

# 給与制度改訂に伴う説明(管理職用)

## I. 今回の給与改訂の目的

1. 介護職の処遇改善交付金終了に伴う制度変更である
2. 地域の基準・相場とあまり離れない額面を目指した
3. 今後の給与の説明がしやすいように、各給与項目を整理し、基準を設けた
4. 各管理職に給与内容を理解して貰い、経営と幹部と一緒に、皆の給与が不公平にならないよう検討する仕組みを作った
5. 給与の質問に答えやすいような役割分担や、情報共有を促進した

## II. 各給与項目の意味合い

1. 基本給は【経験給】・【勤続給】・【職能給】からなっている。
  - ① 【経験給】は、資格取得してからの実務経験年数で決定し、資格職種と年数で異なるが毎年700～1,500円昇給。
  - ② 【勤続給】は、当法人入職後10年まで(年齢40歳まで)、毎年1,000円昇給。
  - ③ 【職能給】は職種毎に各自の等級を決定し、その等級と号俸で金額が決定される。
    - 技術や能力、経験により等級が決められている。
    - 号俸は、同じ等級でも最初の給与の違いを調整したり、経験を考慮する事で号俸の上下がある。
    - 人事考課の結果によって、高い評価を得ればこの号俸が高くなり、職能給が昇給する。
    - 等級基準年数を経過した上で、毎回の人事考課結果で号俸昇給がなされれば、等級昇格も出来る。
2. 【職務手当】は、各職種と資格によって異なるが、同職種・同資格、同職場なら、経験・能力・役職に関係なく、一律である。
3. 【役職手当】は、各役職によって決まっている。
4. 【資格手当】は、本来の職務に必要な資格は職務手当で支給されるので、それ以外で、各資格によって決定されている。
5. その他【扶養手当】は、今までの基準通り支給される。
6. 【夜勤手当】は下記の通り統一された。

	正看	准看	介護	要件
Aランク	11,000	7,500	7,000	看護主任以上(准看の主任含む)
Bランク	9,000	6,500	6,000	その他(夜勤ができる)
見習い	4,500	3,250	3,000	見習い(3人目)は、Bの半額

### Ⅲ. 各等級の意味とレベル

等級	資格取得後の基本経験年数	技能レベル	次の等級になる為の昇格要件
1等級	0～4年	具体的な指示または定められた手順に従って行う単純定型業務	等級決定後、人事考課結果が2回以上「B上」である事
		1等級職能評価シートでの要件に該当する	2等級の職能評価シートでの評価でも、十分要件を満たしている事
			1等級になってから2年以上を経過している事
			上記の要件を考慮し、管理者による推挙がある事
2等級	3～9年	一般的な指示又は定められた基準に従い、多少の経験と熟練による一般定型業務	2等級決定後、人事考課結果が3回以上「B上」である事
		2等級職能評価シートでの要件に該当する	3等級の職能評価シートでの評価でも、十分要件を満たしている事
			2等級になってから、2年以上を経過している事
			上記の要件を考慮し、管理者による推挙がある事
3等級	7～15年	部門の方針、指針、一般命令に従い経験と習熟によって行う複雑な定型業務	3等級決定後、人事考課結果が3回以上「B上」である事
		中級職員からの指示で下級者へ実務指導、監督補佐ができる	4等級の職能評価シートでの評価でも、十分要件を満たしている事
		通常の業務をほとんど経験し、高度且つ複雑な判断の伴わない一般業務では、ほとんど任せられる事ができる	3等級決定後、4年以上を経過している事
		一般的に習熟度が高く「一人前」と判断されるレベルである	上記の要件を考慮し、管理者による推挙があり、経営幹部からも管理職登用の許可がある事

等級	資格取得後の基本経験年数	技能レベル	次の等級になる為の昇格要件
4等級	12年～	自らも判断を伴う業務を遂行する(プレイングマネージャー)	4等級決定後、人事考課結果が4回以上「B上」である事
		限定した範囲内で部下を指導監督する業務を行う。小規模部門の責任者。	5等級の職能評価シートでの評価でも、十分要件を満たしている事
		部分的に専門能力又は管理能力を重要視され始めるレベル(複雑で困難な業務へも対応できる)	4等級決定後、5年以上を経過している事
		組織上「主任職」には就けなくても、同等の能力がある場合	上記の要件を考慮し、管理者による推挙と経営幹部による協議で決定される
5等級	20年～	自らの判断を伴う業務を遂行する(プレイングマネージャー機能より、管理機能へ比重が高まる)	経営幹部による協議で決定される
		中以上の単位組織を管理し、相当の範囲内で部下を管理監督する業務を行う	
		単独又は複数の初級管理者の監督責任者としてトータルマネジメント能力が重要視され始める	
		部門内での高度な専門的能力を持ち、相当複雑で困難な業務に対応できる	

#### IV. 今後、賃金が昇給する人の基本パターン

	昇給内容	昇給に関する条件
1	経験給による昇給	職種と経験年数別で年次昇給額は異なる。経験給の最高給も職種別で20～30年で打ち止め
2	勤続給による昇給	全員一律だが、40歳までで勤続給昇給は打ち止め
3	等級昇格による昇給	等級が上がれば、職種と等級で異なるが5000～12000円の範囲で職能給が昇給
4	人事考課による昇給	人事考課がA、B上なら、職能給の等級別の号俸が0～9号俸まで昇給(S評価なら10号俸以上)
5	役職による昇給	役職者には、昇進に沿って昇給
6	資格取得による昇給	職種別に指定資格の取得者には、条件に沿って資格手当が昇給

## V. 人事考課の結果による昇給・減給の反映

1. 毎回の人事考課結果によって、職能給は変動する。
2. 変動する箇所は、職能給の等級別の【号俸】である。
3. 評価は、ランクによって、【S、A、B上、B中、B下、C、D】に分類される。
4. 各ランクの評価の考え方は以下の通りになる。

評価後のランクの考え方	ランク			
高い評価で職能給の号俸も大幅昇給し、賞与でも個人評価が相当プラスされる	S			
平均よりも高い評価で職能給の号俸も昇給し、賞与でも平均よりも少し高く個人評価が加点される	A			
平均の評価で、高くも低くもないが、B上とB下では、号俸の増減に若干の差が出る。賞与もB上とB下では個人評価に若干の差が出る	B	上	中	下
平均よりも低い評価で職能給の号俸も減給し、賞与でも平均よりも低く個人評価が減点される	C			
低い評価で職能給の号俸も大幅減給し、賞与でも個人評価が相当マイナスされる	D			

5. 各ランク別に号俸は下記の通り増減される

Sランク	10号俸～
Aランク	5～9号俸
B上 ランク	0～4号俸
B中 ランク	変動なし
B下 ランク	△4～0号俸
Cランク	△9～△5号俸
Dランク	～△10号俸

## VI. 法人業績と人事考課の結果による賞与評価の反映

1. 毎回の法人業績と人事考課結果によっては、個人の賞与評価率が異なる。
2. 賞与評価の計算公式  
賞与額＝基本給×支給倍率×全体業績率×個人評価率
3. 支給倍率とは、夏季、冬季の賞与の月数である。

夏季賞与 1.2ヶ月  
冬季賞与

4. 全体業績率とは、法人全体の収支状況により変動する

収支状況の概要	全体業績率
規程通り賞与を支給しても、昨年より収支が良い	110%以上
規程通り賞与を支給すると、計画通りに近い	100～110%
規程通り賞与を支給すると、黒字額が小さくなる	90～100%
規程通り賞与を支給すると、収支トントン近くなる	70～90%
規程通り賞与を支給すると、赤字になる	50～70%
規程通り賞与を支給すると、大幅赤字になる	50%以下

5. 各ランク別の賞与の個人評価率

Sランク	120%以上
Aランク	110～120%
B上 ランク	101～110%
B中 ランク	100%
B下 ランク	90～99%
Cランク	51～89%
Dランク	50%以下