

テンプレート活用による賃金制度(キャリアパス対応)自力構築セミナー(第1回) 経営力強化・ケア品質向上のための賃金管理のあり方

「介護職員処遇改善交付金のキャリアパス要件・定量的要件について」が公表されました。基本的にはキャリアパスをベースとした人事賃金制度を確立することが求められています。

具体的な検討を予定されている法人様向けに、事業継続資金(再調達コスト)の計算法を含めて、制度ビジネスリスクを想定したキャリアパス対応賃金制度の再構築実務セミナーを開催いたします。

内容的には、賃金論の基礎から、実務で実際に使う統計資料の活用法、現状の課題把握の方法までカバーする、実務性の濃い内容であり、この回だけの受講でも十分納得頂けるようにしています。

- 賃金水準決定の前提となる事業継続に必要な資金(再調達コスト)の把握法について
- 賃金制度の課題抽出や職員の納得性を高める説明のための統計資料の活用法について
- 専用プロットソフト活用による賃金制度の課題分析と人事課題等の提案手法について

さらには、これに続く3回のセミナー参加とテンプレートの活用で、自力構築が可能となります。自力構築の際には、経験者に相談したい事項も発生いたしますが、必要があれば、経験に裏付けられた適切な助言と支援サービス(要日当、交通費)を提供し、確実に完成して頂くことを想定しております。

貴法人での賃金制度再構築の検討、または、自力構築の可能性検討に、ぜひ、ご活用下さい。

セミナー概要

1. キャリアパス要件・定量的要件について
2. 介護事業における適正な賃金管理のあり方
 - 1) 賃金格差の現状
 - 2) 介護保険事業(施設)の賃金制度の特徴
 - 3) 目指すべき賃金制度とは
(事業の継続性とケア品質向上の観点から)
3. 正職員のキャリアパス対応賃金制度
 - (1) 賃金制度の整備対象と考え方
 - (2) 評価制度の整備対象と考え方
 - (3) 新制度への移行・運用について
4. キャリアパス対応賃金制度再構築への課題発見法
 - (1) 事業継続必要資金(再調達コスト)見積り法
 - (2) 人件費比率
 - (3) 事業継続を可能とする人件費の計算法(損益分岐点分析手法による)
 - (4) 法人の賃金制度の課題明示の具体的手法
5. 非正規職員のキャリアパス対応賃金制度
 - (1) 非正規職員の賃金制度
 - (2) 非正規職員に関わる法的規制

日時:

(第1回)平成22年08月10日(火)10:00~16:00

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: 5組(先着順)過去の受講者割引(-5,000円)

1人25,000円 1法人(2名まで)40,000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: h-furuse@soft-park.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。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(日経ヘルスケア2月号 キャリアパス対応事例)。

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 h-furuse@soft-park.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。

テンプレート活用による賃金制度（キャリアパス対応）自力構築セミナー（第1回）
経営力強化・ケア品質向上のための賃金管理のあり方

No.	項目	時間	備考
1	開講挨拶、オリエンテーション	10:00	
2	キャリアパス要件・定量的要件について (1) キャリアパスに関する要件 (2) (1)によりがたい場合の具体的対応例 (3) 処遇改善に関する定量的要件	10:10	
3	介護事業における適正な賃金管理のあり方 (1) 賃金格差の現状 ・賃金水準の統計資料を活用するために ・性別、学歴別、中途入社時などの賃金格差の現状 (2) 介護保険事業（施設）における賃金制度の特徴 ・利益率と人件費率の相関性（平成20年経営実態調査より） ・介護事業職員の特徴（介護労働実態調査等より）を踏まえて ・現実的な賃金改善の方策とは (3) 目指すべき賃金制度とは ・事業の継続性の観点から ・ケア品質向上の観点から	10:30	
4	正社員のキャリアパス対応賃金制度 (1) 賃金制度の整備対象と考え方 ・職業能力等のとらえ方の変化 ・基本給の考え方と賃金表のタイプ ・諸手当の考え方と金額構成比 ・賃金水準（初任給と中途入社者）と統計資料の入手先 ・賞与の考え方 (2) 評価制度の整備対象と考え方 (3) 新制度への移行・運用	11:40	途中昼食あり
5	キャリアパス対応賃金制度再構築への課題の発見法 (1) 事業継続に必要な資金（再調達コスト）の見積もり法 (2) 人件費比率 (3) 事業継続を可能とする人件費の計算法（損益分岐点分析） (4) 法人の賃金制度の課題明示の具体的手法 ・プロット図（賃金の分散度・傾向分析）の作成法 ・経営課題・人事課題の整理の仕方	14:10	
6	非正規職員のキャリアパス対応賃金制度 (1) 非正規職員の賃金制度 ・非正規職員の特徴（介護労働実態調査等より） ・時給の設定と改訂 ・等級制度、評価制度によるキャリアパス対応 (2) 非正規職員に関わる法的規制 ・パートタイム労働法 ・労働契約法など	15:30	
7	質疑応答	15:50	

（注1）プロット図の作成については、専用ソフトを提供します。操作法習得のため、PC持ち込みとさせていただきます。
（注2）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。