

好評につき追加開催決定

安心して申請するための

介護職員処遇改善交付金活用セミナー

各法人様では、介護職員処遇改善交付金の申請のための試算が行われていると思います。

交付申請は8月よりスタートとなっておりますが、平成21年4月以降に賃上げをされた対象法人様は必ず申請されるべきと思います。そして、これをキャリアパス対応型人事賃金制度確立を中心とする、人材確保と介護サービス向上のための経営改善戦略の立案・実施の絶好のチャンスととらえ、この交付金を有効に活用すべきと考えます。とはいえ、計画書の作成に当たっては、

- 介護職員以外の職員との処遇改善のバランスをどのような方法で取ればよいのか？
- どのような方法で、処遇改善をすればよいか、2年半後の対応は？
- 賃金改善以外の処遇改善事項の具体的内容、改善費用・期間は？ どうすれば良いか？

などの疑問を解決し、確実に実行できる計画書を作成し、その実行による経営改善成果を得るためには具体的な対応イメージを持っておくことが必要となります。申請時に必須な把握事項に加えて、人材確保・質向上を図り介護サービス向上につながる賃金改善以外の処遇改善（賃金制度の整備方法等）などの具体的対応に関してのセミナーを下記要領で開催いたします。ぜひ、ご活用下さい。

セミナー概要

1. 処遇改善計画書の作成ポイント

- (1) 賃金改善時の留意点
 - 1) 定期昇給・ベア等の活用の考え方
 - 2) 賞与、一時金活用の考え方
 - 3) 基本給・手当を活用する場合の考慮点
- (2) 賃金改善以外の処遇改善事例
 - 1) キャリアパスの基本的イメージ
 - 2) 非常勤職員の正規職員転換事例
 - 3) 助成金活用による賃金制度整備など
- (3) 平成21年介護報酬改定3%UPとの関連
(今までの公表資料からの振り返り)

2. 無償提供ソフトによる職種間賃金バランスの確認 (無償提供ソフトによるプロット図作成と分析法)

3. 対応に必要な労働法制事項

- (1) 労働契約法
- (2) パートタイム労働法

日時：(第3回、第4回とも同じ内容)

(第3回)平成21年9月2日(水)13:30~16:30

(第4回) 9月11日(金)13:30~16:30

場所：NPO法人ソフトパーク研修室

〒101-0021 東京都千代田区外神田 1-1-5

昌平橋ビル2階(袖看板(社)東京都交友会)

定員：10名(先着順)受講料：1法人5,000円

主催者：特定非営利法人ソフトパーク

振込口座番号：三井住友銀行 津田沼駅前支店
普通 No.1331480 特定非営利活動法人ソフトパーク

申込み：Tel：03-3843-8715

fax：03-5828-6561

メール：service@officef21.co.jp

講師：特定非営利法人ソフトパーク 理事

株式会社オフィスF21 代表取締役

古瀬 博義

中小企業診断士。賃金総研勤務時より、特別養護老人ホームなどの福祉施設の人事賃金制度等の改善を手掛ける。実績(東京、千葉など)。

2007年、理念に基づく「ビジョン志向型人事賃金システム」普及のため、(株)オフィスF21設立。

申し込み

FAX 03-5828-6561

メール service@officef21.co.jp

法人名	No.		所属・役職	受講者氏名	希望日
所在地	〒				
TEL	() -	FAX	-		
メール					

ご記入後、そのままFAX下さい。当方よりお振込依頼や会場地図等のご案内を申し上げます。

介護職員処遇改善交付金活用セミナー プログラム（案）

No.	項 目	時間	備 考
1	開講挨拶、オリエンテーション	13:30	
2	<p>処遇改善計画書の作成ポイント</p> <p>(1) 処遇改善計画書の作成ポイント</p> <p>1) 賃金改善の留意点</p> <p>対象事業者の責務</p> <p>必ず来る年度末の交付金の実績報告の問題</p> <p>職種間バランスに配慮する交付金活用イメージ</p> <p>交付金活用イメージ（具体的な数値モデル）</p> <p>平成21年度介護従事者処遇状況等調査（案）</p> <p>改善の経営影響度評価モデル（実態調査結果から）</p> <p>2) 賃金改善以外の処遇改善事例</p> <p>（キャリアパス対応型人事賃金制度の確立を中心として）</p> <p>キャリアパスの基本的イメージ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直し ➤ 労務構成とキャリアパス ➤ 賃金制度との結びつけ <p>非正規職員の正規職員転換事例</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 基本的考え方 ➤ 等級制度の導入 ➤ 転換制度の運用 ➤ 要となる非正規職員の評価制度例 <p>賃金制度（キャリアパス対応型）整備の方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 賃金制度の抱える課題 ➤ キャリアパスの導入方法の考察 ➤ 整備方法・スケジュールと予算 ➤ 助成金の活用 <p>(2) 平成21年介護報酬改定3%UPとの関連付けによる振り返り</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 平成19年度介護労働実態調査結果 2) 平成20年介護事業経営実態調査 3) 介護職の賃金 4) 社会保障の機能強化の工程表 5) 平成21年介護報酬改定3%UPの意味 	13:40	途中休憩あり
3	<p>職種別等賃金バランスの確認ソフトの活用</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ソフト使用オペレーションの紹介 2) 賃金水準比較（地域、福祉関係） 3) アウトプットの活用、変更 	15:30	ソフト提供
4	<p>対応に必要な労働法上の考え方</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 労働契約法（不利益変更について） 2) パートタイム労働法 	15:50	
5	質疑応答	16:10	

（注）人事賃金制度改訂のための個別相談には何時でも対応できます。気兼ねなくご相談下さい。

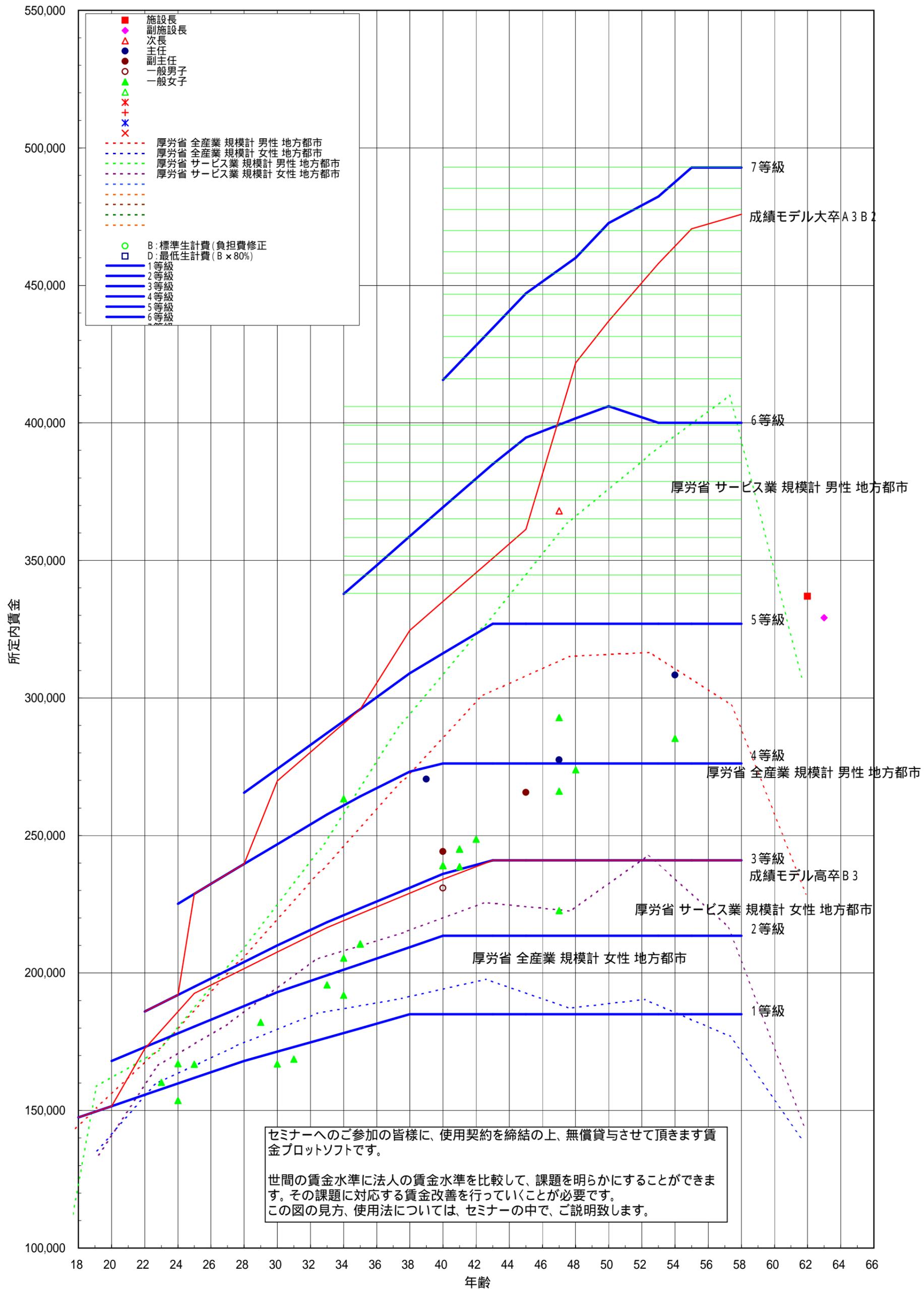
介護職員処遇改善交付金活用セミナー プログラム（案）

No.	項 目	時間	備 考
1	開講挨拶、オリエンテーション	13:30	
2	<p>処遇改善計画書の作成ポイント</p> <p>(1) 処遇改善計画書の作成ポイント</p> <p>1) 賃金改善の留意点</p> <p>対象事業者の責務</p> <p>必ず来る年度末の交付金の実績報告の問題</p> <p>職種間バランスに配慮する交付金活用イメージ</p> <p>交付金活用イメージ（具体的な数値モデル）</p> <p>平成21年度介護従事者処遇状況等調査（案）</p> <p>改善の経営影響度評価モデル（実態調査結果から）</p> <p>2) 賃金改善以外の処遇改善事例</p> <p>（キャリアパス対応型人事賃金制度の確立を中心として）</p> <p>キャリアパスの基本的イメージ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直し ➤ 労務構成とキャリアパス ➤ 賃金制度との結びつけ <p>非正規職員の正規職員転換事例</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 基本的考え方 ➤ 等級制度の導入 ➤ 転換制度の運用 ➤ 要となる非正規職員の評価制度例 <p>賃金制度（キャリアパス対応型）整備の方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 賃金制度の抱える課題 ➤ キャリアパスの導入方法の考察 ➤ 整備方法・スケジュールと予算 ➤ 助成金の活用 <p>(2) 平成21年介護報酬改定3%UPとの関連付けによる振り返り</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 平成19年度介護労働実態調査結果 2) 平成20年介護事業経営実態調査 3) 介護職の賃金 4) 社会保障の機能強化の工程表 5) 平成21年介護報酬改定3%UPの意味 	13:40	途中休憩あり
3	<p>職種別等賃金バランスの確認ソフトの活用</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ソフト使用オペレーションの紹介 2) 賃金水準比較（地域、福祉関係） 3) アウトプットの活用、変更 	15:30	ソフト提供
4	<p>対応に必要な労働法上の考え方</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 労働契約法（不利益変更について） 2) パートタイム労働法 	15:50	
5	質疑応答	16:10	

（注）人事賃金制度改訂のための個別相談には何時でも対応できます。気兼ねなくご相談下さい。

役職 別所定内賃金プロット図

福祉モデル



役職 別基本給プロット図

福祉モデル

