令和３年度版職員自己評価チェックシートについて

平成２９年度から実施している職員評価の原則は、あくまでも「自己評価」に基づくものでした。加点項目は研修参加と同報告の内容評価及び記述設問に対する記載内容についてのみであり、当該年度チェックシートの平均値に、サブ・リーダー以上の役職者の持ち点制で加点し評価を最終決定する仕組みです。また、面談では、個人の自己評価点の是正（自己評価を必要以上に低くまたはその逆の評価をしている職員がいます）や、記述式回答の評価、園運営に対する要望、意見交換などを行ってきました。令和３年度は、面談内容は大きく変更することはしませんが、自己評価チェックシートに関しては次のように変更します。

①職員評価項目は４つのカテゴリーに分けられています。そのうえでカテゴリー毎に、多摩療護園職員として身に着けてほしい「具体的能力」を明示しています。また、この具体的能力獲得の是非を評価する「評価項目」をそれぞれ記しています。

②職員は、「評価項目」について自己評価してください。評価基準は、概ねできていると思われれば基準値の３となります。ここを前提に、努力が足りない、今一できていないと思われる場合は２、問題があり是正しなければならない場合は１となります。逆に、基準値を超えて優れていると思われる場合は４、さらに他職員の模範となっていると評価できれば５となります。

なお、「具体的能力」に付随する「評価項目」（それぞれ数は異なります）すべてが問題なくできていれば多摩療護園として身に着けてほしい「具体的能力」は獲得できていると評価できます。

③自己評価と同時に施設側（リーダー層の合議制）も職員評価を行います。評価基準は自己評価基準と同じです。この施設側の職員評価結果と職員自己評価結果が一致していれば評価点が確定します。逆に自己評価結果と施設側評価が異なる場合は、面談で話し合い評価点を確定します。

④リーダー層合議制メンバーは次のとおりです。生活部職員評価→園長、生活部チーフ・リーダー、リーダー、日中活動リーダー、地域福祉部職員評価→園長、地域福祉部チーフ・リーダー、リーダー。なお、必要に応じて各部サブ・リーダー及び庶務部チーフ・リーダーの意見を求めることができます。

評価者である合議制メンバーには、各カテゴリー「評価項目」の到達点を、日常の支援業務、個別生活支援計画書の作成、実施状況、サイボウズ書き込み内容、勤怠状況を常に把握し、必要な評価が求められます。また、問題点があればその都度当該職員に対する助言・指導が必要です。こうした点がないまま、自己評価と施設側評価の乖離があり、かつ、面談でこの溝が埋まらない場合当該評価項目は無効と判断されます。この場合平均点に偏差を加えて全体の平均点と合致させます。

⑤当該年度対象者の評価点が確定した段階で平均値を算出します。この平均値に一定の幅を持たせ平均値グループを作ります（例えば平均値の上下５点幅。当該年度の状況により異なると予想されます）。この平均値グループをＢ評価とし、上位若干名をＡ評価、下位若干

名をＣ評価とします。ただし、評価の幅が大きい場合は特Ａ評価、Ｄ評価者が生まれる場合があります。
⑥処遇改善手当等（特定処遇改善加算含む）交付金を原資とした一時金を評価によって支払います。支給要件は、当該年度８割以上勤務し、自己評価シートを提出し面談を受けた、当該年度末在籍者の生活支援員とします。なお、当該年度に就業規則違反により「戒告」以上の処分を受けた職員は支給対象としません。

【令和元年度支給額】実施済み

・処遇改善加算　※処遇改善手当は①定期昇給、②月額手当、③年度末手当の３パターンで支給しています。

Ａ評価者１４３，０００円、Ｂ評価者７６，０００円、Ｃ評価者、該当者なし。

・特定加算　※交付方法は年度末手当のみの支給です。

Ａグループ６２，０００円、Ｂグループ３０，０００円、Ｃグループ５４，０００円となりました。

※Ａグループは勤続１０年以上の有資格者、Ｂグループはその他の福祉職、Ｃグループは間接部門職員となります。なお、Ｃグループの支給額は高くなっていますが、これは非常勤職員の待遇改善のためのものです。

【令和２年度支給額】令和３年５月末支給予定。

・処遇改善加算　※処遇改善手当は①定期昇給、②月額手当、③年度末手当の３パターンで支給しています。

当該年度の支給額差はあらかじめ算出できませんが、支給における考え方に変更はありません。ただし、月額手当を増額したこと（１３，０００円→１８，０００円）及び利用者の動向等から、年度末手当に充てる原資は約１６０万円となります。このため、Ａ評価者５人、Ｂ評価者６７人程とした場合Ａ評価者は４５，０００円、Ｂ評価者２０，０００円、非常勤一律１０，０００円となります（評価者の人数はあくまで予想値です。収入額が確定していませんので決定額ではありません）。

・特定加算　※交付方法は年度末手当のみの支給です。

Ａグループ９４，０００円、Ｂグループ７１，０００円、Ｃグループ６４，０００円程度となると思われます。

※Ａグループは勤続１０年以上の有資格者、Ｂグループはその他の福祉職、Ｃグループは間接部門職員となります。なお、Ｃグループの支給額は高くなっていますが、これは非常勤職員の待遇改善のためのものです。

【令和３年度支給額】令和４年５月末支給予定。

・処遇改善加算　※処遇改善手当は①定期昇給、②月額手当、③年度末手当の３パターンで支給しています。

交付率が引き下げられたこと、また、利用者の動向等から、年度末手当に関しては定額交付とします。

・特定加算　※交付方法は年度末手当のみの支給です。※変更特例制度に関しては令和３年度から廃止とします。

自己評価チェックシートを基に職員評価を行い結果に応じて支給します。仮に、５段階に分けた場合、Ａグループは１６万円、１２万円、８万円、４万円、支給なし、Ｂグループ１４万円、１０万円、７万円、３万円、支給なし、Ｃグループ一律６万円という試算となります。なお、Ｃグループの支給額は高くなっていますが、前年度と同様に非常勤職員の待遇改善のためのものです。

⑦非常勤職員は、週３０時間以上勤務する者が支給対象となります。処遇改善交付金に関しては、正規職員の支給額を考慮した額を一律に支給します。特定加算は、正規職員と同じ基準で評価対象とします。

⑧具体的スケジュールは次のとおりです。（予定）

令和３年５月　　令和３年度の自己評価及び改善の取り組み開始。
同１１月　自己評価チェックシートの提出。提出は一回のみ。
同１２月～職員面談　一人当たりの面談時間は３０分～４０分。
令和４年３月　　面談の終了。平均値の算出。
同４月　　処遇改善交付金の確定。原資計算。
同５月　　令和３年度年度末手当の支給。