

大形福社会求職者説明資料 人事考課制度説明資料

作成者 介護事業部長 滝澤 澄彦

作成日 令和8年3月1日



社会福祉法人
大形福社会

大形福祉会法人理念



- 大形福祉会は、利用する皆様が安心・安全・希望をもって過ごせるようにします。
- 地域に根差した法人として、利用する方々に協力・支援を行うため各専門機関と連携し、より充実した環境を整えます。
- 働く環境を職員と一緒に適えていくことで笑顔のある職場にしていきます。

注釈

- 法人は「利用する方々」や「地域での支援が必要な人々」を支え、地域生活が継続できるように活動しています。
- 地域には「行政機関」「専門機関」「医療機関」「教育機関」などが関わっていることから協力・連携に積極的に取り組みます
- これを達成するためには働く職員と一緒に働きやすい環境を作ることが重要と考えています。

大形福祉社会介護事業部理念



「私たちは、地域の皆さまの生活環境と暮らしを守るため、自治体・
関連機関等との連携により、地域社会、福祉に貢献して参ります。」
「法人は、介護事業部に従事する全ての職員の生活を守ると共に職員
が保有する顕在・潜在能力を最大限発揮するための支援を行います」

注釈

- 「私たちは～から始まる言葉は、利用者様・家族・職員及び家族という小単位の人々の生活を守ることで、地域社会が
継続・発展できる企業としての在り方を示しています。」
- 「自治体～から始まる言葉は、単体企業で活動には限界があり、その地域に住む方々の支援には自治体や病院、CM、
他企業と連携することで社会貢献に繋がると考えています。」
- 「法人は～とは職員の生活は上記と同様ですが、企業が発展する前提として、職員の成長は欠かせません。その為に当
法人は成長するための支援、自ら成長する意思を持った職員への支援を行うことです。」



職員のあるべき姿

- 自らの考えがあって、話し合いができる
(専門家としての原則論及び技術論)
- 計画・実行・分析・評価を利用者にできる。複数の人とでき、伝えられる。
(専門家としての評価できる能力)
- 健康の自己管理、表情豊かな挨拶ができる
(社会人としての原則論)
- 自ら成長できる意思を持っている
(個人としての大切なこと)



人事考課制度の構築のプロセス

- 部長が考える人事考課制度とは
 - 「会社組織が求めている人材を作り、会社組織が発展するための制度」である
 - 「外的環境変化はあれど利用者様により良いサービスを提供して事業継続を行えるために人を育成するためのもの」
分かりやすく表すと
- **「頑張った人」「成長した人」「結果を残している人」が報われる組織でありたい**

ネガティブ評価ではなく、ポジティブ評価に切り替えたい思いがあります

新人事考課制度の概要

1. 総合管理職（G）の創設
 2. 管理職（B1～3）の構築
 3. 中間管理職（M1～3）の再整備
 4. プロフェッショナル介護職（P1～3）の創設
 5. 各職種別：看護（K）・介護支援専門員（C）・機能訓練指導員（F）などの専門別評価の創設
 6. 一般介護職（S）のうち、上級～中級～初級～試用期間の整備
- 給与制度との紐付きを行う（給与制度は構築済み）

プロフェッショナル介護職（P）の説明

- 創設したプロフェッショナル介護職（以下プロ介護職）の創設の意義

- ① 資格・受講研修により会社・事業所に貢献度が高く、また、介護職としての能力が高いこと（上級以上のケースが生ずる）
- ② 介護職員から中間管理職が難しい職員で介護技術や利用者対応に関して十二分に能力を持っている場合、給与が頭打ちであること
- ③ 中間管理職以上（マネジメント職）から一般に戻る場合、その能力が高いが、給与が一気に下がることで生活に支障が生ずること

これらを満たす職員を想定してプロ介護職を創設しました。

令和6年度から令和7年度計画予定

- 令和5年6月評価表構築、賞与評価開始
- 令和5年12月賞与評価実施
- 令和6年3月給与規定変更
- 令和6年11月評価表の見直し、修正、作成
- 上記同月冬季賞与に関して、修正後の評価表で実施予定
- 令和7年2月、冬季賞与と評価修正による令和7年度給与決定
- 令和7年度から3か年、夏季評価・冬季評価・年度末評価修正により毎年度の給与決定を行う（賞与は毎年5～6月と11～12月実施）
- 令和9年度評価表自体の見直し、令和10年度より適用（3か年見直し）

評価修正及び項目について

- 初級介護職以上すべての職制は30項目以内とした（多すぎて大変な面を考慮して）
 - 試用期間中の評価表を作成（項目は少ないが当たり前を記載）
 - 管理職はマネジメント及び経営結果を重視した
 - 中間管理職は介護・生活相談・医療＋マネジメントを重視した
 - プロ介護職は介護技術・指導・支援を重視した
 - 上級と中級は介護技術・育成支援・基本的知識を重視した
 - 専門職は各専門知識全般を重視した
 - 評価点はオープンにしないが、会社として重視する項目に点数配分をしている。

評価について

- 評価は

- ① 自己評価：本人の気づき
- ② 他者評価：複数名（同僚・中間管理職）が評価する
- ③ 管理者評価：自己・他者評価に基づき管理者が総合的に評価する
三段階式です。最終的に部長がチェックします。

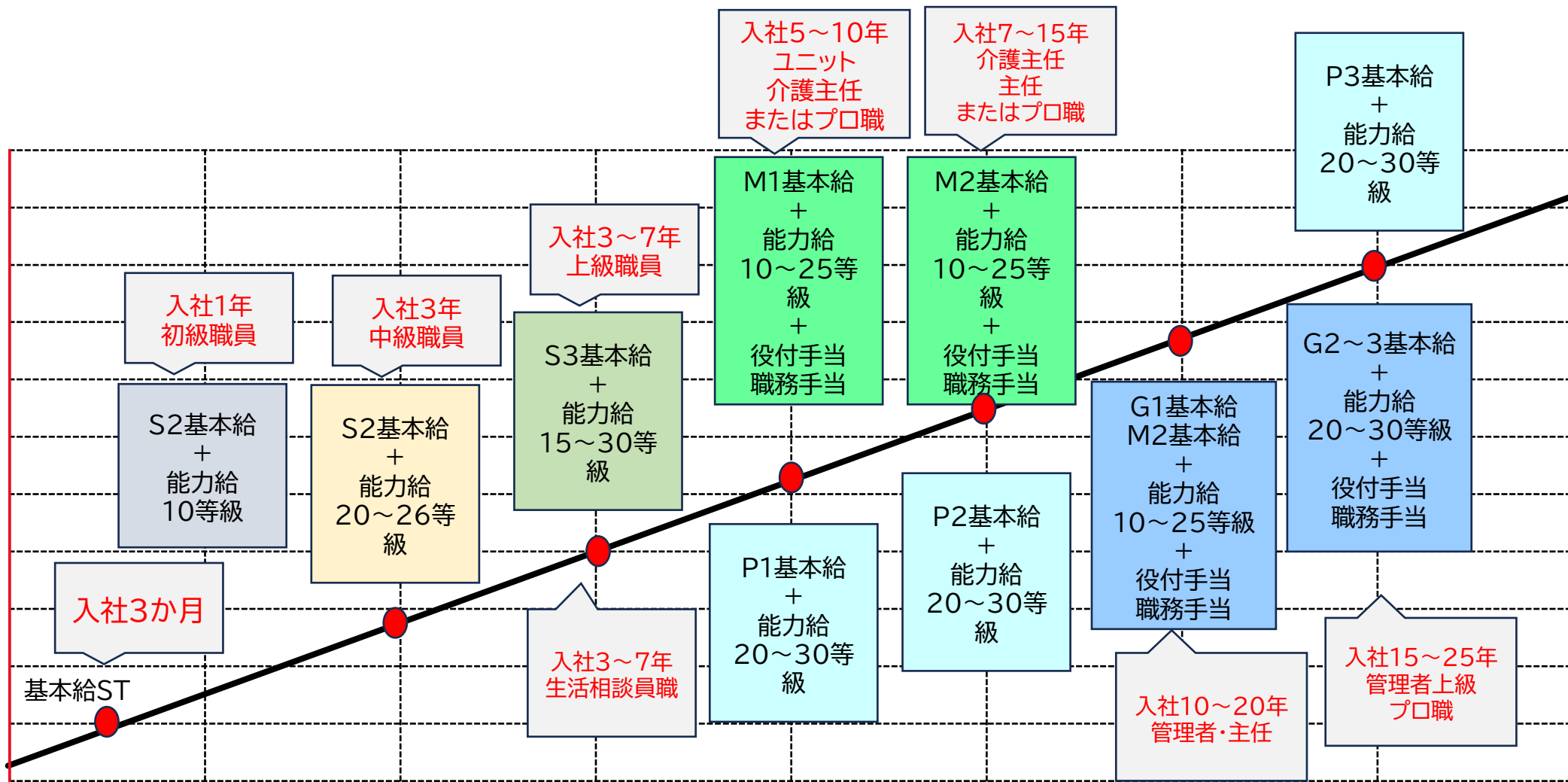
大形福社会介護事業部は自己と他者で出来る限り客観的にするよう進めています。

なお、他者では24時間勤務や管理者不在時など管理者が全て把握できることは不可能であることから全体像を見るように考えています。

キャリアデザイン表について

- 法人・事業部として今現在のキャリアデザイン（昇格・昇給）を示します。
- キャリアデザインとは どのような業績、知識と知恵・能力、資格と研修などから昇給・昇格できる見通しとして描くものです。
- 給与面に関しては、複数年単位で社会情勢・報酬改定を踏まえて見直しをすることを考慮してください

キャリアデザイン表

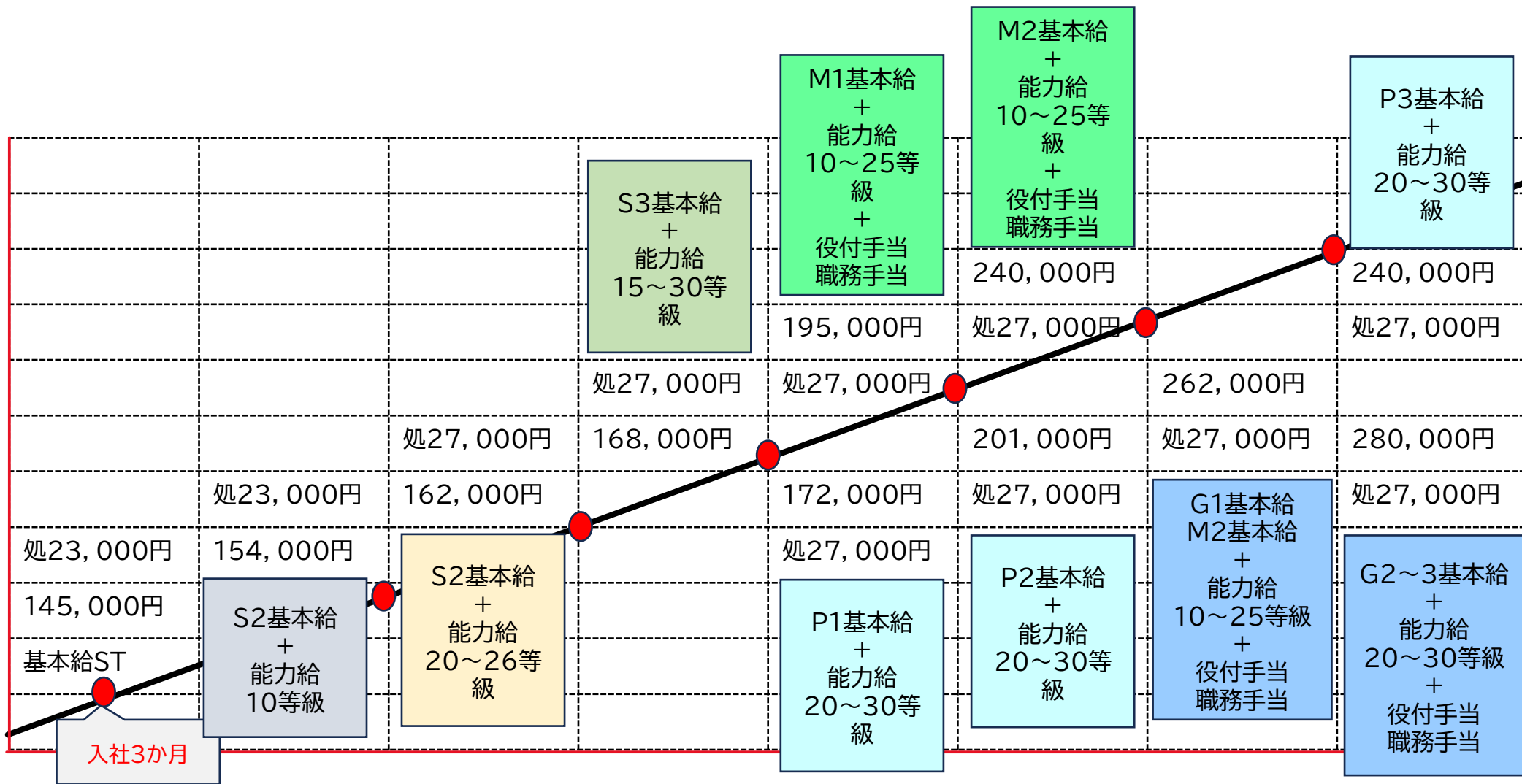




基本的給与体系

- 固定給：
 - 基本給145,000円（S介護職）（賃金改定により変動します）
 - 資格給、通勤費等
 - 処遇改善手当23,000円（介護福祉士なしの場合）、処遇改善手当27,000円（介護福祉士ありの場合）
 - 処遇改善手当は介護報酬改定及び加算申請によって変動します。
 - 能力給、勤続給（年1回昇給時に評価結果が額が変わります）
- 変動給
 - 夜勤手当、残業代など毎月変動する手当を言います。

キャリアデザイン (給与表)



介護施設職員の一般的賃金モデル



- 特養 A職員（入社3年目、有資格者、外国人）
 - 基本給145,000円+処遇改善手当28,000円+資格手当3,000円+能力給12,000円+勤続給1,500円+夜勤手当（夜勤月5回）45,000円
= 234,500円（別途住宅手当・残業代等が支給されます）
- GH B職員（入社2年目、有資格者、他法人経験者）
 - 基本給145,000円+処遇改善手当27,000円+資格手当3,000円+能力給10,000円+勤続給0円+夜勤手当なし
= 185,000円（別途住宅手当・残業代等が支給されます）
- DS C職員（入社3年目、無資格者、自法人3年、他法人1年）
 - 基本給145,000円+処遇改善手当23,000円+資格手当0円+能力給15,000円+勤続給1,000円+夜勤手当（夜勤月6回）30,000円
= 214,000円（別途住宅手当・残業代等が支給されます）

キャリア形成支援

キャリア形成には、二つの大きな要素があります

• 社会人材キャリア形成

1. 社会人マナー
2. 生きるための知識
3. 会社員共通の知識と知恵
 1. マネジメント力
 1. 計画性
 2. 目標設定
 3. 質問力・傾聴力・要約力
 4. カウンセリングマインド
 5. フォロー・フェロー

• 介護人材キャリア形成

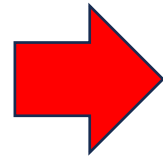
1. 介護技術
2. 医療知識
3. 相談援助論
4. 法的・制度知識

キャリア形成支援

キャリア形成には、二つの大きな要素があります

• 社会人材キャリア形成

1. 社会人マナー
2. 生きるための知識
3. 会社員共通の知識と知恵
 1. マネジメント力
 1. 計画性
 2. 目標設定
 3. 質問力・傾聴力・要約力
 4. カウンセリングマインド
 5. フォロー・フェロー



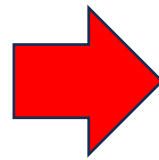
1. あいさつ、言葉使い、法的・会社組織内ルール
 - A) 当たり前のように当たり前ではない
 - B) 会社組織ルールが社会的に逸脱しているならそれは違うことを理解する
2. 働く意義・動機付け
 - A) 働くとは？その動機とは？
 - B) それぞれのルーツとバックボーン
3. マネジメントについて
 - A) マネジメントとは管理という言葉である
 - B) これらを専門講師から学び知識と知恵を学びます。

キャリア形成支援

キャリア形成には、二つの大きな要素があります

• 介護人材キャリア形成

1. 介護技術
2. 医療知識
3. 相談援助論
4. 法的・制度知識



1. 介護現場では、利用者、家族、職員に関わった数だけ経験値が高まります。
2. 委員会などで専門家研修や看護職員からの支援により学びます。
3. 社会福祉士や社会福祉主事の資格・研修で学びます。特に社会福祉主事研修受講は上司と相談のうえ、学ぶ機会を得られます。
4. 3の研修後に生活相談員として任命された場合、実地やケアマネと話す中、法的・制度知識を学び、利用者・家族・外部の方への支援となります。

これらを学び、管理職・中間管理職となります。