

給与規程

第1章 総則

第1条（目的）

この規程は、職員の給与、キャリアパス制度、人事考課について定めたものである。この規程に定めるほか、給与等に関する事項は労働基準法その他法令の定めるところによる。ただし、この規定に該当しない個別の労働契約をしている者は除く。

第2章 給与

第2条（給与の支給について）

職員の給与（基本給）は、別紙1-1・1-2のとおり範囲給とし、職務内容、技能、能力等を勘案の上決定する。また、パート職員の給与は、時間給とし、細目は別に定める。

- 2 職員の初任給は、別紙1-3（初任給表）のとおり定める。
- 3 給与明細書は原則としてWEB配信での提供とする。紙の明細書を希望する場合、所定の発行手数料を徴収する。
- 4 最低賃金が改定した際は、改定月から当該時給を反映させる。

第2条の2（基本給の改定等）

基本給の改定は、原則として毎年7月に行う。但し、経営状況の著しい悪化その他やむを得ない事由により改定を停止することがある。

- 2 基本給の昇給は、別紙2の昇給額表にのっとり各人ごとに決定する。
- 3 改定後の基本給が当該キャリアパス等級の範囲給上限額を超える場合は、その上限額が基本給となる。また範囲給の下限額を下回る場合は、当該等級の範囲給下限額が基本給となる。
- 4 資格取得により給与テーブルに変動ある場合は、資格証の提出月の翌月分給与から基本給を改定することとする。
- 5 60歳を迎える年度以降、退職予定者は昇給しない。
- 6 理事長が必要と認めた場合は、基本給改定額の加算減算調整を行うことができる。

第3条（役職手当）

管理監督者には、下記に基づき支給する。

L1	L2	L3
5,000円	10,000円	20,000円

第4条（管理手当）

管理者が、サービス管理責任者・児童発達管理責任者を兼務する場合、担当件数に応じ下表に基づき支給する。ただし、賞与評価期間における平均利用件数を元に支給する。

11～20件	21～30件	31～40件	41件～
--------	--------	--------	------

10,000 円	20,000 円	30,000 円	50,000 円
----------	----------	----------	----------

第5条（家族手当）

ひとり親家庭の就労を支援するため、家族手当を支給する。

- 2 支給要件は、次のいずれにも該当するものとする。
 - ①子と同居 ②子が18歳まで ③子が学校に在籍中
- 3 対象となる職員には、月5,000円/人を給与時に支給する
- 4 希望する職員は、以下の書類を添えて、法人へ毎年4月に申請すること。
 - ・子と同居していることがわかる書類（住民票など）
 - ・子が学校に在学していることが分かる書類（生徒手帳など）

第6条（時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金、深夜労働割増賃金）

時間外労働割増賃金は、法定労働時間を超えた1時間につき、1時間当たりの賃金額に100分の125を乗じて得た額とする。

- 2 休日労働割増賃金は、法定休日に労働した1時間につき、1時間当たりの賃金額に100分の135を乗じて得た額とする。ただし、振替休日を与えた場合は休日労働割増賃金は支給しない。
- 3 深夜割増賃金は、深夜（午後10時から午前5時まで）に労働した1時間につき、1時間当たりの賃金額に100分の125を乗じて得た額とする。ただし、通常の夜勤業務については夜勤手当として支給する。
- 4 時間外または休日労働が深夜におよんだ場合は第1項の時間外割増労働賃金または第2項の休日労働割増賃金に、深夜割増賃金を加えた額を支給する。
- 5 第1項から第4項までの1時間あたりの賃金額は、労働基準法により除外される賃金を除いた額を1ヶ月の平均所定労働時間で除した額とする。

第7条（夜勤手当）

夜勤手当は、この勤務を命ぜられた職員に対して1回当たり5,000円を支給する（深夜労働割増賃金を含む）。

第8条（通勤手当）

通勤手当は、自宅から所属先まで一定の距離を有する職員の通勤に要する交通費を補填するため、次に定める金額を支給する。

2 km以上～ 8 km未満	8 km以上～15 km未満	15 km以上
4,000円/月	6,000円/月	8,000円/月

- 2 通勤手当を受けようとする職員は通勤届をもって法人に報告しなければならない。又、その内容に異動が生じた場合、速やかに同様の手続きにより報告するものとする。

第9条（制服手当）

制服指定のある令和4年度5月以降採用の職員には、制服手当を毎月500円支給する。

ただし改定前の手当で支給した者は除く。その職員について、9ヶ月以内に退職した場合は支給した金額を給与から控除するものとする。

第 10 条（手当の扱い）

各手当の扱いは、下表の実働日数にもとづいて支給する。

実働日数（1ヶ月）	支給の扱い
7 日以下	支給しない
8 日以上 15 日以下	2 分の 1 を支給
16 日以上	全額支給

第 11 条（時効）

この規程による賃金、災害補償その他の請求権は 2 年間行わない場合においては、時効によって消滅する。

第 12 条（給与の支給方法）

給与は当該職員の指定した金融機関の本人名義の口座に振込むか、通貨で直接職員にその全額を支給する。

- 2 前項の規定に関わらず、法令に定めのある場合には支給額から控除する。それ以外について控除を行う場合は、事前に職員の代表者と書面による控除協定に基づいて行うものとする。
- 3 給与の計算期間は、1 日から当月末日までとする。
- 4 給与の支給日は、翌月 10 日とする。ただし、給与支給日が、土曜日、日曜日又は国民の祝日にあたる時は、その後日とする。
- 5 やむを得ない事情があるときは、支給日を変更する。
- 6 固定給の者に対する月途中での給与支給は、日給月給とする。
- 7 職員が退職したとき又は死亡したときは、その日まで給与を支給する。

第 13 条（臨時休業の賃金）

会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業 1 日につき労基法第 12 条に規定する平均賃金の 6 割を支給する。この場合において、1 日のうち一部を休業させた場合にあつては、その日の賃金については労基法第 26 条に定めるところにより、平均賃金の 6 割に相当する賃金を保障する。

第 14 条（欠勤等の給料の支給方法）

月給制の職員が、所定労働日に勤務しない時は、次の計算方法で計算した額を給与から減じて支給する。

- 2 給料月額とは、基本給をいう。

計算方法： 給料（月給）÷月割（21）＝日給（8 時間）

第 15 条（休業中の賃金）

下記に掲げる休業中の賃金については無給とする。

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、産前産後休暇、生理休暇、慶弔休暇
母子健康管理のための休暇、公民権行使のための時間、育児時間

第 16 条（賞 与）

賞与は、65 歳未満の支給日に在職する職員に対し支給するが、法人の経営内容により支給率が

変動する場合がある。その場合は、事前に通知する。ただし、試用期間中の者は除く。

- 2 正職員の賞与支給額は、以下の通りとする。ただし、勤務月数に端数が生じる場合は、15日以上は1ヶ月として計算し、15日未満は算定しない。また、産前産後休業及び育児・介護休業期間は、労働日数として扱わない。

$$\text{支給額} = (\text{給与テーブル上の基本給} + \text{役職手当}) \times \text{支給率} \times \text{勤務月数}$$

- 3 パート職員の賞与は、以下の通りとし、全額を介護職員処遇改善手当で支給する。ただし、扶養範囲内での勤務希望者には支給しない。
- 4 賞与は年2回とし、支給日及び対象期間は以下の通りとする。ただし、C評価の場合、賞与は支給しない。

	支給対象・評価期間	支給日
前期賞与	12月1日～5月31日	6月30日
後期賞与	6月1日～11月30日	12月15日

第3章 (特定) 処遇改善加算等

第17条 (特定・介護職員処遇改善加算等)

対象となるのは、厚生労働省で指定する事業・職種とするが、制度の趣旨から、扶養範囲内での勤務希望者は対象外とする。

第18条 (賃金改善実施期間)

賃金改善実施期間は、4月から翌年の3月までとする。

第19条 (賃金改善方法および改善期間)

賃金改善の方法は、以下のとおりとする。

$$\text{介護処遇改善加算} = \text{基本給 (昇給)}、\text{月額手当}、\text{賞与}$$

$$\text{特定介護処遇改善加算} = \text{賞与}$$

$$\text{処遇改善支援補助金} = \text{月額手当}、\text{賞与}$$

- 2 法人内の人事異動を考慮し、介護保険事業及び障害福祉事業のそれぞれ対象職員全体での按分とする。

第20条 (賃金改善額の原資)

賃金改善額は、受給月の合計とする。ただし、支給月に所属する施設の受給額に0.01%上乗せした額を原資として賃金改善を行うものとする。ただし、法定福利費事業主負担増加分を含む。

サービス提供月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	計(A)
受給月(額)	6月	7月	8月	9月	10月	11月	

↓

$$\text{後期賞与} = A + (A \times 0.01\%) - \text{法定福利費増加分}$$

サービス提供月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計(B)
受給月(額)	12月	1月	2月	3月	4月	5月	

↓

$$\text{前期賞与} = B + (B \times 0.01\%) - \text{法定福利費増加分}$$

第 21 条（賃金改善額：月額手当）

賃金改善の月額手当は、下表のとおりとする。ただし、試用期間中の者は除く。

2 毎月の給与の手当は、正職員を対象とする。

資格	月額
介護福祉士等（※）	夜勤あり 23,500
	夜勤なし 18,500
介護職員初任者・実務者研修	夜勤あり 21,500
	夜勤なし 16,500
無資格	夜勤あり 16,000
	夜勤なし 11,000

※介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、児童指導員

第 22 条（賃金改善額：賞与）

賞与の扱いは、以下のとおりとする。

処遇改善手当

グレード、常勤換算数、介護福祉士等の資格の有無、障害の有無、平成入所の勤務、勤務評価を元に支給率を確定し、対象職員で按分した額を支給する。

特定処遇改善手当

計画書に定めた按分率を元に、「経験・技能のある介護職員」と「他の介護職員」の支給率を確定し、算出された額を支給する。ただし、試用期間中の者は除く。

処遇改善支援補助金

補助額の 2/3 以上は介護職員等の月額手当として支給し、残額を一時金として支給する。

第 4 章 キャリアパス制度

第 23 条（制度の概要）

職員のスキルアップを図るためキャリアパス制度を設ける（別紙参照）。

- 2 職員の資質の維持のため、5月・11月に、職員の勤務評価を上長から法人に提出するものとする。評価は、自己評価結果を元に①上長評価 ②幹部評価とし、評価期間は第 15 条とする。なお、中途入社職員も、これに準ずる。
- 3 役職者が交替制など暫定的な場合、その職員の給与テーブルは、ステージ「スタッフ」とする。。

第 24 条（勤務評価の原則）

人事考課を公正に行うために、考課者は別紙に基づき、被考課者に対する好悪、同情および偏見に左右されず、日常の観察に基づいて考課をする。

- 2 人事考課表に基づき、スコアをつける。

第 25 条（評価結果の扱い）

職員の評価を下表に基づきを決定する。ただし、懲戒処分の対象となった職員は C 評価とする。

グレード	合計点	A評価	B評価	C評価
S1	40	32 以上	31～25	24 以下
S2	50	41 以上	31～40	30 以下
S3	80	64 以上	49～63	48 以下
L1	120	96 以上	73～95	72 以下
L2		102 以上	79～101	78 以下
L3		108 以上	85～107	84 以下

第26条（補 則）

この規程を実施するにあたり、必要な細目等は理事長が定めることができる。

附 則

この規程は、令和 3年10月 1日から施行する。

この規程は、令和 4年 4月 1日から施行する。

(別紙1—1) 範囲給表 事務員・介護員・ケアマネージャー等

等級名	グレード	ステージ	下限額 (円)	上限額 (円)
6 等級	L 3	リーダー (役職)	172,800	235,300
5 等級	L 2		164,800	204,800
4 等級	L 1		158,400	190,400
3 等級	S 3	スタッフ (役職無)	152,800	187,800
2 等級	S 2		148,000	172,000
1 等級	S 1		144,000	164,000

(別紙1—2) 範囲給表 看護師・リハビリ職・管理栄養士

等級名	グレード	ステージ	下限額 (円)	上限額 (円)
6 等級	L 3	リーダー (役職)	208,800	258,800
5 等級	L 2		200,800	240,800
4 等級	L 1		194,400	234,400
3 等級	S 3	スタッフ (役職無)	188,800	223,800
2 等級	S 2		184,000	208,000
1 等級	S 1		180,000	200,000

(別紙1—3) 初任給表

資格等	初任給額 (円)
無資格者	144,000
初任者研修終了者	146,500
実務者研修修了者	148,500
介護福祉士等(*1)	150,000
栄養士	150,000
管理栄養士	180,000
作業療法士(*2)	180,000
准看護師	180,000
正看護師	190,000

*1 介護福祉士等：介護福祉士、社会福祉士、保育士、精神保健福祉士、児童指導員

*2 作業療法士等：作業療法士、理学療法士、言語聴覚士

(別紙2—1) 昇給額表 (円)

等級名	グレード	A	B	C
6 等級	L 3	3,000	2,500	0
5 等級	L 2	2,500	2,000	0
4 等級	L 1	2,000	1,600	0
3 等級	S 3	1,600	1,400	0
2 等級	S 2	1,400	1,200	0
1 等級	S 1	1,200	1,000	0

(別紙3)キャリアパス・人事考課表

評価項目	評価のポイント	S1		S2		S3		L~	
		上長	幹部	上長	幹部	上長	幹部	理事長	幹部
必要に応じ部下に指示・注意等できる、部署をまとめている	適切な判断・行動ができていますか？部下から苦情等ないか？							5	5
効果的な営業活動ができる	営業実績を上げることができていますか？							5	5
現状分析ができ、提案できる	状況分析とそれを踏まえた提案ができていますか？							3	3
法令等を理解して仕事ができる	自ら解釈通知を読む、ネットや行政に確認して進めることができていますか？							3	3
臨機応変に対応することができる	突発的な変更などに対応することができますか？					1	1	2	2
部署に配慮しながら協力的に仕事ができる	部署の業務の流れ、同僚職員の業務など配慮できているか？					2	2	3	3
パソコン操作、書類等の作成が他職員と同等にできる	遅滞なく書類等の作成・提出ができていますか？					2	2	2	2
業務の流れを理解し、一人で業務ができる	流れを把握した上で、業務を完結できているか？			2	2	3	3	3	3
報連相ができています	勝手な自己判断なく、上司・同僚とうまく連携しながら仕事ができているか？	1	1	1	1	2	2	2	2
注意・指摘されなくても安全に配慮して仕事ができる	理解力、作業スピード、作業ミスなど他職員と同等レベルか？安心して任せられるか？	3	3	3	3	3	3	3	3
職場の環境整備ができる	4S(整理・整頓・清潔・清掃)を意識できているか？	1	1	1	1	2	2	3	3
元気に挨拶ができる	同僚・利用者・外部に対し、気持ちよくあいさつできているか？	2	2	2	2	2	2	2	2
運営方針・マニュアルを理解して仕事ができる	方針・マニュアルを理解しているか？	1	1	2	2	3	3	3	3
自分の考え・こだわりを固執せず仕事ができる	自己流で仕事をしていないか？職場に合わせて仕事ができているか？	2	2	3	3	3	3	3	3
勤務中は職務に専念している	意欲が見られない、持ち場を離れることが多いなど、誠意なく仕事をしていないか？	1	1	1	1	2	2	2	2
遅刻、早退、無断欠勤(欠勤が多い含む)をせずに勤務できている	業務に支障を与えていないか？	1	1	1	1	2	2	2	2
ハラスメント行為をしていない	他職員・利用者に対し、パワハラ・セクハラ等の誤解を受ける行為はないか？	1	1	1	1	2	2	2	2
勤務中の姿勢はきちんとしている	壁に寄りかかる、椅子に行儀悪く座るなどしていないか？	1	1	1	1	1	1	1	1
上司・同僚から指示・指摘されたことに素直に話を聞いて仕事ができる	素直に人の指摘・意見を受け入れることができていますか？	1	1	2	2	3	3	3	3
上司・同僚・利用者に対して言葉遣いに気を付けて仕事ができる	同僚・利用者への口調はきつくないか？	1	1	1	1	2	2	3	3
職場の上司・同僚と互いに協力して仕事ができる	協調性をもって仕事をしているか？	3	3	3	3	3	3	3	3
身だしなみに気をつけて仕事ができる	身だしなみチェック表を意識できているか？	1	1	1	1	2	2	2	2
	評価点	20	20	25	25	40	40	60	60
	計	40		50		80		120	