

介護事業所向け 経験交流会

事例紹介

令和7年3月6日(木) 14:00~16:15
ビックパレットふくしま 中会議室A

限定（子育て）正社員制度

社会福祉法人 健寿会

所在地： 郡山市島1丁目19-1

事業内容： 介護老人福祉施設

従業員数： 49名

取組背景・目的

正職員であるが非常勤と同様の働き方となっている者がいる。また、法人として正職員に求める働き方の整理ができていない。結果として業務遂行において不公平感が発生、離職の原因になっている。

子育て中の職員に対して支援できる制度を導入し、雇用の確保に努めたい。

事業所の課題点

1 正職員の定義が不明瞭

正職員として求める働き方の整理ができていないため、結果として入職時の雇用区分によって処遇が決定しており、働き方と処遇のバランスが取れていない。

2 子育て支援の仕組みが未整備

国の子育て支援の方向性を考慮して、施設として子育て支援に力を入れていることをPRしていきたいが未整備である。

導入制度の概要

1 正職員の定義を明確化

正職員に求める働き方を定義：

- ・シフト勤務に対応可能
- ・緊急時に対応可能
- ・夜勤に対応可能
- ・土日祝日に対応可能

2 子育て支援正職員制度の導入

正職員として勤務していた者のうち、小学校3年生までの子を持つ者については、正職員の定義に適合せずとも正職員同様の処遇にて雇用継続する制度を導入。

導入制度の経過

現状の、人事制度を洗い出し、働き方の課題点を抽出、まずは正職員に求める働き方を定義しその後、子育て等の特例要件を決定した。

結果として雇用区分に正職員Ⅰ、正職員Ⅱ、子育て支援正職員の3パターンを設定することとした。

3月の理事会において新人事制度について決定予定。子育て中の職員に対して予定している子育て支援正職員制度を事前説明し、安心して働ける環境整備を進めていることを理解させていく。

雇用区分の明確化と賃金制度の体系化

社会福祉法人 養生会

所在地： いわき市鹿島町下蔵持字中沢目24

事業内容： 特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス、グループホーム、ケアハウス 他

従業員数： 170名

取組背景・目的

当法人の就業規則、人事制度の見直しをし、社会情勢に合った体制づくりが急務であった。

そのため、専門家の見識を活用して、安定的な人材確保、定着、及び、評価制度やキャリアアップの仕組みを整えることで、従業員間の不公平感や不満を解消し、定着率向上や人材の確保につなげたい。

事業所の課題点

1 正職員の定義が不明瞭

従来正職員への昇格に関して、人手不足の解消の為、職員の環境に合わせた働き方を認めて登用をしてきたが、そのことが逆に職員間不満や人事異動の足かせになってしまった。

2 雇用区分の未整備

職員の雇用区分が不明瞭になっていることで、職務範囲や責任がはっきりしていないことや、正職員の中でも人事異動が不可能という職員もいて、職員間の不公平感や不満になっている。

導入制度の概要

1 準正職員の新設

就業規則において、準正職員という雇用区分を新設し、従来の雇用区分と併せて職務や責任の範囲を明確にすることで、職員の不公平感や人事異動の負担に応じた処遇を整備した。

2 賃金制度の体系化

雇用区分の明確化に伴い、不明瞭な賃金制度を整備することで、公正な評価ができ、従業員の定着率向上、採用力の強化につなげることができる。

導入制度の経過（見込み）

担当サポーターの支援を踏まえて幹部レベルでの制度導入方針を確認した。今後は実施に向けた具体的な規程等見直しと現場レベルでの検討を進め、できるだけ早い時期の正式な機関決定を目指している。

制度導入の結果

制度導入手続中ではあるが、懸案であった雇用区分の整備と賃金体系を整備したことにより処遇の不公平感や不満が解消され、明確なキャリアパスにより従業員のモチベーションアップにつながる期待感が膨らんでいる。

また、職務範囲が明確になることで、多様な働き方を受け入れやすくなり、新たな人材確保に向けた積極姿勢が生まれてきている。

多様な雇用区分の整備と入社～退社時における他社との処遇対比

社会福祉法人 両沼厚生会

所在地： 福島県河沼郡会津坂下町大字塔寺字北原645

事業内容： 特別養護老人ホーム、訪問介護事業、通所介護事業、グループホーム、居宅介護支援
地域包括支援センター、高齢者生活福祉センター

従業員数： 150名

取組背景・目的

介護保険開始前より老人福祉を行ってきた歴史があるため、措置時代の名残が労務管理において随所に見受けられる。職員の定着率促進のために現状の課題分析を行い、柔軟な働き方の準備による定着率の確保、また、手厚い福利厚生による転職防止と新規雇用者の確保を目指す。

事業所の課題点

1 働き方が異なるが処遇は同様という不公平感

正職員の中でも夜勤の有無、シフト対応の有無に相違がある、相違点があれども処遇は同一であり、不公平感が存在、結果として離職に繋がっている。

2 他社に比べて優位性のある処遇の理解浸透不足

非常に手厚い退職金制度を持っているにもかかわらず、職員へ当制度を理解させていないことから、定年前の離職を選択し定着しない傾向がある。

導入制度の概要

1 雇用区分の整理

正職員の区分を4パターンに区分け

正職員A

配置転換、職務変更、シフト対応、業務制限なし、委員会への参加義務有り

正職員B

シフト対応、委員会への参加義務有り
ただし、小学校就学中の子を持つ者は、特例任用あり

正職員C

短時間正職員(法人が特に必要と認めた場合)
トライアル正職員

2 入社時～退社時までの処遇モデルを作成

入社時から定年退職までの給与、賞与及び退職金支払いまで、人事制度に基づく処遇を見える化し、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」との比較にて優位性があることを理解させる資料を作る

導入制度の経過

雇用区分の整理は完了、処遇モデルについても完了(2月の新規雇用のための集団面接会の際に利用)
雇用区分については就業規則の変更が必要なことから3月の理事会において承認後に適用予定。

導入制度の経過

従来から課題と認識していたが、どう進めればよいのか悩んでいた、その際に当事業の存在を知り、人事制度を前進させることができ安心している。

ハラスメント防止対策

株式会社 まるきた

所在地： 福島市森合字台7番地

事業内容： 住宅型有料老人ホーム、訪問介護・通所介護、居宅介護支援

従業員数： 150名

取組背景・目的

事業拡大の中で従業員数が増えるにつれ、様々な人間関係の問題が浮き彫りになり、従業員同士のトラブルや利用者様からのカスタマーハラスメントを理由に離職につながる事案が起きていた。介護事業における人材の定着は必須であり、急務であったため、まずは社内の体制作りや雰囲気作りに着目し、その一環としてハラスメント防止対策を掲げ、定着率向上を目的として取り組んだ。

事業所の課題点

1 機能しない社内相談窓口

社内の相談窓口を設置していたものの、告発しづらい雰囲気であったり、窓口の利用方法の周知が徹底されていないことが原因で機能を果たしていなかった。

2 低い従業員の意識、牽制関係の欠如

会社の上層部だけがハラスメント防止を推奨して行動に移してもあまり効果がないことがわかり、従業員への意識づけをするために効果的な策を講じる必要があった。また、お互いを牽制できるような雰囲気づくりも必要だった。

導入制度の概要

1 相談窓口の改善

相談がしやすい設置方法を検討し、各事業所に男女一名ずつの担当者を配置し、休憩室や事務所内に窓口設置のポスターを掲示した。

2 委員会の設置

社内の委員会活動の中にハラスメント防止委員会を立ち上げ、従業員で構成されるように設置した。

また、より従業員に当事者意識を持っていただくために、委員会活動の構成では上層部が顧問としてつき、委員長や副委員長は上層部以外の従業員で構成するようにした。

制度導入の結果

基本的な体制の整備は完了し、委員会についても随時開催されている。

整備した体制をより強固にするため、相談窓口を社内だけではなく、今後は外部相談窓口の設置も検討する。

制度導入の結果

- ①従業員のハラスメントに対する知識が向上し、意識づけに成功した！
- ②相談があった際の迅速な対応が可能となった！
- ③お互いを牽制するような雰囲気が向上し、人間関係の問題が少なくなった！
- ④離職率が下がり、定着率が向上した！
- ⑤委員会活動が次世代の管理者候補の育成の場となった！