

令和元年度 8 月期居宅介護支援部会議事録

書記	及川
文責	鶴沢

開催日時	開催場所
令和1年8月27日(火) 18時00分 ~ 20時00分	こども支援センターげんき5階研修室3

出席者・講師など	
居宅介護支援事業所41事業所 46名参加	(内 主任ケアマネージャー29名)
株式会社 日本人事総研 専務取締役 並木一成氏	

次第

- 1 事務局より
- 2 挨拶
- 3 講義「知っておきたい、人事制度の必要性」～評価する側、される側?～
- 4 事務連絡

議事

- 1 事務局より
 - 足立区 親族後見相談会 2019 の告知
 - 9月、11月、1月、3月に実施予定。該当者には情報提供をお願いします。
2. 挨拶
 - 居宅支援部会 浅野副部会長
 - ・足立区地域包括ケアシステムビジョンが交付されています。ホームページで閲覧も可能です。
 - ・消費税改定にて、居宅支援料等の変更に伴う重要事項説明書等の差し替え業務が発生すると思われます。
 - ・エアコンの無い家庭、付けない家庭等 熱中症の注意喚起をお願いします。
3. 講義「知っておきたい、人事制度の必要性」～評価する側、される側?～
 - ・目標が人を成長させる 目標を持つ持たないでは大きな差が出る。日々の中で出来る事スモールステップ方式で目標を立てると良い。
 - ・働きがいを考える 上司と職員がお互いリスペクトし、かつ 適切な評価や処遇がされているかが重要。
 - ・人事制度の大切さ 企業の目指す事、企業の理念を実行に移す仕組み、人材育成のツールが人事制度である。1人の1回のミスが会社・法人の信頼を壊す可能性あり。ルール作りと周知が重要。
 - ・トータル人事制度 実力資格制度、人事考課制度、処遇制度の3つの体系が仕事を中心に相関関係をもって構成されている。人事考課の結果は人材育成に繋がる、ゆえに正しく評価をしなければいけない。
 - ・人事と労務の融合 労務の仕組みと人事の仕組みで重なってくる部分が出てくる。両方を考えていく必要あり。
 - ・コミュニケーションとは コミュニケーションをとるきっかけを作るのが挨拶
- 【ミニグループワーク】
 - テーマ コミュニケーションをとる目的と大切さ
 - ①ケアマネは対人業務にて利用者との会話では気を使うが社内では気を使えない。そのためコミュニケーションに支障が出る場合がある。
 - ②二人しかいない職場で同時期入職で仲良くせざるを得ない。
 - ③大人数の職場では情報共有のコミュニケーションをはかるが、全員と同等にコミュニケーションをとるのが難しい。
- ・組織が成り立つ要素
 - 「共通の目的を持っていること」「お互い協力する意思を持っていること」「円滑なコミュニケーションがとれていること」
 - 人事制度はこれらをサポートする手段である。
- ・評価のポイント
 - はじめから価値判断をしない
 - 自分を尺度にしない(基準に対して評価する)
 - 好き嫌いを持ち込まない
 - 他人の批判を恐れない

議 事

公平公正に行う(色眼鏡をかけず、ルール通りに)

・まとめ

人材育成ステップ 人事考課後の人材育成ステップは時間がかかる事を理解する
成長パターン 人は必ず成長するが、成長パターンは多様化している事を理解する

・質疑応答

相手が忙しそうで挨拶もしにくい時のコミュニケーション方法は？

⇒ 忙しい時に無理やり会話をしなくても、会釈だけでも良いのではないのでしょうか

他、質問はメールで受け付けます。 info@jip-grp.co.jp

3.事務連絡

次回開催日時 令和元年9月30日(月) 18:00~20:00

開催場所 こども支援センターげんき5階研修室3

テーマ 『社会資源について』 ~身近な社会資源の活用 私たちができること~

講師 足立区社会福祉協議会 総合ボランティアセンター 高橋 俊哉課長
阿部 耕平氏 川畑 彩氏

足立区社会福祉協議会 あいあいサービスセンター 山本 武史課長

足立区地域のちから推進部 絆づくり担当課 西島 誠係長