

デイの監査代行

「知らずに違反」を防止

▶3Cの栗本敏彦取締役(右)と下嶋将範氏



3C

ウエルフューチャーホールディングス(東京千代田区)傘下の3C(同)はデイサービス向け「監査代行サービス」を8月1日より開始した。契約期間1年間で調査から改善計画・立案・実行までを行い、実地指導対策にも対応する。

厚生労働省の発表によると、指定取消し・効力の停止処分を受けた事業所数は、令和4年度で91件となっており。令和2年度・令和3年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、自治体の運営指導件数自体が少なかったことにより件数が少なくなっているが、令和4年度以降は

「偶発的なミスであれば即座に『不正請求』と思われることはない」と思われることはないが、複数回のミスが数年続いていると、『不正請求』と捉えられても仕方がない状態に陥ってしまう。知らずのうちこのような状況に陥っている介護事業所は特に注意が必要

実地指導対策にも

「監査のマニュアルの作り方がわからない」「実地指導まで時間がない」「事業所運営のほかに注力できない」などの不安を抱えている場合は、まずは相談して欲しい(下嶋将範氏)

今こそ知りたい

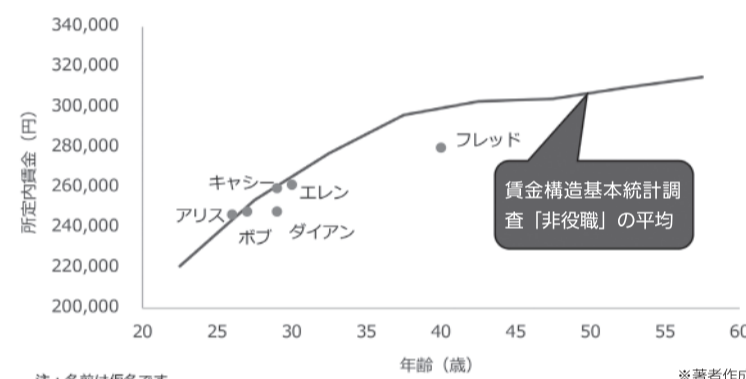
介護分野の賃金・評価制度

リザルト株式会社 代表 神田靖美
プロフィール:上智大学経済学部卒業後、証券会社や賃金制度のコンサルティング会社などを経て、早稲田大学大学院にてMBAを取得。2009年から個人事業として人材活用のコンサルティングを開始し、11年にリザルトを設立。多種多様な業界で、賃金制度、評価制度の構築に携わる。実績は相談のみのケースを含めれば200社以上。新聞・Webメディアなどでの連載も多数。

■賃金が低すぎる人を見つける方法
東京都荒川区に本社があるS社(従業員30名)では毎年、定期昇給が終わった後、図のようなグラフを作っています。実績は厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」による職種別賃金の平均値で、「非役職」の

貢献度に応じた賃金改善を

図:S社の賃金と相場の比較



「後から入った人の方が、賃金が高いのはまずい」という論理で、より低い賃金で採用します。その結果、新卒採用の初任給は毎年上がっているのに、中途採用の初任給は毎年下がってゆきます。新人の賃金を抑えることはある程度仕方ありません。しかしそのまま放置しておく、あっといって間に低賃金会社ができ上がってしまう。そうならないためには特別昇給が必要

「相場」考慮し特別昇給

第13回 定期昇給だけでは不十分

賃金制度を作った会社の多くは、制度に沿った運用は賃金を上げないのが通常のことではしていません。

年齢階層別所定内賃金(残業手当を除いた賃金)です。この図を係長クラス、課長クラス、部長クラスについても作っています。

■無条件で引き上げるわけではない
賃金が実線より低いからといって、無条件でそのまま引き上げるわけではあり

多くの経営者は「年功序列にしたい」と言いますが、実際にやっていることは年功序列です。経験やスキルを十分に考慮せず、

介護 Biz

好きなお食事やおやつがいつでも注文可能。より充実した生活を入居者さまに。

入居者さまやご家族向けの「Uber Eats 使い方講座」を無料開催します。スマートフォンが苦手な方でも丁寧に指導。実施後のフォローアップも充実。

参加された入居者さまには、**総額2,000円引きクーポン**をプレゼント。施設側にお願するの場所は確保だけ。レク活動の一環としてもご利用いただけます。

- 実施期間** 2025年2月28日まで(申込は2025年1月15日まで)
- 開催時間** 2時間程度
- 開催場所** 貴施設に出張(全国可能・要相談。地域によっては開催にお時間を頂戴します。)
- 申込方法** 運営事務局(kaimono@fuk-uber.jpまたは050-1720-7465)までご連絡ください。日程調整や詳細のご連絡をさせていただきます。

