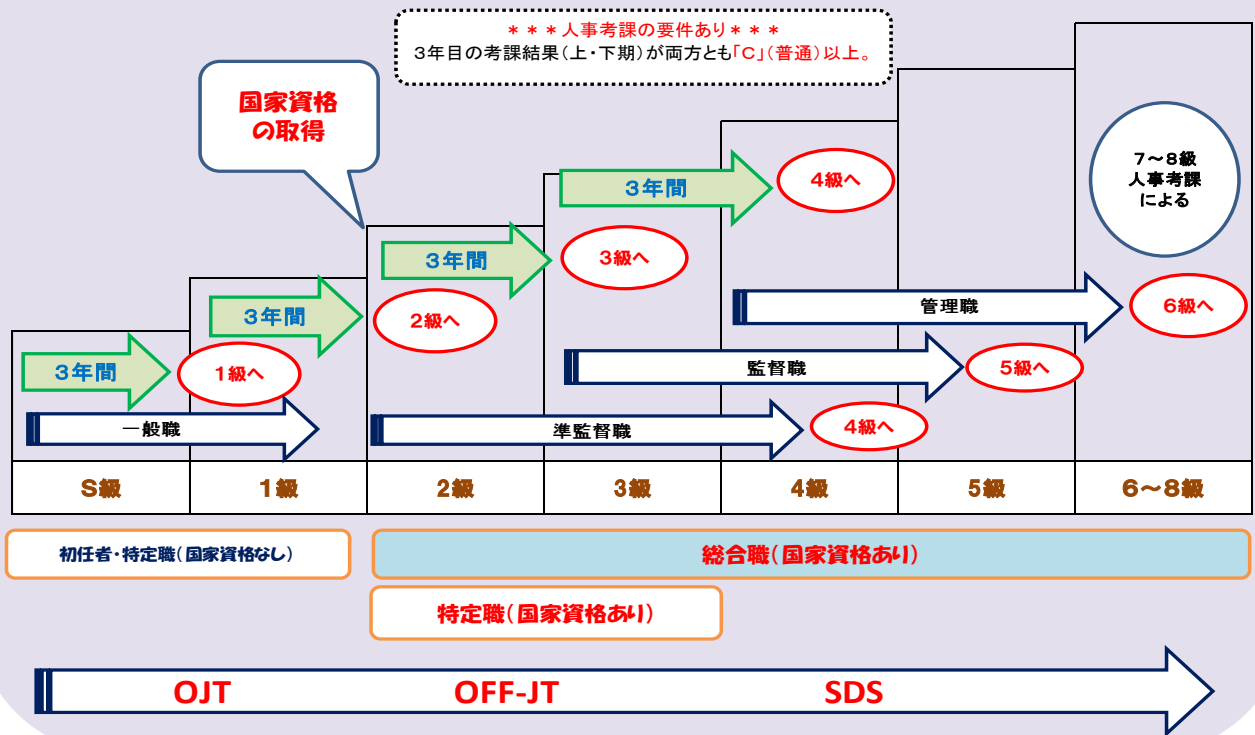

「キャリアパス制度」のご案内

県民厚生会きらら「キャリアパス制度」概念図



令和3年4月1日
社会福祉法人県民厚生会

【1】めざすこと（機能・目的）*****

- 法人が職員に期待する能力レベルは、「**総合職4級**」であることを明示します。
- 「**総合職4級**」までの能力階段（ステップ）を明示します。
- 処遇（職能給）がどのような上がっていくのかを「見える化」します。
- 以上により、きららで働き、キャリアアップを図るメリットを明示します。
- 役職職員の経験（熟練）年数を昇給に反映します。

【2】制度の新設・改善（その1）*****

(1) 能力レベルの階段（いわゆるキャリアパス）と賃金処遇「＝職能給表」をマッチングする。

県民厚生会きらら『等級別能力要件書』

キャリア 等級	職員の区分			能力要件(求められるレベル)			対応職位	職能給 (円)	
				知識	技術(習熟)	狭義の能力			
						判断			管理・指導(育成含む)
7 8	管理	総合職(有資格)	・経営管理に関する高度の専門的知識を有する。	・経営政策に策定に参画し、それを具体的な管理施策に展開して実行させる総合的な管理能力を有する。	・法人の方針設定に参画し、法人全体の視野に立って担当業務の方針を具体化し、内外の諸情勢を広く分析評価して業務を推進する洞察的判断能力を要する。	・施設を掌握し、これを管理統率する役割を担うとともに、法人経営を補佐する役割を担うことができる。 ・内外関係者より、その管理・指導力について広く信頼を得ている。	管理 監督職	180,000 ～ 393,800	
			・社会・経済・福祉等について、広範な知識を有する。 ・経営管理に関する専門的知識を有する。	・経営政策に基づく管理施策の具体化に参画し、それを実行する総合的な管理能力を有する。	・法人・施設の方針に則り、担当業務全般を良く理解し、施設内外の諸情勢を把握して業務を推進しうるような高度な判断力を要する。	・施設を掌握し、これを管理統率する役割、またはこれに準ずる役割を担うことができる。 ・管理統率する施設職員より、その管理・指導力について信頼を得ている。		159,000 ～ 292,400	
			・業界動向・担当分野について、専門的知識を有する。	・施設の政策・方針及び実態を的確に理解・把握し、事業所の方針計画を立案・指示し、かつ、必要な対策を上申できる。	・施設の政策・方針について概要を指示されるが、事業所の管理・監督を補助するため、自らの業務については、よりの確に判断しうる能力を要する。	・事業所を掌握し、直接的・間接的に指導・管理監督する役割を担うことができる。 ・管理・監督する部門の職員より、その管理・監督・指導力について信頼を得ている。		132,780 ～ 237,180	
4 3 2	指導・監督	特定職(有資格)	・経営管理に関する基礎知識を有する。	・施設の政策・方針及び実態を理解・把握し、担当内の業務について、計画・立案・応用・指示できる。	・施設の政策・方針について概要を指示されるが、事業所の管理・監督を補助するため、自らの業務については、よりの確に判断しうる能力を要する。	・事業所内での指導・管理を補佐し、担当内で指導・管理的役割を担うことができる。 ・監督する部門の職員より、その監督・指導力について信頼を得ている。	準 監督職	103,020 ～ 184,220	
			・担当職務・担当内職務について、専門的知識を有する。	・複雑・困難な担当職務について、自らの判断で処理できる。	・上司より担当職務についての概略的方針の指示を受けるが、一定範囲の業務について、相当な理解と判断しうる能力を要する。	・担当内で指導・監督の役割を担うことができる。 ・担当内の職員より、その監督・指導力について信頼を得ている。		82,500 ～ 146,300	
			・部門全般について、主な業務知識を有する。	・担当内の業務に関わる方針について理解・判断し、担当業務を計画・立案・応用できる。 ・下級者に対して、指示ができる。	・上司より担当職務についての概略的方針の指示を受けるが、限られた範囲の業務について、相当な理解と判断しうる能力を要する。	・担当内で指導・監督の役割を担うことができる。 ・担当内の職員より、その監督・指導力について信頼を得ている。		69,600 ～ 122,100	
1 S	一般	特定職(無資格) 初任者	・担当職務について、実務知識・専門知識を有する。 ・関連職務について、一般的知識を有する。	・多少の指示・助言を受けながら、担当職務についての手順・手続きの設定ができる。 ・下級者に対して、指導ができる。	・上司より担当職務についての概略的方針の指示を受けるが、限られた範囲の業務について、相当な理解と判断しうる能力を要する。	・上司より一般的な指示を示されるが独自に業務を遂行でき、かつ、下級者に対して指導・援助ができる。 ・担当内の職員より、その指導・援助について信頼を得ている。	一般	63,600 ～ 104,200	
			・担当職務について、一般的な実務知識を有する。	・担当職務について、ある程度の判断により、職務を計画的に処理できる。	・上司より指示された概略の手順・方法について、業務上誤りなく理解し、判断しうる能力を要する。	・下級者に初歩的なことを教えることはあるが、概ね、上級者の指導・監督を受ける立場にある。 ・担当内の職員より、協力・協働力について信頼を得ている。		59,100 ～ 88,100	

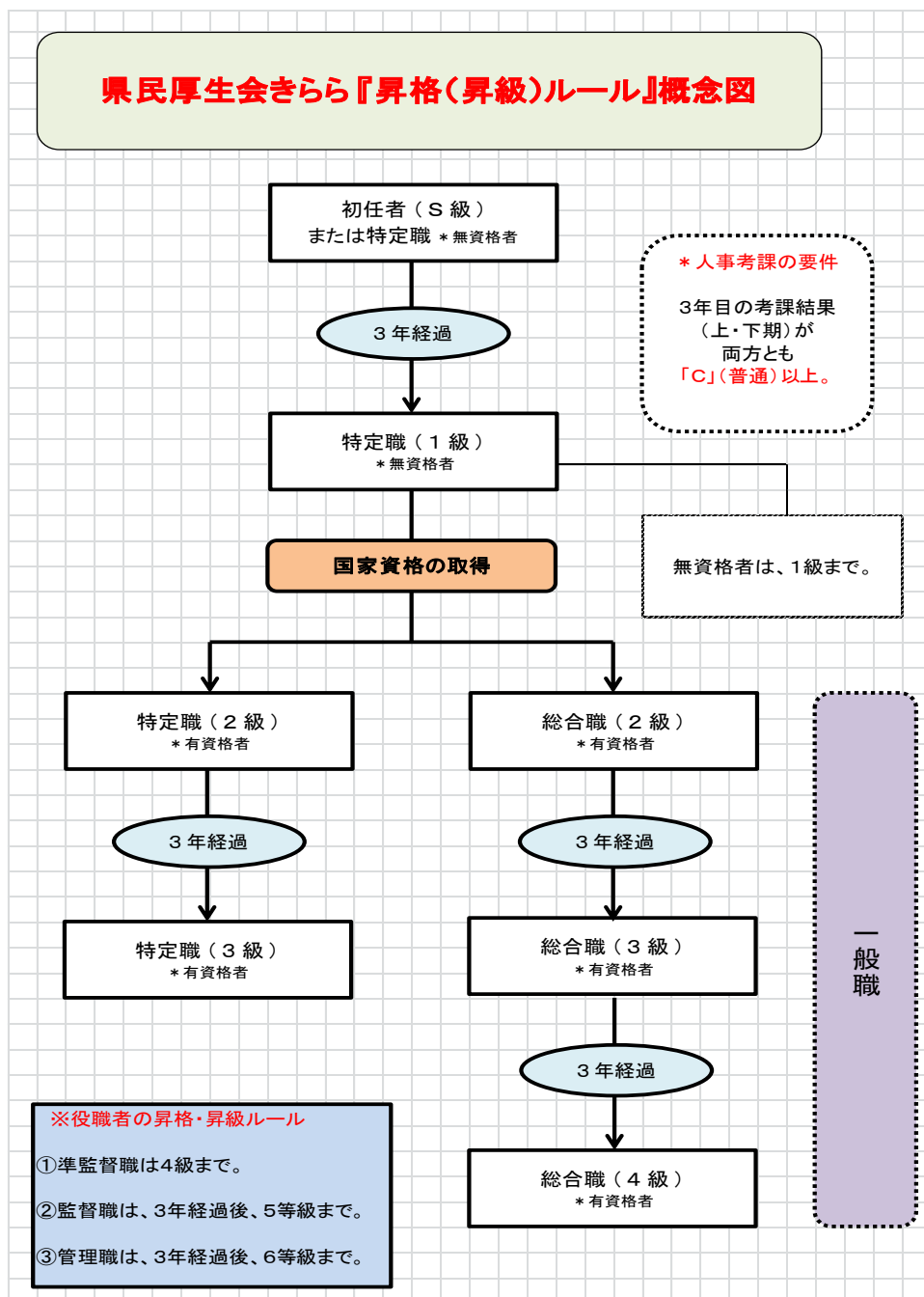
(2) 階段をどのように上がっていくのかを次の通りルール化 (明示) します。

<ルール①> 「人事考課」による昇級 (昇給)。 ※現行のルール。

<ルール②> 「経験」に応じた昇級 (昇給)。 ※新しいルール。

<ルール②>の内容

- 人事考課が「C (普通)」であることを条件に、「3年間の経験年数」で上位等級に昇格・昇級していくルールとします。



※「3年経験昇級」の上限

区分・職位	公的資格の有無	3年昇級上限
① 特定職	無	1級
	有	3級
② 総合職	有	4級
③ 監督職		5級
④ 管理職		6級

※7・8等級へは、「3年経験昇級ルール」対象外。人事考課結果のみ。

【3】制度の新設・改善（その2）*****

- (1) 役務手当を見直します。
- (2) 役職者の職務経験年数を「役務手当」の昇給に反映させます。

役務手当(別表2)

※職員給与規程(役務手当)
第15条 役務手当は、就業規則第5条に定める職員に対して支給する。役務手当の月額は、別表2に掲げる額とする。

<現行>

号俸	金額	管理職	金額	監督職	金額	準監督職
20	150,000					
19	140,000					
18	130,000					
17	120,000					
16	110,000					
15	100,000					
14	90,000					
13	80,000					
12	70,000					
11	60,000					
10	50,000	新任時	50,000			
9			45,000			
8			40,000			
7			35,000			
6			30,000			
5			25,000			
4			20,000	新任時	20,000	
3				15,000		
2				10,000		
1				5,000	新任時	

昇給ルールはない。

<改定案>

号俸	金額	管理職	金額	監督職	金額	準監督職
20	150,000	11年目				
19	142,000	10年目				
18	134,000	9年目				
17	126,000	8年目				
16	118,000	7年目				
15	110,000	6年目				
14	102,000	5年目	80,000	11年目		
13	94,000	4年目	74,000	10年目		
12	86,000	3年目	68,000	9年目	35,000	11年目
11	78,000	2年目	62,000	8年目	32,000	10年目
10	70,000	新任時	56,000	7年目	29,000	9年目
9			50,000	6年目	26,000	8年目
8			44,000	5年目	23,000	7年目
7			38,000	4年目	20,000	6年目
6			32,000	3年目	17,000	5年目
5			26,000	2年目	14,000	4年目
4			20,000	新任時	11,000	3年目
3					8,000	2年目
2					5,000	新任時
1						

毎年昇給する。

※職員就業規則
(職員の職制及び管理職・監督職・準監督職)
第5条 施設の管理職は、施設長及び事務長とする。
2 施設の監督職は各事業所の長及び副施設長とする。
3 施設の準監督職は各事業所の主任並びに副主任及びユニット長とする。

※運用ルール
①各職制に就任時は、原則として、「新任時」の金額とする。
②昇進の場合は、現行の直近上位の号俸(金額)とする。
③毎年、人事考課結果が上期・下期とも「C」の場合は、1号俸ずつ昇級する。
④昇給の上限は、11年目に該当する金額とする。
⑤降職時の号俸(金額)は、現行の直近下位の号俸(金額)とする。
⑥職制の解除(役職がなくなる)場合は、役務手当は付与されない。

※試算

管理職	8,000	×	4	=	32,000	×	16	=	512,000
監督職	6,000	×	14	=	84,000	×	16	=	1,344,000
準監督職	3,000	×	23	=	69,000	×	16	=	1,104,000
計					185,000				2,960,000

【4】その他の変更案*****

(1) 職能給表

- ① 各等級の「昇給ピッチ」を修正します（3～8級を増額）。
- ② 現在「99号」まである号俸を「59号」までとし、昇格（昇級）できない場合（D評価）は、昇給を停止します。

⇒ 職能給表（別表1—3）

(2) 初任給表

制度全体の整合を図るため、「採用時の等級（初任給）」を変更します。

⇒ 初任給表（別表3）

(3) 正職員区分別要件の運用徹底

他の事業所への人事異動に応じられない者は、「正職員Ⅱ（特定職）」となる事項の運用を厳格化します。

⇒ 正職員の区分別要件

【5】実施予定*****

令和3年4月1日実施。

※最初の運用は、令和4年4月1日とします。

以上

初任給表(別表3)

※職員給与規程(初任給)

第9条 職員の本俸の初任給は、年齢、職務内容、能力等を勘案して別表3をもとに各人ごとに決定する。

	学歴・資格等	年齢給	職務給	職能給	金額
				等級号俸	
総合職	正看護師	年齢給表による	職務給表による	2級14号(経験加算有)	81,600
	准看護師			1級18号(経験加算有)	75,500
	4大卒(福祉大・有資格)			2級14号(経験加算有)	81,600
	短大・専門学校(有資格)			1級11号(経験加算有)	70,600
	中途採用(有資格)			1級3号(経験加算有)	65,000
特定職	中途採用(有資格)			S級1号(経験加算有)	59,100
	中途採用(無資格)			S級1号(経験加算有)	59,100
初任者	(無資格)			S級1号	59,100

<改定案>

→	3級1号(経験加算有)	82,500	900
→	2級8号(経験加算有)	76,200	700
→	2級7号(経験加算有)	75,300	4,700
→	2級1号(経験加算有)	69,900	4,900
→	1級1号(経験加算有)	63,600	4,500

1. 経験加算は1年につき、1号俸(12ヶ月未満は切り捨て)。
2. 事業運営上特に必要とする人事について、理事長が特に認めた場合上記金額に特別加算できる。
3. 短大・専門学校は福祉系でなくても可。
4. パートから総合職への登用は新規採用とみなす。なおパート年数は経験加算に含めない。
5. 特定職から総合職への変更は新規採用とみなす。ただし、減額となる場合は、直近上位の金額とする。なお経験加算は含めない。
6. 経験加算後の号俸が59号を超える場合は、直近上位の等級・号俸を適用する。

※職位に関する職能給等級

職位	等級
管理監督職	4～8級
監督職	3～5級
準監督職	2～4級
一般職	S～4級

(職員の職制及び管理職・監督職・準監督職)

第5条 施設の管理職は、施設長及び事務長とする。

2 施設の監督職は各事業所の長及び副施設長とする。

3 施設の準監督職は各事業所の主任並びに副主任及びユニット長とする。(別表1)

別紙 「正職員の区分別要件」

令和3年4月1日 改定

正職員Ⅰ (総合職)	資格要件	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士 ※原則、公的資格等あり。 ・社会福祉士 ・介護支援専門員 ・正看護師・准看護師・機能訓練士（理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・柔道整復師・あん摩マッサージ指圧師） ・管理栄養士、栄養士 ・事務職
	人事異動 他要件	<ul style="list-style-type: none"> ・原則、他事業所への異動あり。 ※ただし、月2回以上の夜間勤務に対応できる場合も可とする。 ・原則、配属事業所の全勤務形態に対応できる。 ・業務命令により、法人内他施設・他事業所への人事異動に応じられる（ただし、他施設への異動は希望の他、同意を得るものとする）。 ・現行、役職者及びリーダー、主任、管理者等への昇格対象職員である。
	人事考課 要件	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課「C」以上である。 ・きららの理念を理解している（施設方針を理解し、協力できる）。 ・事業運営に対し、自分も組織の一員であることを理解している。 ・リーダーシップが取れて指導者となる事を目標とする。
	処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・本俸：年齢給・職務給・職能給 賞与：対象給と項目は本俸・役務手当・調整給とし、基準支給月数は変動制とする。 ・退職金：退職金規程に定める支給対象者。 ・定年制：65歳とし、原則として70歳までの再雇用（嘱託）を行う。
正職員Ⅱ (特定職)	資格要件	<ul style="list-style-type: none"> ・国家資格の有無は問わないが、資格取得は目指すこと。
	人事異動 他要件	<ul style="list-style-type: none"> ・他の事業所への人事異動に応じられない者。 ※人事異動を求める場合がある（本人の希望の他、同意を得るものとする）。 ・原則として、配属事業所の全勤務形態に対応できる者。 ※以下は、一時的に選択できる。 ・正職員Ⅰ（総合職）の職員のうち、夜勤等の一部の勤務形態に対応できない者。 ・正職員Ⅰ（総合職）の職員のうち、育児等の短時間勤務（ただし、育児休業規程・介護休業規程に定める短時間勤務は除く）に従事している者。
	人事考課 要件	<ul style="list-style-type: none"> ・きららの理念を理解している（施設方針を理解し、協力できる）。 ・事業運営に対し、自分も組織の一員であることを理解している。
	処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・本俸：年齢給・職務給・職能給 特定職手当を支給。 賞与：対象給と項目は本俸・役務手当・調整給とし、基準支給月数は総合職の75%。 ・退職金：退職金規程に定める支給対象者。 定年制：65歳とし、原則として70歳までの再雇用（嘱託）を行う。
正職員Ⅲ (初任者)	資格要件	<ul style="list-style-type: none"> ・無資格者（ただし、資格取得に前向きである。初任者研修または実務者研修を1年以内に受講すること） ・新卒者（高校・専門学校）、転職者。 ・原則として2年目から、本人申告及び人事考課により正職員Ⅱ（特定職）へ移行。また公的資格取得後は正職員Ⅰ（総合職）へ移行する。
	人事異動 他要件	<ul style="list-style-type: none"> ・人事異動を求める場合がある（本人の希望の他、同意を得るものとする）。
	人事考課 他要件	<ul style="list-style-type: none"> ・きららの理念を理解している（施設方針を理解し、協力できる）。
	処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・本俸：年齢給、職務給（初任者用に設定）、職能給（初任者ランクの号を設定する） 初任者手当を支給。 ・賞与：対象給と項目は本俸とし、基準支給月数は総合職の70%（2年目以降は、総合職または特定職に準ずる）。 ・退職金：退職金規程に定める支給対象者。 定年制：65歳とし、原則として70歳までの再雇用（嘱託）を行う。

※それぞれの正職員ともに、雇用から3カ月は試用期間とする

※参考資料

モデル給与額(38歳4級総合職)

※実在ではなく「モデル」。

	項目	月額(円)	備考
①	年齢給	41,000	・(38歳)。 ※4月1日現在で毎年昇給。
②	職務給	87,000	・総合職・特定職・初任者、国家資格の有・無 ・(総合職)(介護業務)
③	職能給	103,020	※(キャリアパス16年)⇒(4-1)
①+②+③	本俸計	231,020	
④	役務手当	0	・()→(号俸)。
⑤	()手当	0	
⑥	処遇改善手当	17,000	
⑦	食事手当	6,000	
A	月額合計	254,020	

通勤手当 あり ※片道1.5%以上、最大70%未満(50,300円)

夜勤手当 あり ※深夜時間(1回)4時間以上6,000円、6時間以上9,000円

$$B \quad \text{※賞与(年間)} \quad \frac{\text{①+②+③+④}}{231,020} \times 4.0 \text{ ヶ月} = 924,080$$

$$\text{年収} \quad A \times 12 + B = 3,972,320$$

モデル給与額(40歳4級総合職・主任)

※実在ではなく「モデル」。

	項目	月額(円)	備考
①	年齢給	43,000	・(40歳)。 ※4月1日現在で毎年昇給。
②	職務給	87,000	・総合職・特定職・初任者、国家資格の有・無 ・(総合職)(介護業務)
③	職能給	105,820	※(キャリアパス18年)⇒(4-3)
①+②+③	本俸計	235,820	
④	役務手当	11,000	※(準監督職3年目)→(準3号俸)。
⑤	()手当	0	
⑥	処遇改善手当	17,000	
⑦	食事手当	6,000	
A	月額合計	269,820	

通勤手当 あり ※片道1.5%以上、最大70%未満(50,300円)

夜勤手当 あり ※深夜時間(1回)4時間以上6,000円、6時間以上9,000円

$$B \quad \text{※賞与(年間)} \quad \frac{\text{①+②+③+④}}{246,820} \times 4.0 \text{ ヶ月} = 987,280$$

$$\text{年収} \quad A \times 12 + B = 4,225,120$$

モデル給与額(45歳5級総合職・事業所長)

※実在ではなく「モデル」。

	項目	月額(円)	備考
①	年齢給	44,500	・(45歳)。 ※4月1日現在で毎年昇給。
②	職務給	87,000	・総合職・特定職・初任者、国家資格の有・無 ・(総合職)(介護業務)
③	職能給	132,780	※(キャリアパス20年)⇒(5-1)
①+②+③	本俸計	264,280	
④	役務手当	20,000	※(事業所長1年目)→(監督職4号俸)。
⑤	()手当	0	
⑥	処遇改善手当	17,000	
⑦	食事手当	6,000	
A	月額合計	307,280	

通勤手当 あり ※片道1.5%以上、最大70%未満(50,300円)

夜勤手当 あり ※深夜時間(1回)4時間以上6,000円、6時間以上9,000円

$$B \quad \text{※賞与(年間)} \quad \frac{\text{①+②+③+④}}{284,280} \times 4.0 \text{ ヶ月} = 1,137,120$$

$$\text{年収} \quad A \times 12 + B = 4,824,480$$

<施設別> 等級割合・平均号俸

令和2年4月1日 現在

富士

	人数	等級割合	平均号俸
S級	4	21.1%	9.8
1級	4	21.1%	16.3
2級	8	42.1%	10.8
3級	2	10.5%	35.5
4級	0	0.0%	
5級	1	5.3%	19.0
6級	0		
7級	0		
8級	0		
計	19	100.0%	14.7

94.7%

浜松

	人数	等級割合	平均号俸
S級	12	21.4%	10.7
1級	22	39.3%	15.5
2級	12	21.4%	15.6
3級	8	14.3%	14.4
4級	2	3.6%	13.0
5級	0	0.0%	
6級	0		
7級	0		
8級	0		
計	56	100.0%	14.2

96.4%

藤枝

	人数	等級割合	平均号俸
S級	16	20.5%	10.1
1級	17	21.8%	17.7
2級	34	43.6%	19.9
3級	9	11.5%	15.7
4級	1	1.3%	8.0
5級	1	1.3%	43.0
6級	0		
7級	0		
8級	0		
計	78	100.0%	17.1

97.4%

★職員がめざす目標は、「理念を実践できる職員」

「理念」

「きらら」とは、「心の通う憩いの場」
わたしたちは、輝かしく過ごされたご利用者様の半生に、深い尊敬と共感の心をお伝えしたいと願い、
そのために、どんな時もきらきら輝く笑顔があふれている施設を目指す、それが私たち県民厚生会「きらら」全職員が共有する使命です。

社会福祉法人 県民厚生会



きらら（富士・藤枝・浜松）法人	氏名	
特養・GH・DS・HC・SS・CP・事務		