

# 等級細分し昇給機会増

## 評価者全国に配置



ラ  
ー  
ヒューマン  
ケ  
ア  
野田和彦社長

月より順次開始しており、新加算Ⅰを取得する予定です。

加算配分はスキルや評価、保有資格と連動しており、等級が上が

昨年度の当社の離職率が業界平均をやや上

回っていたこともありますがアップします。3等

り、職員やその家族の物心両面における幸せの追求がより一層必要と感じています。

級に昇格するには社内資格「シルバーマイスター」の取得を必須とし、4等級には介護福

この度、新処遇改善加算の開始を前に人事制度を改新し、常勤介護職の等級を6段階に細分化し、会社が求める役割と評価を明確にしました。新制度「ヒ

社士クラスを想定しています。経験を積むことによって、その後の資格取得・キャリアアップへの意欲を高めてもらいたいと考えています。

ューマンライフケアキャリアパス制度」は今

社内資格には、教育に主眼を置いたさらに

上の「ゴールドマイスター」や「プラチナマイスター」もあり、これらの取得でさらに等級が上がり、基本給や賞与に反映されます。

キャリアパス運用に向け、当社では評価者の目線をそろえていく事を重視しています。

具体的には、教育指導を行う「トレーナー」を各拠点に配置し、拠点の評価者として必要な技術をゴールドマイスターの取得を通じて身に着けてもらいます。さらに、全国のエリアごとに配置した「チーフトレーナー」にはプラチナマイスターを取得してもらい、全社的な評価の公平性と教育体系の確立に努めていきます。