

取組事例

取組を行った待遇							
基本給	賞与	手当	退職金	福利厚生	休暇・休職制度	教育訓練	その他
		○					○

基本情報

企業名	社会福祉法人東平田福祉会
業種	サービス業
都道府県	山形県
従業員数(R2. 4/1 時点)	77 名
事業概要	サービス業

取組のポイント・概要

背景	<p>【働き方改革の実現に向けて】—当法人でできることは何か—</p> <p>毎月開催している調整会議において、「働きやすい職場づくり」にするためにどう対応すればいいか、そして職員のモチベーションを高めるために、どうあるべきかという議論の中で、有期フルタイム労働者の待遇改善に取り組み職員の意欲の向上を図ることになった。</p>
----	--

待遇	有期雇用労働者に対する支給状況	
	取組前	取組後（正規職員と同額支給）
資格手当	なし	職種により、1,500 円～8,000 円を支給
年末年始手当	なし（介護職員、ヘルパー職員）	1 日当たり 1,000 円（介護職員、ヘルパー職員）
オンコール手当	なし（看護師）	月 10,000 円（看護師）
夜間勤務手当	午後 10 時から翌日 5 時までの時間帯を含めて勤務する正職員に、勤務時間 1 時間あたりの給与額の 100 分の 25 に相当する金額	勤務 1 回につき 2,500 円（全職員一律）
職員資格取得等支援助成金	なし	職務に必要な資格取得や研修に参加した場合の経費の一部又は全額助成

効果	法人と職員の間で法人は「自分たちが働きやすい職場づくり」をしてくれているという信頼関係を築くことができ、職員の仕事に対するモチベーションを高めることができた。
----	---

取組の詳細

取組に向けた検討プロセス

- 平成 29 年 10 月から毎月開催している調整会議（理事長、事務長、園長、高齢者福祉事業の所長、施設長で構成）において、資格手当、年末年始手当（12 月 31 日～1 月 3 日まで出勤した職員への手当）、看護師へのオンコール手当の支給について検討を開始。
その後半年にわたり、他法人等の資料を集めながら議論、さらにはリーダー会議において説明。
平成 30 年 3 月理事会に、給与規程の一部改正（資格手当、年末年始手当及びオンコール手当の創設）議案を提出、全会一致で承認を得た。（平成 30 年 3 月 22 日施行）
- 令和元年 12 月理事会には「職員資格取得等支援助成金支給規程」の創設議案を提出し、承認を得ている。（職員が自主的にその職務に有益となる研修等を受講すること。及び資格を取得することを奨励するためその費用の一部または全部を助成するもの）（令和 2 年 1 月 1 日施行）
- 以前より、一部職員から「夜間勤務手当」について、正規職員と有期雇用労働者の待遇が違うのはおかしいのではないかという意見が出され、令和元年 12 月から同調整会議において検討、その結果、これまでの「午後 10 時から翌日 5 時までの時間帯を含めて勤務する職員には…勤務した勤務時間 1 時間あたりの給与額の 100 分の 25 に相当する金額を手当として支給」を「勤務 1 回につき 2,500 円支給する」（全職員一律支給）という議案を、令和 2 年 3 月理事会に提出、全会一致で承認された。（令和 2 年 4 月 1 日施行）

待遇の改善状況の詳細

- 資格手当を職種により有期雇用労働者に支給（正職員と同額）。
 - 看護師 8,000 円
 - 准看護師 7,000 円
 - 保育士 4,000 円
 - 介護支援専門員 8,000 円
 - 社会福祉士 7,000 円
 - 社会福祉主事任用 4,000 円
 - 介護福祉士 4,000 円
 - ヘルパー2 級 1,500 円
 - 初任者研修課程修了 1,500 円
 - 職業訓練課程修了 1,500 円
 - 実務者研修終了 1,500 円
 - 管理栄養士 2,500 円
 - 栄養士 2,000 円
 - 調理師 1,500 円

- ・ 年末年始手当（12月31日～1月3日まで出勤した職員への手当）を、介護職員、ヘルパー職員に、1日当たり1,000円を支給（正職員と同額）
- ・ オンコール手当
有期の看護師に、月10,000円を支給（正職員と同額）。
- ・ 夜間勤務手当をこれまで勤務時間1時間当たりの給与額の100分の25に相当する金額を支給していたものを、有期の介護職員に正職員と同取扱いとし、勤務1回に月2,500円を支給。

取組による効果

- ・ 以前は、①資格を取得していても何ら手当がない。②他職種は、年末年始休業があるのに特別な待遇もない。③夜間、介護職員から相談や呼び出しされても手当がない（オンコール手当）。④夜間勤務手当も、同じ仕事をしているのに給料と同じように差があるのはおかしい、等々の不満が出ていたが、前記のような対応をしたことにより、法人は「自分たちが働きやすい職場づくり」をしてくれているという信頼関係を築くことができたことや、職員が仕事に対するモチベーションを高めたと感じている。