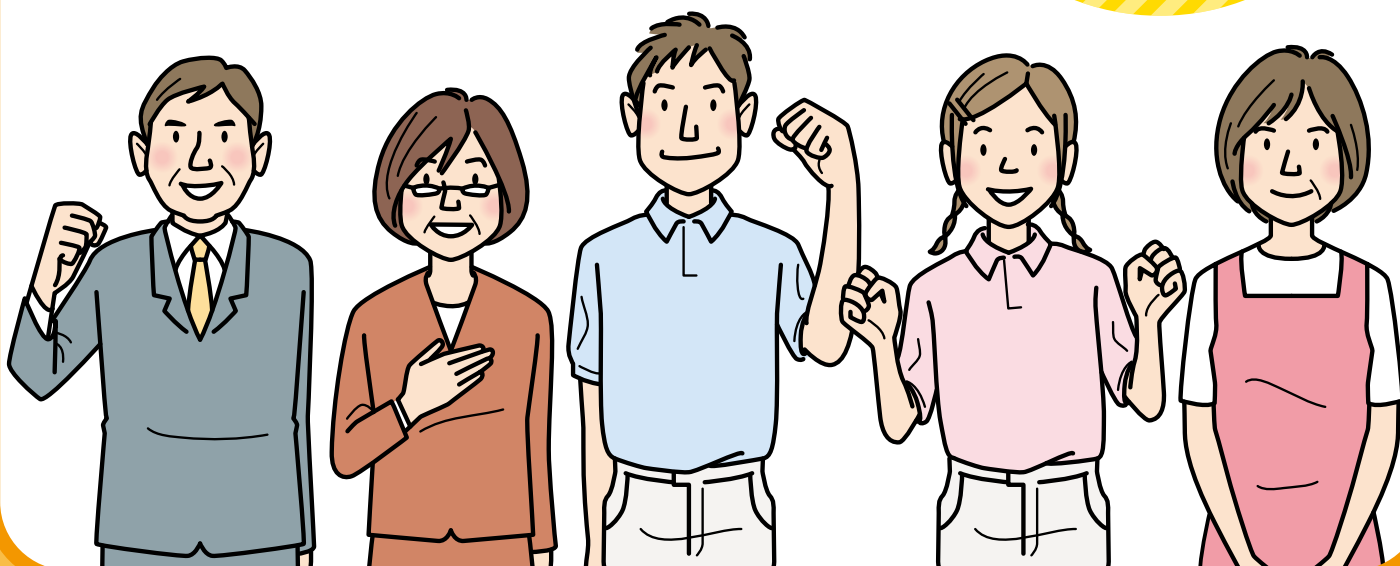


介護事業所の 雇用管理改善への 取り組み 事例集

魅力ある
職場づくり
のために

魅力ある
職場づくり
のために



事例②

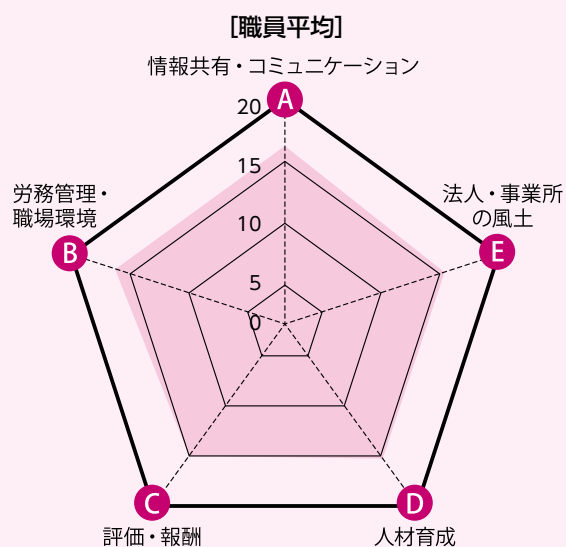
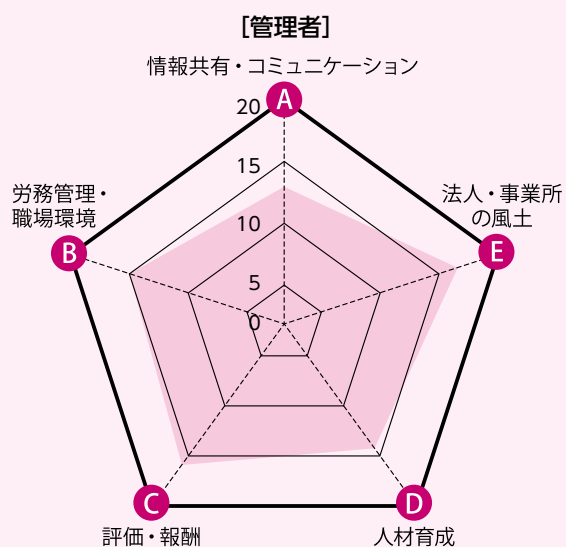
事業所概要

地 域：県南

事業開始年：平成18年

提供サービス：地域密着型通所介護

従業員数：14人（うち正職員：3人）



■ 取り組みに至る背景

年度ごとの事業所の重点課題や目標を、職員と共有したいと考えていました。そこで、職員一人ひとりの役割や目標について話し合うとともに、目標の到達度について職員と一緒に振り返りができる評価制度を整備し、職員のモチベーション向上につなげる取り組みを強化することにしました。

平成29年度より人事評価シートを整備し、毎年1回、3月に人事評価を行い、上司評価による評価ポイントや努力加算の結果を、定期昇給額に反映させています。評価や面接をする時期が繁忙期で大変ではありますが、職員を励ましたり褒めたりするなどコミュニケーションを取る良い機会になっています。



■ 取り組み内容

介護職員の処遇改善を進めるとともに、個々の職員に対する勤務評価に基づく処遇改善や賃金決定のルールを明示する必要がありました。評価・処遇制度の取り組みの一つとして賃金体系を見直し、介護職員等特定処遇改善加算（以下特定加算）を活用した処遇改善手当を毎年3月末に支給する仕組みを整備しました。

■ 取り組みのポイント

小規模の事業所であり、ベテラン職員と他の介護職員との間で能力の差は小さいため、特定加算を取得する際には「経験・技能のある介護職員」グループを設定しませんでした。他の介護職員とその他の職種の2グループに対して、2：1の割合で加算受給額を配分することになっています。

3月支給予定の手当であり実施はまだですが、特定加算を活用した処遇改善の内容について職員に周知の上、給与規定の改定を行いました。改定に際しては、特定加算の制度に合わせた賃金体系とするのではなく、職員間の処遇バランスに留意した賃金体系としました。

■ 取り組み後の感想

今回の支援事業により、特定加算の活用方法などについて外部の専門家のアドバイスが得られ、法改正情報などにも接することができ、ありがたいと感じています。

今回の支援では、給与規定の改定のほか、平成29年1月、10月の育児介護休業法の改正に対して、対応が遅れていた育児介護休業規程の見直しを行い、子が2歳になるまでの育児休業、介護休業の3回までの分割取得、育児休暇・介護休暇の半日単位取得など評価処遇制度以外の制度も整備しました。

働き方改革の下、育児や介護をしながら働き続けられる職場環境づくりを重要な課題と受け止め、職場環境整備を進めていきたいと思っています。

