# アオイグループ株式会社

- **賃金評価制度（キャリアパス）**
- 賃金評価制度を以下のように定める
- 実施 令和4年4月1日

1.職位制度

2.賃金体系

3.評価基準

4.教育体系

# 1　職位

| ランク | 順位 | 職責・職務内容 | 任用要件（社員） | 任用要件（パート） |
|---|---|---|---|---|
| 6 | 責任者（施設長など） | 対外的対応 | 評価A | 評価A |
| | | リーダーの指導・相談役 | 実務者研修終了又は同等の能力 | 実務者研修終了以上 |
| | | 一般職員の指導・相談役 | 常勤（40H以上） | 週40時間以上 |
| | | 経営理念の周知・徹底 | 経験年数４年以上又は同等の能力 | 経験年数５年以上 |
| | | 事業（療育）方針の周知・徹底 | 評価C以下の場合は降格 | 評価C以下の場合は降格 |
| | | 緊急時の対応 | 本人の意思、意識 | 本人の意思、意識 |
| | | 対応困難事例の対応 | 最終判断は理事長 | 最終判断は理事長 |
| 5 | 児童発達サービス管理者 | リーダーの指導・相談役 | 評価B以上 | 評価A～B |
| | | 一般職員の指導・相談役 | 実務者研修終了以上 | 実務者研修終了以上 |
| | | 事業（療育）方針の周知・徹底 | 常勤（40H以上） | 週32時間以上 |
| | | 緊急時の対応 | 経験年数3年以上 | 経験年数５年以上 |
| | | 中重度者への対応 | 評価D以下の場合は降格 | 評価D以下の場合は降格 |
| | | | 本人の意思、意識 | 本人の意思、意識 |
| | | | 最終判断は理事長 | 最終判断は理事長 |
| 4 | リーダーA（副施設長） | 一般職員の指導・相談役 | 評価B以上 | 評価A～B |
| | | 事業（療育）方針の周知・徹底 | 実務者研修終了以上 | 実務者研修終了以上 |
| | | 緊急時の対応 | 常勤（40H以上） | 週20時間以上 |
| | | 中・重度者への対応 | 経験年数3年以上 | 経験年数５年以上 |
| | | | 評価D以下の場合は降格 | 評価D以下の場合は降格 |
| | | | 本人の意思、意識 | 本人の意思、意識 |
| | | | 最終判断は理事長 | 最終判断は理事長 |
| 3 | リーダーB（児童指導員リーダー） | リーダーの指導の下、利用者への適切なサービスの提供 | 評価B以上 | 評価B～C |
| | | | 常勤（40H以上） | 週20時間以上 |
| | | 中・重度者への対応 | 評価D以下の場合は降格 | 評価D以下の場合は降格 |
| | | サービス提供記録の作成、報告 | 最終判断は理事長 | 最終判断は理事長 |
| 2 | 一般職員（児童指導員） | リーダーの指導の下、利用者への適切なサービスの提供 | 評価C以上 | 評価B～C |
| | | | 評価D以下の場合は懲戒 | 評価D以下の場合は降格 |
| | | サービス提供記録の作成、報告 | 最終判断は理事長 | 最終判断は理事長 |
| 1 | 指導員 | リーダーの指導の下、利用者への適切なサービスの提供 | 評価C以上 | 評価B～C |
| | | | 評価D以下の場合は懲戒 | 評価D以下の場合は懲戒 |
| | | サービス提供記録の作成、報告 | 最終判断は理事長 | 最終判断は理事長 |

## 2　賃金体系　その1

| ランク | | 知識・技能水準 | 業務内容 | | 評価基準（A~D） | 任用要件 | | 給与 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | パート | | 社員 | | | |
| | | | | | | 任用要件 | 経験年数 | 時給 | 処遇改善手当 | 基本給 | 職務手当 | 資格手当 | 職能手当 |
| 責任者 | 6 | 高度な専門知識・技能 | 施設運営全般の目標達成 | **事業所全体の人事管理・事務処理等の総括** | A以上 | 福祉士 | 4年以上 | 1400 | | 210000 | 30000 | 5000 | 定めによる |
| 児発管等 | 5 | 高度な専門資格・技能 | 児童の個別支援計画の作成 | 利用者のニーズに応える的確な支援、サービスの提供 | B以上 | 実務資格者 | 3年以上 | 1300 | | 180000 | 30000 | 5000 | 定めによる |
| リーダーA | 4 | 高度な実務知識・技能 | 施設長を補佐し施設運営 | 事業所全体の人事管理・事務処理等の補佐し指導する | B以上 | 実務資格者 | 3年以上 | 1200 | 実績による | 180000 | 25000 | 5000 | 定めによる |
| リーダーB | 3 | 一般的な実務知識・技能 | 個別支援計画に基づく支援をする | **利用者のニーズに応える的確な支援、サービスの提供** | B以上 | 実務資格者 | 1～3 | 1080 | | 160000 | | 5000 | 定めによる |
| 児童指導員 | 2 | 基礎的な実務知識・技能 | 個別支援計画に基づく支援をする | **施設・児発管・各リーダーの指示に従い勤務する** | C以上 | 実務資格者 | 1～3 | 1000 | | 160000 | | 5000 | 定めによる |
| 指導員 | 1 | 知識・技能必要としない | 個別支援計画に基づく支援をする | **施設・児発管・各リーダーの指示に従い勤務する** | C以上 | 無資格 | 1 | 940 | | 160000 | | | 定めによる |

## 正社員賃金体系　その2

| ランク | 正社員 | 勤続給(勤続年数) | | | | | 職務手当 | 資格手当 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1～3年 | 4～6年 | 7～11年 | 12～16年 | 17年～ | 定めによる | |
| 6 | 施設長 | 210,000 | 220,000 | 230,000 | 240,000 | 250,000 | 30,000 | 5,000 |
| 5 | 児発管・サービス管理者 | 190,000 | 200,000 | 210,000 | 220,000 | 230,000 | 30,000 | 5,000 |
| 4 | リーダーA(副施設長) | 180,000 | 190,000 | 200,000 | 210,000 | 220,000 | 25,000 | 5,000 |
| 3 | リーダーB | 160,000 | 170,000 | 180,000 | 190,000 | 200,000 | 10,000 | 5,000 |
| 2 | 児童指導員 | 160,000 | 170,000 | 180,000 | 190,000 | 200,000 | | 5,000 |
| 1 | 指導員(無資格) | 160,000 | 170,000 | 180,000 | 190,000 | 200,000 | | |

## パート正社員賃金体系

| ランク | パート | 勤続給(勤続年数と資格)　時間給 | | | | | 資格手当 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1～3年 | 4～6年 | 7～11年 | 12～16年 | 17年～ | 定めによる |
| 5 | 児発管・サービス管理者 | 1400 | 1450 | 1500 | 1550 | 1600 | 5,000 |
| 4 | リーダーA(副施設長) | 1400 | 1450 | 1500 | 1550 | 1600 | 5,000 |
| 3 | リーダーB | 1180 | 1220 | 1260 | 1300 | 1340 | 5,000 |
| 2 | 児童指導員 | 1180 | 1220 | 1260 | 1300 | 1340 | |
| 1 | 指導員(無資格) | 940 | 960 | 980 | 1000 | 1020 | |

△業績により変動あり

## 3評価基準

氏名　　勤務年数　：　　年　　ヶ月

◇私たちはただ児童に従事して働くのではなく、自らの幸せも求めながら成長することで、より児童の方々を笑顔にしていきます。
思いの種を蒔き、行動を刈り取る。行動の種を蒔き、習慣を刈り取る。習慣の種を蒔き、人格を刈り取る。人格の種を蒔き、人生を刈り取る。

| | | A（100%） | B（80%） | C（50%） | D（20%） | E（0%） | 自己評価 | 責任者評価 | 管理者評価 | 総合評価 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 心がけ | ①　パラダイムシフト<br>パラダイムとは「その人なりの見方」であり、世界をありがままに見ている訳ではない。自分も他人もそうした違ったパラダイムを持っていることを認める | 自ら積極的に取り組んでいる | 指示された範囲でできている | 時々注意されるが、自分で行動を改善できる | 注意されることが多い | 注意されても行動を改善できない | | | | |
| | ②　インサイドアウト<br>困難な失敗があった時、他人や環境のせいにせず、自分の中（インサイド）に問題を感じ成長、改善の機会を見出す考え方をする | 自ら積極的に取り組んでいる | 指示された範囲でできている | 時々注意されるが、自分で行動を改善できる | 注意されることが多い | 注意されても行動を改善できない | | | | |
| | ③　主体的である<br>刺激と反応の間にはスペースがある。刺激に対して、すぐに反応するのではなく、そこには選択の自由があり、自分で行動を選択する | 自ら積極的に取り組んでいる | 指示された範囲でできている | 時々注意されるが、自分で行動を改善できる | 注意されることが多い | 注意されても行動を改善できない | | | | |
| | ④　主体的である<br>自分が変えられないことに反応するのではなく、自分の行動で改善できることに注力する。「別の方法を探そう」「今できることは何か」と前向きな言い方を心がける | 自ら積極的に取り組んでいる | 指示された範囲でできている | 時々注意されるが、自分で行動を改善できる | 注意されることが多い | 注意されても行動を改善できない | | | | |
| | ⑤　信用口座の残高を増やす<br>相手をリスペクトする。小さな思いやりや礼儀を大切にする。約束を守る。誤解を生まないようにする。誠実さを言動で示す。過ちは心から謝る。など良好な人間関係を築く。 | 自ら積極的に取り組んでいる | 指示された範囲でできている | 時々注意されるが、自分で行動を改善できる | 注意されることが多い | 注意されても行動を改善できない | | | | |
| | ⑥　お互いに満足できる道は必ずあると信じ抜き行動する。<br>相手に且つことだけを考えるのはもちろん、気持ちを押し殺して相手に利益を譲るという考え方も違う。双方がプラスとなる道を探る。それには思いやりと勇気が必要。 | 自ら積極的に取り組んでいる | 指示された範囲でできている | 時々注意されるが、自分で行動を改善できる | 注意されることが多い | 注意されても行動を改善できない | | | | |

| | | A（100%） | B（80%） | C（50%） | D（20%） | E（0%） | 自己評価 | 責任者評価 | 管理者評価 | 総合評価 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 笑顔･挨拶･基本態度 | ･いつも笑顔で、元気な挨拶ができている（体調や気分によるムラがない）<br>･利用者に対して、尊敬語を用い、笑顔で接して不安を取り除く声掛けを常にしている | 完璧にできている | おおむね出来ている | 時々注意されるが、自分で行動を改善できる（即改善意欲有） | 注意されることが多い（即改善意欲薄） | 注意されても行動を改善しない（即改善意欲0） | | | | |
| 働きやすい職場作り | ･会社や上司からの提案･意見･指示に積極的かつ迅速に対応している。<br>･他スタッフの声にも積極的に耳を傾け、会社･個人にとってプラスになる問題解決に向けた行動をしている<br>･周りのスタッフが働きやすくなるよう常に意識し、気遣いや配慮をしている。 | 完璧にできている | おおむね出来ている | 時々注意されるが、自分で行動を改善できる（即改善意欲有） | 注意されることが多い（即改善意欲薄） | 注意されても行動を改善できない（即改善意欲0） | | | | |
| 協調性 | ･自分の部門だけではなく、他部門や会社全体の最適化を考えて、「お助けしましょうか？」の声掛けができる＝協力意識<br>･欠員が出たときや土･祝日など人が少ない時に出勤し、シフトに協力的である。 | 完璧にできている | おおむね出来ている | 時々注意されるが、自分で行動を改善できる（即改善意欲有） | 注意されることが多い（即改善意欲薄） | 注意されても行動を改善できない（即改善意欲0） | | | | |

| | | A（100%） | B（80%） | C（50%） | D（20%） | E（0%） | 自己評価 | 責任者評価 | 管理者評価 | 総合評価 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 保育技術の研鑽 | ･常にサービスの質の向上を考え、利用者様個々に合わせたサービスを考え、提供している。<br>･研修で得た知識を普段のサービスに積極的に活かしている。 | 完璧にできている | おおむね出来ている | 半分ぐらいは出来ている | ほとんど出来ていない | 全く出来ていない | | | | |
| 節約･コスト管理 | ･常に節約･エコ意識を持ちながら業務にあたっている<br>･会社の備品･設備を自分のものと同じように大切に扱っている | 完璧にできている | おおむね出来ている | 半分ぐらいは出来ている | ･節約やエコに対する意識はあるが、つい忘れてしまう | ･節約･エコの考えが全く無い | | | | |
| 報･連･相 | ･自分だけの判断で報告義務を怠らず、些細なことでも報連相を大事にし、上司に必ず報告している。 | 完璧にできている | おおむね出来ている | 半分ぐらいは出来ている | ほとんど出来ていない | 全く出来ていない | | | | |

今後の目標

# 4教育その1

| | 階層別教育 | 職能別教育 | 自己啓発 |
|---|---|---|---|
| 新入社員 | 新入社員教育<br>会社の方針、諸規則<br>ビジネスマナー等理解<br>OJT　OFF-JT<br>発声トレーニング | 保育研修<br>事務代行研修<br><br>OJT　OFF-JT | 会社活動に必要な自己啓発<br>個別能力開発セミナー |
| 中堅社員 | シニアスタッフ研修<br>コーチング<br><br>発声・朗読トレーニング | 各部署での専門研修<br>OJT　OFF-JT | |
| 管理職 | マネジャー研修<br>コーチング<br>発声・朗読トレーニング | マネジメント<br>OJT　OFF-JT | |