福利厚生面の整備など、労働環境の整備・改善が行われている	4	3	2	1
	10	職員一人ひとりの心身の健康に配慮されている	4	3	2	1
C 評価・報酬	11	仕事の役割や責任の範囲、必要な能力等のキャリアパス基準が明確に示されている	4	3	2	1
	12	一人ひとりの果たすべき役割や目標について、定期的な話し合いが行われている	4	3	2	1
	13	仕事ぶりや能力について評価され、面談によるフィードバックが行われている	4	3	2	1
	14	仕事ぶりや能力について評価され、何らかの処遇改善（賞与、一時金、報奨金、賃金改定等）につながられている。	4	3	2	1
	15	賃金の決め方・上げ方等がルール化し、明確に示されている	4	3	2	1

			あてはまる	あてはまる どちらかというと	あてはまらない どちらかというと	あてはまらない
D 人材育成	16	職員のスキルアップのための研修方針があり、研修が行われている	4	3	2	1
	17	外部の講習会や資格取得等のための支援があり、職員のスキルアップが図られている	4	3	2	1
	18	新人に対する教育（OJTや新人研修等）が体系的に行われている	4	3	2	1
	19	一般職員に限らず、管理職層やリーダー層育成のための教育も充実している	4	3	2	1
	20	将来のキャリアについて、支援（相談、研修等）やアドバイスを受けている	4	3	2	1
E 法人・事業所の風土	21	挨拶・声かけ、認める・ほめるといった組織風土がある	4	3	2	1
	22	職員が、自由にアイデアや意見を言える組織風土がある	4	3	2	1
	23	新しいアイデアを取入れたり、難しい課題に取り組んだりする組織風土がある	4	3	2	1
	24	質の高いケアへの意識や向上心をもつ職員を育てる組織風土がある	4	3	2	1
	25	自主性を尊重し、仕事を任せ、それを支援する組織風土がある	4	3	2	1

◇あなた該当する選択肢の番号に○をつけてください。（統計的に処理しますので個人が特定されることはありません）

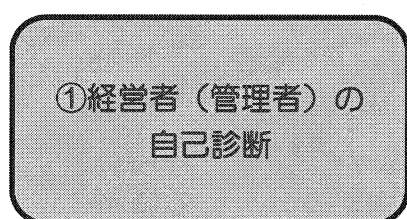
性別	1. 男性	2. 女性				
雇用形態	1. 正規職員	2. 契約職員	3. パートタイマー	4. その他		
年齢	1. 10代	2. 20代	3. 30代	4. 40代	5. 50代	6. 60代～
勤続年数	1. 3年以内	2. 3～5年以内	3. 5～10年以内	4. 10～15年以内	5. 15年以上	
役職	1. 役職なし	2. 主任	3. 係長	4. 課長	5. 部次長	6. 役員

【自由記入欄】働きやすい・働きがいのある職場づくりのために、日頃あなたが感じていることを自由にお書きください。

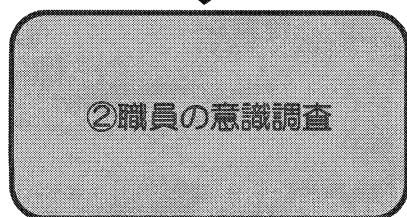
# 「CHECK&DO25」を使用したの雇用管理改善！

働きやすい・働きがいのある職場づくり、すなわち雇用管理改善はどこから着手し、どのようなやりかたで進めていけばいいのかお困りではないでしょうか？  
そんな声に応えるのが、『介護の雇用管理改善CHECK&DO25』です。

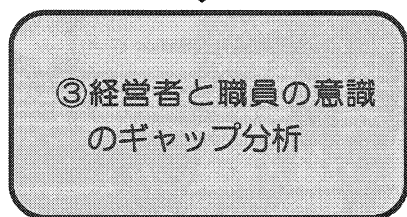
以下の手順で進めてください。



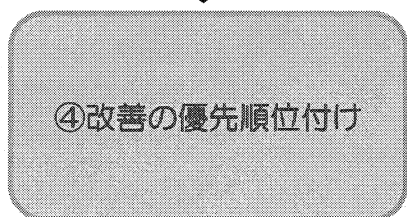
- 「雇用管理改善チェックリスト（事業主用）」のアンケートを実施する  
自法人・事業所の強み・弱みを把握する



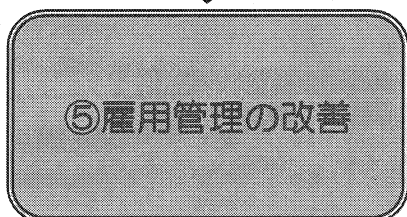
- 「雇用管理改善チェックリスト（職員用）」のアンケートを実施する  
職員の意識を把握する



- ①②を集計し、図に重ね合わせることにより、
  - ・経営者の想いと職員の想いとギャップがある
  - ・経営者、職員双方とも点数が低いところがあるこのような項目が事業所としての課題となる



- ③にて判明した課題を改善するために優先順位を付ける（人的、環境的、時間的、費用的な要因を総合的に判断）



- ◆具体的な改善の進め方等についてご不明な点がありましたら、当センターまでご連絡ください。  
（公財）介護労働安定センター 長崎支部  
☎095-828-6549