

モチベーション向上のための評価制度

合同会社 R ケア
代表社員 篠田遼太

会社概要・自己紹介

会社概要

企業名 合同会社Rケア

会社種別 未上場

設立 2022年9月

資本金 300万円

本社所在地 山梨県甲府市千塚3-9-13

従業員数 7名

代表者 篠田 遼太
(1996年生、山梨県出身)

事業概要

- 介護保険法における
 - ・ 訪問介護
 - ・ 介護予防訪問介護相当サービス
- 障害者総合支援法における
 - ・ 居宅介護
- その他付属する自費サービス





篠田 遼太

RYOTA SHINODA

1996年生まれ、山梨県甲府市出身。大学時代は経済学を専攻しており、介護とは無縁の環境にいました。就職活動中に介護業界で働く友人から、IT化の遅れや地方の介護業界の発展性について聞き、特に故郷である山梨の介護業界を変革することに興味を持ちました。先進的な東京で学ぶため、大学卒業後は訪問介護を提供する企業に入社しました。3年間の勤務を通じて、管理業務、新規事業所の立ち上げ、採用に関する実務知識を深め、これらの経験を生かして故郷である山梨県に戻り、合同会社Rケアを設立しました。当社では、ICTを活用して業務効率化を推進し、質の高いサービスを提供することを目指しています。

企業理念

MISSION・企業理念

■ あなたらしいがいちばん良い。

ひとり一人を尊重し、安心して長生きできる環境を構築します。

VISION・未来展望

■ 介護を輝かせる

"山梨県の介護の質"と"介護職の社会的地位"の向上を実現します。

介護を提供する人と享受する人の双方がいつまでも希望をもって生き続けられる持続可能な高齢社会の形成に貢献します。

VALUE・大切にする価値観

■ Respect（個の尊重）

全ての人が自分らしく生きられるよう、多様な価値観や生き方を尊重します。

■ Reliability（圧倒的信頼感）

質の高いサービスを提供し、安心して利用できることを約束します。

■ Responsibility（責任の全う）

Rケアに関わる全ての人の幸福度と満足度を向上させることが我々の責任であることを認識します。

■ Revolution（継続的革新）

既存の枠組みに捉われず、常に変革と向上を追求します。

評価制度の導入背景

業界の課題

訪問介護事業は、人手不足、高い離職率、サービスの質の維持と向上という業界全体の課題に直面しています。これらの課題は、従業員のモチベーションと直接関連しており、効果的な対策が求められています。

弊社の課題

2022年創業という若い企業として、当社はまだ定まった評価制度を持っておらず、従業員のパフォーマンス管理やモチベーション向上のための具体的なフレームワークが欠けています。これがサービスの質や従業員満足度に悪影響を及ぼす潜在的なリスクとなっています。

導入の目的

効果的な評価制度を導入することで、従業員は自分の仕事に対する明確な評価基準を持ち、目標に向かって努力するモチベーションが高まります。これにより、サービスの質が向上し、顧客満足度が高まると期待されます。

モチベーションと
パフォーマンスの向上

離職率の低下

明確な評価基準と正当な報酬制度は、従業員の仕事への満足度を高め、結果として離職率を低下させる効果があります。安定した労働力は、サービス提供の継続性と品質向上の基盤となります。

評価制度は、従業員に自己成長とスキルアップの機会を提供します。目標を達成した従業員には、昇進や研修参加などの機会を通じて、キャリアパスを拓く支援が行われます。

成長と発展の機会

評価制度作成までの流れ

社長が好きな人
シート作成

社長と一緒に働きたい人とその理由を具体的にリスト化

理念実現シート作成

会社の理念実現のために必要な人材をリスト化

成果目標・行動目標
シート作成

事業所の成果目標と成果実現のための行動目標をリスト化

個人目標シート作成

従業員個人の今期の課題と来期の目標をそれぞれに作成

評価シート作成

上記の内容をまとめ、評価シートを作成する

評価制度の概要

個人目標シートの説明

【前期の反省】

前期、達成できなかった目標や、反省点などを記入する

【今期の成果目標】

前期の反省と今期の抱負を踏まえて、今期の成果目標を設定する

OFFICE-NEARCO		[個人目標作成シート]		⑤ 個人目標	
【A4一枚 評価制度】⑤個人目標作成シート					
記載者 氏名		部署		記載年月日 年 月 日	
☐ 前期、あなたが出来なかったことは何ですか？					
☐ 今期、出来るようになるためには何をしていきますか？					
☐ 今期のあなたの組織の成果目標は何ですか？					
☐ 上に書いたことを踏まえて、今期にあなた自身で取り組んでいく個人目標を考えましょう。					
	個人目標(やっていきたいこと)				
1	☐				
2	☐				
3	☐				
4	☐				
5	☐				
6	☐				
7	☐				
8	☐				
9	☐				
10	☐				

【今期の抱負】

前期の反省を踏まえて、今期はどのように行動していくか抱負を記入する

【個人目標】

上記3項目を踏まえて個人目標を設定する。

評価シートの説明

【姿勢・態度】

社長の好きな人シートから5つ
選択し記入する

【共通スキル】

理念実現シートから5つ選択し
記入する

【目標への行動】

行動目標シートから5つ選択し
記入する

【ウエイト】

項目の重要度に合わせてウエ
イトを設定する

【評価】

評価ポイントはそれぞれ

- 1：課題がかなり多い
- 2：まだ課題が少し見られる
- 3：行動はほぼ発揮している
- 4：模範となる最高レベル

本人・上司・最終の評価欄に
ポイントを記入していく

合同会社Rケア		所属	職層	氏名	提出日
第1期 前・後半 評価シート					月 日
会社理念				コミットサイン	
今期の会社目標				今期の組織目標	
今期の個人目標				評価	
				本人	上司
				最終	
4: 模範となる最高の発揮レベル 3: 行動はほぼ発揮されている 2: まだ課題が少し見られる 1: 課題がかなり多い					
項目	具体的な行動	ウエイト	本人	上司	最終
1		1			
2		1			
3		1			
4		1			
5		1			
6		1			
7		1			
8		1			
9		1			
10		1			
11		1			
12		1			
13		1			
14		1			
15		1			
★ 16	特別ポイント				
振り返りと今後の取組み、目標など					
項目	本人	上司			
姿勢・態度					
共通スキル					
目標への行動					
全体					

個人目標作成

各従業員が、評価シートの項目を基準に課題を認識し、それぞれの個人目標を5つ記入します。



進捗確認

2週間に一度、15～20分程度の面談を行い、個人目標の進捗状況を確認します。もし、目標達成できたものがあれば、別の目標を追加し、目標を5つにします。



評価面談

半期に一度、評価面談を行います。評価シートの（各項目のポイント×ウエイト）で評価のポイントを算出します。

今後検討すべき課題

- **評価制度と給料体系の関係性**

- 評価制度で算出されたポイントと給料体系をどのように関係づけていくか
- あくまでもモチベーション向上のための評価制度であるため給与への反映は慎重に行う必要がある

- **評価の透明性と公平性を高めるための体制の強化**

- 自己評価や管理者からの評価など、透明性・公平性を確保できる評価方法を確立する必要がある

- **評価制度の効果測定方法の確立と評価指標の設定**

- 評価制度の実施における従業員のモチベーションの変化、サービス提供の質の向上などを測定する方法を確立させる必要がある

- **企業文化と評価制度の整合性の確認と調整**

- 評価制度を繰り返し実施する中で、企業文化や企業理念に沿って進んでいるか、適宜振り返って確認する必要がある。
- 評価制度は100%完成することはないため、繰り返し確認・検証・調整を行っていく必要がある。