

定年延長時の給与決定について

現状の継続雇用の給与条件は以下により決定している

(フルタイム勤務かつ夜勤又はフルタイム勤務かつオンコールありの場合)

瑞祥会の正規職員としての勤務年数に10円を乗じた金額+時間給基準表の初任給

(上記以外)

瑞祥会の正規職員としての勤務年数に5円を乗じた金額+時間給基準表の初任給

働く時間については変わらないが、定年後は、職責及び職務内容、条件を変更する。

【職務内容及び職責】

求める職責を正規職員職責評価表 Lv1 及び非正規職員職責評価表の Lv4 とし、正規職員の中でも最も低い職務職責とする。

【条件】

異動については、59歳以下を優先し、60歳以降は慣れた施設での就労とすることで、定年まで働きやすい環境を整備する。但し、59歳以下を優先してもなお、異動が必要な場合はこの限りではない。

【60歳以降の給与決定方法】

① 現状の継続雇用の給与条件によって、時間給を算出

② 算出した時間給に171.3時間を乗じて得た金額を算定表と比較し、近い月給とする。

例1) 勤続年数25年 月給229,000円(2-40) 介護福祉士・夜勤有の場合

$970円 + (10円 \times 25) = 1,220$

$1,220円 \times 171.3 = 208,986円 \Rightarrow 209,200円(2-27)$ **減額率 8.7%**

例2) 勤続年数25年 月給229,000円(2-40) 介護福祉士・夜勤なし施設の場合

$970円 + (5円 \times 25) = 1,095円$

$1,095円 \times 171.3 = 187,573円 \Rightarrow 187,800円(2-13)$ **減額率 18%**

例3) 勤続年数25年 月給229,000円(2-40) 看護師オンコールありの場合

$1200円 + (10円 \times 25) = 1,450円$

$1,450円 \times 171.3 = 248,385円 \Rightarrow 229,000円(2-40)$ **減額なし**

例4) 勤続年数2年 月給177,000円(2-8) 介護福祉士・夜勤有の場合

$970円 + (10円 \times 2) = 990円$

$990円 \times 171.3 = 169,587円 \Rightarrow 177,000円(2-8)$ **減額なし**

※計算により算出した月給が定年延長前の月給を上回る場合は、後者を選択する。

④ 計算した結果、各職種の初任給を下回る場合は、初任給とする。

⑤ 賞与、手当については現状のとりの支払いとなる。

⑥ 退職金積立は60歳で停止し、退職時又は定年退職時に支払うこととする。

※57歳で入社し、そこから4年1ヶ月以上働いたとしても支給要件を満たさない。

⑦ 定年延長を選択せず、継続雇用制度を利用し、非常勤職員で勤務することもできる。

⑧ 昇給はなしとする。各職種の初任給の改正があり下回る場合は、初任給の額まで昇給する。

⑨ 管理職を除く役職者は役職定年を基本路線とする。

主任は3号俸から変更し、2号俸の給与基準表を使い給与を決定する。

昇給していいの？

この昇給はいいの？

評価者氏名：

基準 経験年数	職責 (4段階評価： 3…すべて達成、2…半分達成、1…一部達成、0…未達成)	上司評価	上司コメント・改善点
LV3 (3年以上)	<ul style="list-style-type: none"> ・スキルアップに向けて資格を取る (介護福祉士) ・専門的な介護技術を先輩に教えることができる ・スタッフ同士の連携が図れる ・応急処置ができる ・問題点、課題に気付くことができる ・危険予測ができる ・介護支援専門員にケアプラン (施設・居宅) について適切な情報提供、提案等ができる 		
LV2 (1年以上3 年未満)	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の基本技術を新人職員に教えることができる ・全体の流れを理解して介護業務が一通りこなせる ・利用者の体調不良、変化に気付き対応できる ・他の職員のフォローができる ・虐待、身体的拘束等を理解し、不安、不信感を抱かせないサービスが提供できる ・認知症等で主訴が伝えられない利用者であっても、意向や気持ちを汲み取り対応できる ・業務優先ではなく、利用者の意向を尊重し行動できる ・利用者個々に応じた安全策を考え、実行できる ・介護計画書、24時間シート等が作成できる 		
LV1 (1年未満/ 定年退職 者)	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の基本技術が身につくとき、安全に介助できる (非正規職員のレベル1～3相当) ・利用者の体調不良、変化に気付き、報告、連絡ができる ・基本記録、ヒヤリハット報告書、事故報告書の記録が正確に書き、報告、連絡、相談ができる ・ケアプラン (施設・居宅)、介護計画書、24時間シートの個々の内容が理解できる ・業務優先にならないよう対応できる ・利用者は「お客様」であることを理解し、丁寧な言葉遣い、適切な表情、態度で接することができる ・自分のできる範囲で協力できる。 ・他者の力を借りながら認知症利用者の対応ができる (他者へ協力を求めることができる) ・新規利用者を積極的に受け入れることができる ・虐待、身体拘束の研修を受け、理解を深めることができている ・就業規則通り勤務形態、他の施設の異動ができる 		

評価者氏名：

業務レベル	職責 (4段階評価：3…すべて達成、2…半分達成、1…一部達成、0…未達成)	上司評価	上司コメント・改善点	
レベル4	教育			
	事故・ヒヤリハット	<ul style="list-style-type: none"> 新規採用職員（未経験者）の指導ができる 事故、ヒヤリハット報告に対して原因分析し、対策が提案できる リーダー等不在時、新規利用者の受け入れ、サービス担当者会議の参加ができる リーダー等不在時、他の部署からの問い合わせに的確に返答できる リーダー等不在時、家族の対応ができる（情報共有、報告、電話連絡） リーダー等不在時、急な利用者の体調悪化、心身状態の低下に伴い、適切な介護が提供できる 重度利用者（可動域制限、介護拒否等）の排泄により汚染時に一人で全身清拭、着脱介助、シーツ交換等ができる 嘔吐の際に感染症マニュアルに沿って処理を行い、清拭、着脱介助、シーツ交換等ができる 排便管理が行え、便秘、下痢等時に対応できる 事故、ヒヤリハット発生時に適切な対応、報告ができる 利用者の体調、心身状態の変化に気づき、必要に応じて上司に報告できる 認知症症状を把握し、周辺症状にあわせて見守りや確認等の対応ができる 感染症発生時に感染症対応マニュアルに沿って、感染予防策が取れる 利用者の体調、身体機能、食事形態を把握して安全面に留意して重度利用者（嚥下困難者）の食事介助ができる 重度利用者、高身長、体重過多の身体状態を把握し、安全面に留意して一人で移乗介助ができる 機械浴の操作を理解し、安全に配慮してマニュアル通りに移乗、洗髪、洗身、体拭き介助ができる 重度利用者の身体状態を把握、プライバシーに配慮し安全に着脱の全介助ができる 服薬内容、利用者の氏名と顔を把握して服薬マニュアルに沿って服薬介助ができる 医師、看護師により手順通りに坐薬挿入ができる リハビリテーションメニュー（介護職員が行う）の目的、意義を理解して、利用者の安全面に考慮して利用者の意欲を引き出しリハビリテーションを行うことができる ノーリフトアイソングケアの目的、意義が理解できる スライディングボード、シートボード、リフト等を使って安全に介助ができる 		
	その他			
	オムツ交換・更衣介助・シーツ交換			
	排便管理			
	事故・ヒヤリハット			
	観察力			
	認知症対応			
	感染症対応			
	食事介助			
移乗介助				
入浴介助				
服薬介助等				
レベル2	<ul style="list-style-type: none"> リハビリテーション ノーリフトアイソングケア 			