介護サービス経営カレッジ　アドバンスコース　事例シート

恐れ入りますが、PDF 形式での提出にご協力をお願いいたします。

◆法人・施設において、**法改正対策や、中長期的な視点で取り組んで成功した事例**を、それを導入する経緯やメリット（狙える成果）や実施のポイントなどを、具体的に記入してください。

法人名	社会福祉法人　姫路弘寿会	お名前	坂根正人

事例タイトル	特定処遇改善加算金分配による職務手当の充実
実践内容	令和1年9月までの職務手当 ユニットリーダー　8,000 円 フロア主任　15,000 円 ディ主任相談員　17,000 円 特養介護主任　17,000 円 令和1年 10 月から ユニットリーダー　19,000 円 フロア主任　36,000 円 ディ主任相談員　37,000 円 特養介護主任　48,000 円　事務職・管理栄養士　10,000 円
成果	リーダー職の採用において、従前より質の良い採用に結びついた。 リーダー職の登用人事で拒否が減った。 モチベーション向上に繋がったのか、業務遂行力・学ぶ力が上がっているように思う。 事務職や管理栄養士等と介護職との乖離が進んでいる状況にわずかながら歯止め支給できた。モチベーション向上は想像の期待にとどまる。
成功のポイント 改善への気づき	令和1年下期からの加算分配検討段階では、リーダー職においては勤務変更や精神的負担が大きい割に手当の額と差が適切でなかった。介護職の確保とリーダー職手当充実で魅力向上の必要性を以前より感じていた。さらに、、事務職や管理栄養士等にも分配するには少し労を要したが、介護職の平均年齢が低いことは功を奏した。 気づきの背景には、元々昇給幅を充実しにくい介護保険制度であることによる。従って、職務手当の格差を図りにくい上に更に昨今の人材確保難と賃金上昇の社会的欲求が高まりかった事である。 マイナスの気づきは、コロナ禍により在宅部門ショートとディの収入の誤算により今年度加算金で賄えない可能性が間違いなさそうなこと。
添付資料	※情報交換のより活性のために添付資料をお願いします。