

## 事例 ①

⊗ 開業間もないことから、人事制度（キャリアパス、賃金、評価制度）の整備が課題になっていました。人事制度を作って、職員が安心して働ける安定した労働環境を作ること、今後、昇給・賞与を実施していくために、努力したスタッフに報いる制度を作り、意識の高い組織にしたいと考えています。



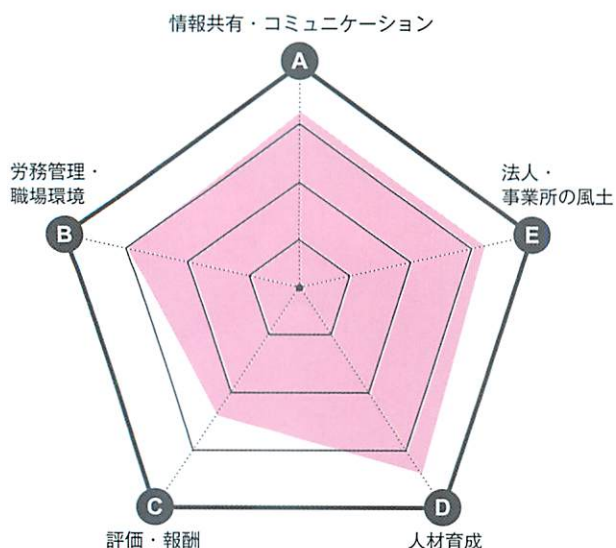
😊 人事制度（キャリアパス、賃金、評価制度）を構築し、期待し必要とする能力を示すことで、体系的な人材育成や公正な処遇（昇格、賃金等）に結び付けることができました。

### 事業所の概要

- 地域 鳥田市
- 介護サービスの種類 グループホーム
- 事業開始年月日  
平成26年5月
- 従業員数  
総従業員数…23人（内正規職員12人）



### ● 雇用管理上の課題 ～CHECK LISTの結果より～



D人材育成に力を入れていることがわかります。一方、C評価・報酬が弱く、特に「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」と「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」に課題があります。評価制度と面談の仕組みを作ると同時に、評価者の力量アップを含む運用力の強化に取り組んでいく必要があります。

## ● 支援期間

平成28年4月から平成29年1月

## ● すでに取り組んでいる雇用管理制度

人材育成に熱心に取り組んでいます。必要な研修は、すべて受講させており、費用は全額法人が負担しています。受講のための旅費についても全額を法人が負担し、出勤扱いで賃金も支給しています。

## ● 雇用管理改善の意識について

人事制度は経営理念実現のための手段であり、経営理念があって、人事制度であるという認識を持っています。人事制度構築に当たり、まずは経営理念を練り直し、その後、人事制度構築に着手することになりました。

キャリアパス制度の構築を進め、介護職員処遇改善加算Ⅰを申請し、より多くの配分を職員に行いたい、職員のモチベーションを高めたい、との考えで取り組む、雇用管理改善の意識が高い事業所です。

## ● 提案した導入支援の内容

経営理念練り直しのために参考例を提供し、社内打合せの参考資料としてご活用頂きました。

また、人事制度（キャリアパス、賃金、評価制度）構築のための手順や事例を提供し、自社で検討・作成された成果物の内容をアドバイザーがコメントし、充実させていく方法で導入支援を行いました。



## ● 取り組み計画と導入支援の検討過程

次の手順で人事制度導入の支援を行いました。

- ① 人事制度（キャリアパス、賃金、評価制度）と導入手順について説明しました。
- ② 一般的な導入手順を紹介し、取り組みました。
  1. フレームの作成
  2. キャリパス基準書の作成
  3. 賃金表の作成（代表的な4種類の賃金表を紹介）
  4. 移行検討表の作成と昇給シミュレーション
  5. 人事考課制度の構築（人事考課表も含む）
  6. 規程関係の整備

## ● 導入支援のポイント

なるべく多くの事例を紹介し、作業的な労力を減らして頂きました。但し、他社の真似をただけでは自社のものとして運用できないので、実際に役立てることができるよう、理論や考え方、その制度を職員がどう思うか等のポイントを紹介し、事業所のオリジナルの内容にカスタマイズできました。

## ● 成果と今後の課題

事業所に合ったキャリアパス制度、人事考課制度、賃金制度、研修制度が完成しました。今後は人事考課制度を運用し、改善・活用していくことが課題です。

## ● 助成金活用状況

### ● 助成金名称

キャリアアップ助成金

### ● 申請状況

キャリアアップ計画書の作成及び提出を行うよう準備を進めています。

## ● 事業主からの感想

年功序列的な運用とならないよう人事考課を公平公正に実施し、昇給や賞与に結び付け、人材育成とモチベーションアップにつなげていきたいとのことでした。今後は介護職員処遇改善加算Ⅰの申請を行い、職員の処遇改善を図っていきたいとのことでした。

## ● 雇用管理アドバイザーの感想

高い志をもって「利用者のため」「働く人のため」「地域のため」に事業を展開しています。また、労働関係諸法令のみならず法令遵守に対する意識が高い事業所です。これに経営理念実現に向けた人事制度が加われば、職員にとって更に働きがいのある、良い会社になって行くものと思われます。

## ● 今後の取り組み計画、課題

キャリアパス制度は、経営理念実現のための一つの手立てとなります。そのために、まず、事業所が「期待し必要とする人材像」を示し、評価を行い、育成を行い、処遇に結び付ける仕組みを作りました。今後はこれを定着させ、改善していくことが重要です。当面の課題として、職員の人事考課制度についての理解を深める取り組みや、評価の結果を人材育成に活かしていくこと、人事考課者訓練を行うこと、など、事業所全体で人事考課の活用と運用力の向上に取り組んでいくことが課題になります。

