

マンライフケア 新人事制度を構築 4月よりスタート

ヒューマンライフケア（東京都新宿区）はこの度、介護スタッフのキャリアアップを支援する新しい人事制度「ヒューマンライフケアキャリアパス制度」を制定。4月より順次スタートする。

常勤職員の役割 6等級に細分化

この制度は、事業所の管理者ではない常勤の介護スタッフを対象

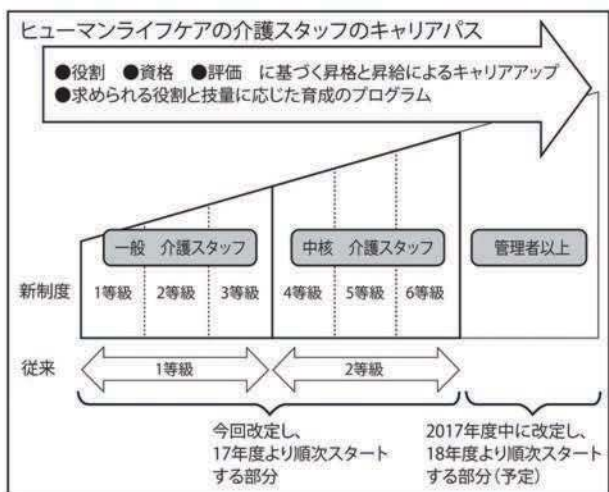
にしたもの。一般層、中核層と大きく2つに分けられていたそれぞれの階層を3段階に細分化（図参照）し、求められる役割を明確

に化。これに沿って、研修内容や社内外の資格取得、評価基準、報酬の体系を再設定した。「新制度における各等級の中でも、勤務年



野田和彦
社長

数などに応じて基本給が上がる仕組みを構築しました。もちろん、昇格・昇給の検討対



出典：ヒューマンライフケア

新処遇改善加算に対応

象は評価基準をクリアしたスタッフ。同社では、「この仕組みにより、スタッフ一人ひとりが着実にキャリアを積み、長期間にわたって働き続けられる職場環境を作ることができるとみています」としている。

管理者以上のスタッフに適用する制度についても2017年度中に制定し、2018年4月からのスタートを目指している。

なお、同制度は、「介護職員処遇改善加算」のうち、2017年度より新設される「加算Ⅰ」を取得するための要件を満たすものになる予定。同加算を介護スタッフの待遇改善に活用していく。

制度実現に向け 新人教育を強化

また、同制度実現において入社1年目のスタッフに対する教育・研修体系を重要視し、

研修を担当する「チューター」と呼ばれる職員を全ての事業所で配置する。これには、社内認定資格「シルバーマイスター」を保有する3等級以上のスタッフを任命。チューターは、入社したばかりのスタッフに対するOJTのほか、企業理解、社内ルールなどの指導を行う。

各事業所において継続的に人を育てる組織風土を醸成し、スタッフのキャリアアップと離職防止の実現を目指していく考えだ。