

キャリアパス及び処遇改善に関する規程

株式会社 加賀谷管設
くるみ 釧路店

第1章 総則

(目的)

第1条 この規定はくるみ 釧路店(以下、「くるみ」という)において業務に従事する正社員及びパートタイマーのキャリアパス、福祉・介護職員処遇改善加算(以下、「処遇改善加算」という)、に関する事項について定めたものである。

(適用範囲)

第2条 この規程は、法および行政の指導に従い原則として処遇改善加算支給の対象となる職務に当たる従業員に適用する。

(キャリアパス制度の骨格)

第3条 くるみは次のキャリアパス制度を定め、任用要件及び賃金要件に基づき該当する従業員の処遇を決定し、定められた労働条件に反映させるものとする。

- (1) 階層、役職、職務内容(職責)に応じた任用要件
- (2) 等級に応じた任用要件、賃金要件
- (3) 職員の能力評価(人事考課)
- (4) 資格取得についての処遇
- (5) 研修、技術指導等の実施内容、方法
- (6) 処遇改善加算の支給方法

(見える化の取り組み)

第4条 処遇改善加算の算定にあたって、事業所内玄関先のタブレット・ホームページを通して処遇の改善・任用要件等を公表する。

第2章 階層・役職・職務内容(職責)に関するキャリアパス

(階層の定義)

第1条 階層・役職・職務内容に関するキャリアパス制度は、下図に定義する内容に基づき、従業員が所属する事業所ごとに運用する。

階層	役職	職務内容	任用要件
【上級職】 管理職 (係長) 《5～7等級》	児童発達支援 管理責任者	・サービス現場の統括 ・児童に係るアセスメント、モニタリング ・個別支援計画に関すること全般 ・指導員への助言、指導 他	任用資格要件を満たしている者であって、障がい福祉、特性等への理解が深い者。 指導員への助言・指導等の指示を的確にだせる能力を有する者。
	管理者	・事業所における運営管理の統括 ・事業所における施設経営の統括 ・財務管理、福利厚生、防災等の統括 ・支援全般、申請、変更書類等の統括 他	サービスの指定基準及び必要書類全般への理解が深い者。 会社の経営、運営方針を理解し、目標達成のための策を企画・立案できる能力を有する者。
【中級職】 代理職 (一般社員) 《3～5等級》	児童発達主任 (療育指導主任)	・現場のサービスに係ること全般 ・上級職からの指示に係ること ・児童に係るアセスメント、モニタリング ・個別支援計画の原案の作成 他	児童発達支援管理責任者基礎研修の受講を完了している者もしくは要件を満たしている者であって、上級職(児童発達支援管理責任者)の補佐ができる能力を有する者。
	管理主任	・現場のサービスに係ること全般 ・上級職からの指示に係ること ・指導員への助言 ・一般職の規範となる言動 他	現場での支援における姿勢や意欲の高い者であって、上級職(管理者)の補佐ができる能力を有する者。
【一般職】 社員職 (一般社員) 《1～3等級》	保育士	・現場のサービスに係ること全般 ・上級職からの指示に係ること 他	保育士資格を有する者。
	児童指導員	・現場のサービスに係ること全般 ・上級職からの指示に係ること 他	任用資格要件を満たしている者。
	児童指導員補助	・上級職からの指示に係ること 他	未経験者、任用資格要件に満たない者。

※役職は目安であり、職務内容・任用要件を満たす場合に階層及び等級の移行を行うものとする。

※役職に該当するものは職務内容・任用要件を適切に把握し、各種内容・要件の完遂に努めること。

(任用要件及び昇格要件)

第2条 キャリアパス制度に基づく等級・任用要件は下図に定義する内容に基づき従業員が所属する事業所ごとに適用する。

等級	任用要件	賃金要件
7等級	・専門職としての高度かつ適切な知識と技術を身につけている者 ・指導、育成等の役割を果たす者 ・事業の発展に貢献した者 ・能力評価査定において平均が85%以上の者	社長との面談・能力評価査定後、昇給 昇給額/ 円 ※昇給額については目安であり、業績等を鑑みて決定する
6等級	・専門職としての高度かつ適切な知識を身につけている者 ・日常的に職員間の信頼関係を構築しつつ、課題の解決に組織的に取り組む能力のある者(能力評価査定において平均が75%以上) ・5等級以下の各任用要件のうち10以上に該当する者	社長との面談・能力評価査定後、昇給 昇給額/ 円 ※昇給額については目安であり、業績等を鑑みて決定する
5等級	・10年以上の経験年数があり、誠実に勤務している者 ・専門職としての適切な知識と技術を身につけている者 ・保護者と信頼関係を構築しつつ、中長期的に良好な関係を維持する能力のある者 ・3年以上の勤続年数があり、誠実に勤務している者	上司との面談・能力査定後、社長との面談・能力査定を行い、昇給 昇給額/ 円 ※昇給額については目安であり、業績等を鑑みて決定する
4等級	・5年以上の経験年数があり、誠実に勤務している者 ・高い専門性をもってサービスの提供ができる者 ・他部門や関係機関と連携等ができる者	上司との面談・能力査定後、社長との面談・能力査定を行い、昇給 昇給額/ 円 ※昇給額については目安であり、業績等を鑑みて決定する
3等級	・3年以上の経験年数があり、誠実に勤務している者 ・専門性をもってサービスの提供ができる者 ・就業規則第63条に該当する者 ・定期評価で優秀かつ他の模範となる者	上司との面談・能力査定後、社長との面談・能力査定を行い、昇給 昇給額/ 円 ※昇給額については目安であり、業績等を鑑みて決定する
2等級	・児童発達支援管理責任者、保育士、児童指導員、等いずれかの資格を有する者 ・勤務態度が優秀で他の模範となる者	資格取得後、手当として付与 ※手当支給額については一律 円以内とする
1等級	・法人の理念と目標を理解している者 ・組織の一員として業務を確実に遂行できる者	入社時の賃金体系及び要件

※ 1等級…任用要件の1つ又は2つ以上に該当する場合、昇格審議を行い決定する。

※ 2～5等級…任用要件の2つ以上に該当する場合、昇格審議を行い決定する。

※ 6～7等級…5等級以下の各任用要件に該当する場合、昇格審議を行い決定する。

※ 等級の通知等は希望者にもみ交付する。

(昇格)

第3条 昇格は、以下のいずれかに該当したときに昇格させる。

- ・主任以上の直属上司の推薦により代表取締役と面接試験を行い合格した者
- ・就業規則第63条に該当する者

(降格)

第4条 等級の降格は、業務遂行における技能レベルの低下や職務専念義務の怠り等により等級に見合う職務遂行または責務を果たせない場合、または就業規則に定める懲戒事由に該当する行為があった時など、会社が適当と判断した場合は下位職への降格を行うことがある。

(人事考課の対象者)

第5条 人事考課の対象者は指導員業務に従事している者とする。ただし、次の職員については除く。

- ・人事考課の実施時に長期欠勤、給食、産前産後休暇、育児、介護休暇中である者で人事考課をすることが妥当と判断できない者

(人事考課・評価の目的)

第6条 人事考課・評価の目的は次の通りとする。

- (1) 昇格、昇進、昇給
- (2) 教育、指導、適正配置の資料

(人事考課の期間)

第7条 人事考課の実施期間等は入社月を起算とし、1年以内に1度以上実施する。

(人事考課の方法・認定)

第8条 対象職員は1年間の自己考課を行い、評価シートに必要事項等を記入し管理者に提出する。管理者は提出された評価シートを必要に応じて他の職員からの評価を求め、必要事項の記入が済み次第、管理者からの評価を記入する。
評価シートの結果をもとに代表取締役と共有し、必要に応じて協議・認定を行う。
人事考課の認定結果は、原則口頭で伝えるものとするが、希望によって交付する。

(人事考課の方法・考課者の責務)

第9条 人事考課の評価は、次の原則に従って厳正に行わなければならない。

- (1) 考課対象期間以外の行動にとらわれない。
- (2) 日常の職務の観察及び指導で得た事実を集積し、適格公平に行うこと。
- (3) 職務に関係のない事は原則として評価の対象としないこと。
- (4) 特別な事項があった場合には、適当な欄にその事実を記載すること。

(資格取得について)

第10条 キャリアパスの等級制度に基づく資格取得については以下の通りとする。

- ・資格取得に際して必要となる受験費用等は適当と認められた場合には全額会社負担とする。
- ・資格取得に際して試験の受験等に必要と認められた場合には公休扱いとする。

(研修、技術指導等について)

第11条 研修及び技術指導は以下の通りとする。

- ・研修については業務計画に基づき実施する。
- ・技術指導については上級職、中級職を中心に会議を通じた全体指導と必要に応じて個別指導を実施する。

(処遇改善加算の概要について)

第12条 各利用児童のサービス所定単位数に加算率を掛けて算定する。

各種算定要件を満たしている場合に加算する。

(処遇改善加算の支給方法について)

第13条 処遇改善加算の支給方法については以下の通りとする。

- ・毎月固定額を支給し、報告書作成時に余剰分があれば別途支給する。
- ・支給に当たっては加算額の合計よりも1円以上多く職員の賃金改善を行う。
- ・余剰分の分配方法については人事考課の評価等を鑑みて、代表取締役が判断する。

附則

令和3年11月1日より施行

令和4年8月1日より一部改正

令和5年4月1日より一部改正

令和6年5月1日より一部改正

令和6年6月1日より一部改正