

人が集まる!人材が育つ!

# 介護事業所キャリアパス制度 導入ガイド

～12の成功事例～

## 資料編

### 導入事例⑨ まごのてグループ株式会社

- まごのて考課表 ……P. 1～11  
(ヘルパーC ～ マネージャーS)
- 人事考課表 能力(共通) ……P. 12
- 人事考課表 姿勢(共通) ……P. 13
- 人事考課表 ヘルパー成果 ……P. 14
- まごのて 給与表 ……P. 15

## ヘルパーC (32 時間社員)

B ヘルパー昇格後、何らかの事情で週 40 時間勤務が困難な場合のポジション。  
本人希望にて週 32 時間勤務へと移行できる。

一応正社員としてのポジションではあるが、給与面等のデメリットも多いので  
よく管理者と相談して選択して下さい。

以下はヘルパーC の条件。

- ① ヘルパーB を経由しないとなれない。(準社員からの昇格は認めない)
- ② ヘルパーC は特殊なポジションの為、給与表には表記しない。
- ③ 福利厚生 (社会保険等) は、正社員として認める。
- ④ 実働社員とする。
- ⑤ 給与は、交通費・通信費・家族手当以外はすべて 5 分の 4。  
※ヘルパーA 以上からの希望の場合でも給与は、ヘルパーB 給与を基本とする。  
ただし、法人が特別に認める場合はこの限りではない。
- ⑥ 賞与は、準社員扱いとする。
- ⑦ 残業としての割増賃金は、週 40 時間を基本とする時間を超えた場合のみ  
割増となる。
- ⑧ サービス提供責任者は継続できる。
- ⑨ 本人希望で実務が伴っていれば、40 時間社員へと昇格できるが B ヘルパーからの  
スタートとし、タイミングは考課月の 3 月。

## ヘルパーB

総合的に「福祉の業界における正社員」としての自覚と責任及び資質があり、ヘルパーとしての基本的な技術・知識を要し、当法人の理念及びシステムを理解し肯定している。  
まずは、組織・介護を理解し専念するポジション。

※ヘルパーBにおいては、適宜考課します。(他は3月のみ)

※ヘルパーBは、実働社員からのスタートとする。

実働社員→上級社員への考課は、基本3月と6月。

※当法人の「企業文化」「価値基準」に馴染めない及び馴染もうとしない者は成績が優秀でも、社員になれません。

- ① 過酷な実働 40 時間勤務及び、早朝・深夜・夜勤業務に耐えられる。
- ② 「週 40 時間」自らが対応できる利用者がいる。
- ③ まずは新人。「我」を全面に出すことなく何でも受け入れることができる。
- ④ 社会人としての常識があり、礼儀作法をしっている。又、挨拶においても自らが率先して行え、来客者及び新人職員に対しても率先して行える。
- ⑤ 自らの行動が会社の「顔」であることを理解している。
- ⑥ 福祉の仕事が好きである。
- ⑦ 元気で健康であり笑顔を中心とした受け答えができる。又、笑顔の重要性を理解している。
- ⑧ 他者の助言・指導を「素直」に受け入れ、「謙虚」な姿勢がある。
- ⑨ 現段階の自分に固執することなく、自らを変化させる能力がある。
- ⑩ 事業所の指示する曜日・時間に週ごとに対応でき、支援が行える。
- ⑪ 利用者をお客様と認識し、敬意を持って支援できる。
- ⑫ 職場・利用者宅において傾聴を意識し実践できる。
- ⑬ 法人及び事業所の方針に対して、不満なく従うことができる。  
※方針に対して意見するのは、チーフの考課に入っています。  
※ネガティブ的な発言を慎んでいる。
- ⑭ ヘルパーとしての資質を向上させようとする、向上心がある。
- ⑮ 他職員や法人の良いところを観ることができる。  
※指摘や意見は、先輩にまかせましょう。
- ⑯ その場の雰囲気・空気が読める。
- ⑰ 同じ指摘を受けないように努めている。
- ⑱ 出勤日には特殊な事情を除いて必ず事務所に来ている。(社員の義務です)  
※特殊とは、ロングな重訪及び夜勤その他事業者が認める勤務。

## ヘルパーA

正社員となってから、最初に目指すポジションとなり、中堅的なヘルパー。

基本的な介護の知識・技術を有し、通常の訪問及び事務所内の作業がある程度こなせ、制度的な部分もある程度理解している。

※今後すべてのポジションの人事考課において、降格もありえます。

※法人が認めた希望者は、サ責の業務がおこなえる。(手当月 1000 円)

※ヘルパーA以上のポジションは法人が認めた場合、上級社員になることができる。

- ① 事業所との連絡及びやり取りが「常に」スムーズである。
- ② 何曜日が公休でも、週 40 時間支援できる利用者がいる。
- ③ 利用者の情報（特にプラン変更を要する情報）を記録だけでなく、的確にサ責に報告できる。
- ④ 挨拶が素敵である。（明るく元気よく、相手を気遣った挨拶）
- ⑤ 制度をヘルパーレベルで理解している。  
※計画以外の場合の算定ができ、ある程度利用者からの質問にも答えられる
- ⑥常に申し送り事項、会議内容を把握している。  
※学習会・まごのて会議・その他の書類の押印等。
- ⑦決められた事が行えている、又は期日内に行えている。  
※提出書類及び誕生日カード、会議の欠席の連絡等、促されなくても期日内に行える。
- ⑧不安・不満を相談できる術を知っており、実践している。
- ⑨記録が正確にわかりやすく記入でき、「誰が読んでも問題ない」文章である。
- ⑩ヘルパーが扱う書類をある程度理解している。
- ⑪会議及び学習会の参加の重要性を理解している。
- ⑫支援時間を利用者のニーズに合わせ有効活用できる。
- ⑬同行にて正確に業務が伝えられる。
- ⑭協調性を意識し、チームワークが大切であることを理解し、実践している。
- ⑮ 訪問介護という仕事を楽しみながら自ら取り組むことができる。（いつもハッピーである）
- ⑯ 事務所を楽しい場所と捉え、積極的に同僚とコミュニケーションを図っている。
- ⑰ 傾聴の技術を有する。
- ⑱ 常に価値基準に沿った行動を意識している。
- ⑲ 利用者毎の距離感とは何かを理解し意識している。
- ⑳ 遅刻・欠勤・早退がほぼなく、体調管理・自己管理がおこなえている。
- ㉑ 他ヘルパーのミスを気持ちよくフォローできる。
- ㉒自分より優秀な後輩や他社員を認め尊重できる。（ねたんだりしない）
- ㉓「笑顔」が素敵である。
- ㉔人によって態度が変わらない。どの職員とも同じように接することができる。

## マスターB

訪問介護員として一流のヘルパー。

介護に対する知識・技術を有し、責任感がある。訪問介護に情熱と誇りとやりがいを持って取り組んでいる。又、人柄・姿勢においても当法人が求める人材である。

※希望者は、サービス提供責任者を兼務することができる。(10件以上で手当月2000円)

- ① 行動援護減算対象外ヘルパーである。
- ② 介護福祉士の資格を有する。
- ③ 機動力がある。(51cc以上のバイクを使用している)
- ④ 「失敗」や「うまくいかないこと」に対して原因を周りの人間及び状況のせいにするのではなく、自らに振り替えることができる。
- ⑤ 契約量を増やした実績がある。
- ⑥ 3号研修を修了している。
- ⑦ 医学的な基礎知識及び技量(吸引・人口呼吸器の把握等)を有する。
- ⑧ サ責からの情報提供依頼に的確に対応できる。又、摩擦を恐れずに自らの意見が言える。
- ⑨ 介護の知識・技術を有する。

※実際の訪問においてスペシャリストの項目が2つ以上ある。

(肢体不自由・精神・知的・視覚聴覚障害・児童・自閉症・移動支援・家事・こだわり・その他)

- ⑩ 同じ指摘を受けることがない。
- ⑪ 個別のかつ情熱的な関係(信頼関係)の利用者がいる。  
※利用者にとって頼れる存在であり、好きな存在。愚痴が言える・プライベートや介護の相談ができる・又は利用者から指名されるような存在。
- ⑫ どのような利用者に対しても、ある程度の満足度が与えられる。※利用者から断られない
- ⑬ 諦めない精神力がある。
- ⑭ 急な支援の要望にも、スクランブルで進んで支援に入ることが出来る。
- ⑮ 支援時の突発的な変化に余裕をもって臨機応変に対応できる。
- ⑯ 自らの拘束時間を支援に生かすことができる。
- ⑰ 利用者・法人に貢献しようとする熱意がある。
- ⑱ どの利用者に対しても公平で、好き嫌いが無い。
- ⑲ 利用者の心の声に耳が傾けられ、ニーズを把握し支援できる。
- ⑳ くだらない事でも、心から楽しく付き合おうと努力できる。
- ㉑ 距離感がうまく測れ、相手を「心地よく」できる。
- ㉒ 新人教育が行える(介護の知識・技術・姿勢が正確に伝えられ
- ㉓ どのような利用者でも尊重し、学ぶ姿勢がある。
- ㉔ 「笑い」の重要性を理解し、「笑わす」ことを心掛けている。

## マスターA

サービス提供責任者として最初のポジション

ヘルパーとして一流なのは言うまでもなく、ヘルパー・利用者・家族から頼られる存在。

又、リーダー的存在という部分でも最初のポジションであり、「与えられる側」から「与える側」になる意識が必要。

例えば、挨拶を元気にする→周囲へ力を与える

挨拶を受ける→人から力をもらっている。等

※給与規定において、実際にサ責であってもマスターBを経由しないとマスターAの給与は支払われない。

- ① 実際にサービス提供責任者である。
- ② サ責として担当利用者 15 名以上のケースを持っている。(手当月 3000 円)
- ③ 困難ケース（手間のかかるケース）を 3 名以上担当している。
- ④ 制度・法令をサ責レベルである程度把握している。
- ⑤ サ責としての自覚があり、最低限必要な業務（プラン作成・連絡調整等）が責任を持って行える。
- ⑥ 事務所のお留守番が難なく行え、サ責が対応できる範囲をその場でこなせる。
- ⑦ ヘルパーから利用者の必要な情報を頻繁に得ている。
- ⑧ 訪問の合間等の短時間でも効率的に事務作業が行える。
- ⑨ 担当利用者の詳細な情報も把握している。
- ⑩ 礼儀正しく、相手を尊重した電話の受け答えができる。
- ⑪ 自らがリーダー的存在であることを理解し、リーダーシップとは、サービスであることを理解している。
- ⑫ 自らのストレス管理の術を知っており、行え、周囲にもアドバイスできる。
- ⑬ ヘルパーの不安・不満を把握しようと努力している。
- ⑭ 利用者・家族はもちろんのこと、法人内でも相手を主人公に話ができる。
- ⑮ 他ヘルパーへの「声掛け」を意識し実践している。
- ⑯ 自らの過ちに対して素直に認めることができ、躊躇なく部下に対しても謝罪できる。
- ⑰ 笑いの重要性を理解し、適度な「ボケ」「ツッコミ」が行える。

## マスターS

訪問介護のスペシャリストかつヘルパーとしての最高ポジション。

常に他ヘルパーのお手本となる存在で、サ責・職員・利用者・家族からの信頼も厚い。

また、何よりも人に尽くすことや捧げる精神が必要なポジション。

※サービス提供責任者である必要はないが、サ責を兼務した場合、20件以上で  
手当 4000 円。

- ① 介護福祉士と同レベル以上の資格（看護師・社会福祉士等）を有する。
- ② 常時、勤務時間のマイナスがない。
- ③ 訪問介護（ヘルパーレベル）の制度を熟知している。
- ④ すべての利用者に対して満足度が与えられる。
- ⑤ すべての利用者・家族・同僚を愛しようと努力している。
- ⑥ 他ヘルパーへの指導・教育が、自らの勉強の場であることを理解している。
- ⑦ 現場レベルでの苦情が処理できる。
- ⑧ 介護の知識・技術を有する。又、不得意な項目がない。  
※実際の訪問においてスペシャリストの項目が4つ以上ある。  
(肢体不自由・精神・視覚聴覚障害・児童・自閉症・移動支援・家事・こだわり・その他)
- ⑨ 個別のかつ情熱的な関係（信頼関係）の利用者が3人以上いる。
- ⑩（同行なしの）情報のみで、支援が行える。（緊急の場合を想定しています）
- ⑪ 同行及び教育において、後輩ヘルパーの負担を考慮しつつ、楽しく正確に教えることができる。
- ⑫ 同行時にマニュアルに載っていないこと、「心」（利用者を観る目、理解する心）を伝えることができる。
- ⑬ 同行時に「利用者」の素晴らしさや学ぶところを伝えられる。
- ⑭ 利用者・同僚に感動をあたえようと努力している。
- ⑮ 同僚及び部下に対して、公平に接することができる。
- ⑯ 訪問介護の素晴らしさ・やりがい・楽しさを他ヘルパーに伝えることができ、実践している。
- ⑰ 介護とはサービスであると理解し、常に「究極のサービス」を模索し実践している。

### 番外編 G ヘルパー企画

2018年を目途に新設企画のGヘルパー。「ゴットヘルパー」の略で神業を持つ最強・最悪？のヘルパー集団。すべてのヘルパーの頂点に君臨し、京都市内の緊急訪問に特化。グループからの給与も予定しており、こうご期待！ ※企画倒れの場合はあしからず・・・

## チーフ B

マスターS を経由してなる一流のサービス提供責任者。

サービス提供責任者としての業務に精通しており、利用者の「生活の質」向上に関係者と連携がスムーズに取れ貢献できる。

まさしく中間管理職的存在であり、利用者・家族・ヘルパー・経営者の各視点に立って物事が考察できる。

※サ責として担当利用者 35 名以上のケースを持っている(手当月 10000 円) 場合は チーフ A となる。

- ① サ責として担当利用者 25 名以上のケースを持っている。(手当月 5000 円)
- ② 困難ケース(手間のかかるケース)を 5 名以上担当している。
- ③ 制度・法令をサ責レベルで把握している。
- ④ 利用者面接及び契約が正確に行える。  
※利用者の質問に正確に返答でき、負担額等の説明も正確に行える。
- ⑤ 事務所携帯を持ち、的確に対応できる。
- ⑥ 業務の効率化を常に考え、成果をあげたことがある。
- ⑦ 新しいことに常にチャレンジでき、自らの役割を増やすことができる。
- ⑧ CM・CW・家族等との連携が密接に行え、プラン変更等がスピーディーに行える。
- ⑨ 人前(研修・会議等)で話すことに長けている。
- ⑩ プレゼン能力を発揮し、上司を納得させ改革が行える。
- ⑪ 「教える」とは何かを理解し、「教える」ことに長けている。
- ⑫ 部下のミスを何事もなかったかのように黙ってフォローできる。
- ⑬ 自らの能力に奢ることなく、「見直し」が行える。
- ⑭ 現場レベルで処理できない苦情が解決できる。
- ⑮ 実際にクレームに対して謝りに行った実績がある。
- ⑯ 現場での急変等に対して、的確にヘルパーに指示できる。
- ⑰ すべての利用者をおある程度把握している。
- ⑱ ヘルパーに対して的確に注意ができ、褒めることもできる。
- ⑲ 事務所内の整理整頓を常に心がけ、自らが率先して動ける。
- ⑳ 「うまくいかない事」に対して自らを振り返ることができ、反省点を見いだせる。
- ㉑ 「すごい対応」を意識し実践している。  
※相手(利用者・家族・ヘルパー)に感動を与えるような対応。
- ㉒ 利用者・CW と連携して支給量(自立支援法)を増やすことができる。
- ㉓ 気分がむらがなく、誰に対してもいつでも平等で、同じ対応ができる。
- ㉔ 特定のグループを形成していない。

## チーフ S

サービス提供責任者としてのスペシャリストであり、管理者を様々な面でサポートするポジション。

管理者からの信頼が厚く、他サ責・ヘルパーからの人望があり、すべての業務において一定にこなせる。

※サ責の件数要件はなく、手当は件数に応じて。

- ① 役職にある（主任・副主任・サ責長等）
- ② 介護支援専門員資格を有する。
- ③ チーフ A を経由している。
- ④ 法令・制度を熟知し及び調べる術を知っており、遵守できる。
- ⑤ シフトのソフトが使用でき、勤務変更にも対応できる。
- ⑥ 創造性を発揮し新たな業務を作成することができる。※
- ⑦ 業務体制及びヘルパーの稼働状況を把握し、適切に新規依頼が受けられる。
- ⑧ 簡単な請求業務が行える。
- ⑨ 部下のミスが許せ、ミスに対してフォローできる。
- ⑩ 部下の不安・不満等を把握し、解消できる。
- ⑪ 部下の長所・短所を把握し、能力を伸ばすことができる。
- ⑫ それぞれの個性を尊重し、能力を活かすことができる。※
- ⑬ 事業所及び法人の時としての誤った判断に対して、意見ができ、同時に建設的な別の案を提示できる。
- ⑭ 特別な利用者の同行を成功に導ける。
- ⑮ 介護保険の上乗せが、CM・CW・家族・本人と連携して行える。
- ⑯ 「謝る」ことがうまく、長けている。
- ⑰ 部下の顔色を見て、部下を主役に接することができる。
- ⑱ 部下と食事に行くことが、月に一回以上ある。（偏らないで）
- ⑲ 「理念」「価値基準」等の企業文化の浸透に尽力している。
- ⑳ 「仕事」とは追われるものでなく「追うもの」であることを理解している。
- 21 自らの素晴らしい能力及び知識を惜しみなく部下に伝えることができる。
- 22 笑いの重要性を理解し、ナイスな「ボケ」「ツッコミ」が行える。  
※当然のことながら、TPO をわきまえる。

## マネージャーB

チーフSを経由してなる管理者としての最初のポジション。訪問介護全般にわたり、全体としてすべてを把握しており、すべてが行えるスペシャリスト。

関係者をうまく動かすことに長けており、実際の事業所運営を安定的に行う責任者。

24時間365日営業にあって、生身のお客様を相手に営業します。

プライベートが最初に削られていく最初のポジション。覚悟はいかに？

※サ責手当なし。

- ① 実際に事業所の管理者である。
- ② 定期の訪問介護に携わっていない。
- ③ 「愛し愛される」存在である。
- ④ 事務所に帰ってくるすべてのヘルパーに対して、自らの業務を止めて報告を聞くことができ、労をねぎらい適切なアドバイスができる。
- ⑤ 部下に対して、礼節と感謝をもって接している。
- ⑥ 存在感があり、いるだけでその場の空気が明るくなる。
- ⑦ 自らの能力を補う部下がおり、結果として事業所を安定的に運営できている。
- ⑧ 制度変更等に柔軟に対応できる。
- ⑨ 法令順守を常に意識し実践している。
- ⑩ 不在時をまかせられる、能力があり信用できる部下がいる
- ⑪ 対外的な関係専門職を適切に動かせ連携できる。(社労士・税理士・行政書士・銀行・職安・ソフト会社・広告等)  
※部下を使うのも可
- ⑫ 請求業務が行える。
- ⑬ サ責が処理できない苦情が処理できる。(利用者から切られることがない)
- ⑭ 面接が適切に行え、優秀な人材を採用できる。
- ⑮ 実習生を受け入れることができ、優秀な実習生を採用できる。
- ⑯ 本庁とのやりとりが行える。
- ⑰ 「理念」「価値基準」等の企業文化にそぐわない職員の解雇が躊躇なく行える。
- ⑱ 優秀ではない社員を教育でき、離職させない。
- ⑲ 「労力」「コスト」「パフォーマンス」のバランス感覚があり、業務を作成できる。
- ⑳ 「人」の動かし方を知っており、実際にうまく動かしている。
- ㉑ 部下からたくさんの意見が聞け、業務に生かすことができる。
- ㉒ 社員が「気分よく」働ける環境整備を常に整えている。

## マネージャーA

マネージャーBを経由してなる一流の管理者。常に全体のバランスが見渡せ、福祉だけでなく様々な視点で物事が考察できる。

又、創造力があり新たなニーズを発掘し開拓する能力があり、チャレンジ精神に満ち溢れている。

- ① 特定事業所加算を取得している。
- ② サービス提供責任者でない。
- ③ 実地指導を難なくクリアできる。
- ④ 第三者評価にて好評化が得られる。
- ⑤ 処遇改善給付金を満額申請している。(キャリアパス制度を当然構築している)
- ⑥ 制度変更等の情報収集がうまく行え、戦略が立てられる。
- ⑦ 職員の離職率を年間5%以内に抑えられる。
- ⑧ すべての請求業務が正確に行える。
- ⑨ 「利」に囚われるべきではないが、結果として事業所を黒字運営できる。
- ⑩ 管理者に必要な制度・法令(税務・労務も含む)を理解している。
- ⑪ 幅広い人脈があり、有効活用できる。
- ⑫ 管理者Bレベルの管理者候補を育てた実績がある。
- ⑬ 地域社会に事業所として貢献した実績がある。
- ⑭ なんでも受け入れ吸収できる「器」がある。
- ⑮ 優秀な人間をヘッドハンティングできる。
- ⑯ 「時間」の作り方がうまく、重要な時に時間が作れる。
- ⑰ 存在するだけで周囲を明るくし、気持ちを和らげ包み込むようなパワーを持っている。

## マネージャーS

「法人内の最高ポジション」

誰からも認められる存在。

最も多くゆるす、最も多く愛する、最も多く奉仕する、最も多く与える、  
最も多く褒めることができる者が、偉大なリーダーである。

- ① 取締役である。
- ② 複数の事業所を統括できる。
- ③ 「理念」を常に追求し、「できる」ものであることを前提に邁進している。
- ④ 事業所のノウハウを他事業所にうまく伝え、軌道に乗せることができる。
- ⑤ 「利」に囚われるべきでないが、結果として法人を黒字運営できる。
- ⑥ 幅広い人脈（立法に関わる人間を含む）を有効に活用できる。
- ⑦ 法人として社会に貢献できる。
- ⑧ 独自の情報収集ルートを持っており、法人運営に活かすことができる。
- ⑨ 法人及び社員に対して責任が持てる。  
※法人が危うい時には、私財及びプライベートを犠牲にできる。

人事考課 26年11月

氏名

/

点 =

点

| 能力(共通)   | 80点満点<br>点 | 自己評価 | 評価 |
|--|------------|------|----|
| 食事介助・排泄・清潔・移乗・移動支援等の介護の基本的な知識及び身体介護技術を有している。(5点)<br>ハイレベルな身体介護技術を有する。(+5点)                                   |            |      |    |
| 調理・洗濯・掃除等の基本的な家事援助の知識及び技術を有している。(3点)<br>ハイレベルな家事援助技術を有する。(+5点)<br>※精神疾患に対する共同実践・ゴミ屋敷支援・喜んで頂ける調理・プラスアルファな掃除等。 |            |      |    |
| 人工呼吸器・バルンカテーテル・胃瘻・ストマ・気管切開等(医療的な行為)について、注意点を把握し支援できる。(3点)  |            |      |    |
| ヘルパーとして基本的理解すべき、介護保険・障害者総合支援法を理解している。(3点)  |            |      |    |
| 有利な算定を行う能力があり、臨機応変に実績が記入できる。※2時間ルール及びおおまかな報酬単価を理解している。(3点)   |            |      |    |
| 誰が読んでも問題ない記録が正確に記入でき、サ責にしかるべき報告ができる。(3点)   |            |      |    |
| 受給者証・ケアプラン・利用者負担上限管理結果票・利用者負担上限管理事務依頼届出書・代理受領通知書・実績記録票等を理解し、利用者に説明できる。(3点)                                   |            |      |    |
| 利用者とのコミュニケーションにおいて相手を心地良くする能力(傾聴も含む)があり、利用者に共感することができる。(5点)  |            |      |    |
| 事務所等にて、空気を読み相手の仕事を邪魔するような長話等を行わない配慮ができる。(3点)   |            |      |    |
| 利用者の心の声に耳が傾けられ、要領よくスムーズに支援が行える。(表情や少ない言葉で理解でき、進んで支援が行える)(5点)   |            |      |    |
| 利用者・家族及び上司の指摘(理不尽な指摘も含む)に対して素直に受け入れることができる。(サービス業・組織を理解している)(3点)   |            |      |    |
| 自らの感情に左右されることなく、いつでも・どこでも(利用者宅・事務所等)笑顔を意識して実践できる。(3点)  |            |      |    |
| 素敵な挨拶が自ら「先」に行え、事務所等の来客者に対しても実践している。(3点)  |            |      |    |
| すごい介護・すごい関わりができています※具体的に提示(5点)   |            |      |    |
| どのような利用者(性格・年齢・疾患・障害の状態・家族とのやりとり)でも支援できる。(10点)   |            |      |    |
| 「自らの能力についてアピールしたいこと」 また、前回考課から能力について成長したこと(10点満点)  |            |      |    |

| 姿勢(共通)   | 100点満点<br>点 | 自己評価 | 評価 |
|--|-------------|------|----|
| ユーモアのセンスを発揮し、組織に笑い・和みを提供しようと努力した。又、しょーもないギャグにも付き合えた。(±5点) 注)しょーもない話は迷惑極まりない犯罪的行為です。お互い注意しましょう! |             |      |    |
| 支援において、チームで行っていることを理解し、他職員と積極的(食事会への参加等)にコミュニケーション等をはかることを心掛けていた。※偏ることなく皆と仲良くすることを意識していたか?(5点) |             |      |    |
| 組織に属していること及び法人の意向を理解しようと努力し、「参加・所属意識」を持ち、前向きに業務を行おうと努力した。(5点)                                  |             |      |    |
| 拘束時間を有効に活用しようと努力し、支援前にはケース等にて状態を把握してから支援に入ることを意識していた。又、事務所に1日1回来ておこなうべきことを行っていた。(5点)           |             |      |    |
| 自らの稼働率を上げようと、意識・努力・提案等がおこなえた。(5点)  |             |      |    |
| 無遅刻・無欠勤であった。(5点か0点か)   |             |      |    |
| 体調管理・腰痛予防・安全運転等を意識し、実際に業務が滞りなく行えた。(5点)   |             |      |    |
| キャンセル・臨時等により、目まぐるしく変化するニーズに対して、自らのシフトを毎日把握し、「抜け」「勘違い」なく業務を遂行できた。(5点)                           |             |      |    |
| さまざまな会議等に積極的に参加したか? ※まごのて会議は義務なので省く(3点)  |             |      |    |
| ケース記録が書けている。(出勤日1ケース未満0点、出勤日1ケース程度6点、それ以上10点)  |             |      |    |
| 厳しいシフトであっても前向きにおこなえた。(5点)  |             |      |    |
| シフト調整において協力ができ、依頼にも比較的快諾できた。(5点)   |             |      |    |
| おもしろおかしく仕事ができただか? 笑顔ではなく、笑えることが多かったか?(3点)  |             |      |    |
| 利用者との連絡を直接おこない、事務所の負担を軽減していた。又、常に連絡がスムーズであった。(3点)  |             |      |    |
| 口臭、体臭、汗、たばこ臭対策を行うことにより、利用者には不快感を与えていないように配慮していた。※具体策をとっていた。(3点)                                |             |      |    |
| 事務所の掃除・ゴミだし・整理整頓等に対して、指示ではなく自ら気づいて行えた。(3点)   |             |      |    |
| 自らにとって難しい利用者(技術的・性格的等)の支援において、積極的により良い支援が行えるように努力した。(5点)                                       |             |      |    |
| 自らの長所・短所を把握し、改善しようと努力していた。(5点) ※具体的に何がどのようになったか?   |             |      |    |
| 利用者・職員に対して常に笑顔を意識し、気持ちの良い挨拶が自ら行え、常に礼節を意識し実践していた。又、新人職員及び研修生に対して相手より先に自己紹介ができた。(5点)             |             |      |    |
| 「自らの姿勢についてアピールしたいこと」(10点満点)  |             |      |    |

| ヘルパー成果   | 120点満点 点 | 自己評価 | 評価 |
|--|----------|------|----|
| 上司に同僚の素晴らしい出来事、感動的なエピソード等の報告ができた。(メールにて報告10点、口頭にて5点)※具体的に提示。   |          |      |    |
| 自らの行いが感動の報告の対象となった。(5点)  |          |      |    |
| 去年6月から、利用者からのヘルパー交代の依頼がない(5点か0点)   |          |      |    |
| 自らが利用者から気に入られ、他の事業所の「粹」を頂いたことがある又は、入って欲しいと依頼があったことがある。(5点)   |          |      |    |
| 利用者のニーズを引き出し、1回の時間を長くする及び回数を増やした実績がある(5点)  |          |      |    |
| 仲間(他職員)の急な用事や体調不良、有給等に対して <u>気持ちよく</u> フォローが出来た。(5点)   |          |      |    |
| 10月末時点の勤務時間の累計(－20時間以内10点、－30時間以内8点、－50時間以内5点、－51時間以上0点)   |          |      |    |
| 稼働率。(95%以上10点、90%以上8点、85%以上5点、84%以下3点)※実働社員は全員10点。   |          |      |    |
| 組織の連携(チームワーク)がうまくいくように上司に適切な報告・連絡・相談が行え、組織に貢献した。又、同僚の不安等の相談に乗れた。(5点)※上司への報告はチクリに <del>あらず</del> ！問題を解決する為の手段です^^ |          |      |    |
| あなたのことが大好きな利用者がある。(5人10点、4人8点、3人6点、※1人2点。)   |          |      |    |
| 重度な身体障害のある利用者に関われた。(4点、能力はある2点、能力がない0点)  |          |      |    |
| 精神疾患及び自閉症の利用者に関われた。(4点、能力はある2点、能力がない0点)  |          |      |    |
| 細部に至りこだわりのある利用者に関われた。(4点、能力はある2点、能力がない0点)  |          |      |    |
| 利用者・家族及び他職員に対して「感動が与えられた」と思える事を提示。(5点満点)   |          |      |    |
| 利用者の生活のクオリティー向上の提案及び実行において成果があった。(3点満点)  |          |      |    |
| 現在支援に入れる利用者の数。(35人以上10点、30人以上8点、25人以上6点、20人以上4点、19人以下2点)   |          |      |    |
| 利用者及び家族からの評価の高さ。(10点満点)  |          |      |    |
| 「自らの成果についてアピールしたいこと」(10点満点)  |          |      |    |

## まごのて 給与表

※下記は基本給、職能給のみ。その他精勤16000円、業務5000円、交通費5000円、通信費500円支給。計216500円～

平成27年4月～

|         | 1等級                                   | 2等級     | 3等級   | 4等級     | 5等級     | 6等級     |
|---------|---------------------------------------|---------|---|---------|---------|---------|
| マネージャーS | 株主総会にて、前年度の成果に応じて決定。※管理者Bより下回る事もありうる。 |         |   |         |         |         |
| マネージャーA | 450.000                               | 480.000 | 510.000   | 540.000 | 570.000 | 600.000 |
| マネージャーB | 350.000                               | 370.000 | 390.000   | 410.000 | 430.000 | 450.000 |
| チーフS    | 260.000                               | 265.000 | 270.000   | 275.000 | 280.000 | 285.000 |
| チーフA・B  | 230.000                               | 232.000 | 234.000   | 236.000 | 238.000 | 240.000 |
| マスターS   | 215.000                               | 216.000 | 217.000   | 218.000 | 219.000 | 220.000 |
| マスターA   | 210.000                               | 211.000 | 212.000   | 213.000 | 214.000 | 215.000 |
| マスターB   | 200.000                               | 201.000 | 202.000   | 203.000 | 204.000 | 205.000 |
| ヘルパーA   | 195.000                               | 196.000 | 197.000   | 19.8000 | 199.000 | 200.000 |
| ヘルパーB   | 基本給180000                             | 190.500 | ※支援に入れる利用者が限られており、週40時間クリアできる見込みのない社員は登録HHへ<br>※直前欠勤・無断遅刻・年遅刻3回で登録ヘルパーへ<br>※同じ指導を何度も受ける社員は登録ヘルパーへ |         |         |         |
|         | 職能給10000                              |         |   |         |         |         |
| 登録HH    |                                       |         |   |         |         |         |

※上記基本給とは「基本給＋基本手当」である。また、賞与の倍率は「基本給＋基本手当」にかけるものとする。

※サ責手当は、ランクと件数により支給する。

※奇数月は業務手当、偶数月は精勤手当を各々2か月分支給する。

※上段へは基本給・職能給が1:1で昇給、右方向へは職能給のみ上昇。

※考課表及び給与表は改定する可能性があります。

※等級については、基本1年で1等級は必ず上がりますが、考課の評価内容によりさらに上がることがあります。

※実際の役割より、考課内容優先により給与決定。（実際、管理者・サ責であっても考課内容により満たしていなければそちらを優先します）