

キャリアパス（役割・任用要件）

役職	等級	職務	任用年次の目安	報酬目安	任用における人事評価要件	年度評価と年度評価による処遇改善加算年度追加額	評価項目	評価基準		管理方法	賞与年2回支給1回あたり支給目安	
								いつまで	どのような状態			
管理者	M級	<ul style="list-style-type: none"> ・配下教室の最終責任者として会社の理念と経営計画を実現する。 ・職員が迷わないようにいつだれが何をするか工程表を揭示する ・職員から自発的な完了報告を徹底する ・職員に姿勢のルールを守らせる ・スタッフへのOJT研修の実施責任者 	入社11年目	32万円～50万円	<p><統括管理者への昇格要件></p> <p>連続5年度S評価または連続6年度A評価以上</p> <p>役員研修修了 <降格></p> <p>D評価または連続4年度C評価</p>	<p>処遇改善加算年度追加額</p> <p>S評価：7500円</p> <p>A評価：5000円</p> <p>B評価：2500円</p> <p>C評価：0円</p> <p>D評価：-2500円</p>	管理者チェックリスト	半期末	管理者チェックリストの項目が完了している	管理者週報会議	50	各職員の業績評価により 10万円～50万円支給
							タスク管理表	半期末	タスク管理表28～32ができる	管理者週報会議	50	
							離職O	半期末	不必要的離職者がいない	管理者週報会議	50	
							所属教室の提供療育数	半期末	所属教室の稼働率100%達成	ランキング	100	
							姿勢のルール	半期末	所属教室の職員全員が姿勢のルールを守っている	管理者週報会議	可：x 1 否：x 0	
チューター	T級	<ul style="list-style-type: none"> ・所属教室の職員育成の責任者として職員に対して必要な指導を実行し、会社理念と経営計画を実現する。 ・職員が迷ないようにいつだれが何をするか明確に指示を出す。 ・スタッフへのOJT研修 ・スタッフのタスク管理表の評価 ・教室内の情報集約と情報発信の核 	入社6年目	25万～32万円	<p><管理者への昇格要件></p> <p>連続4年度S評価または連続5年度A評価以上</p> <p>管理職研修修了 <降格></p> <p>D評価または連続4年度C評価</p>	<p>処遇改善加算年度追加額</p> <p>S評価：7500円</p> <p>A評価：5000円</p> <p>B評価：2500円</p> <p>C評価：0円</p> <p>D評価：-2500円</p>	タスク管理表	半期末	タスク管理表ができる	タスク管理表	50	各職員の業績評価により 10万円～40万円支給
							離職O	半期末	不必要的離職者がいない	職員会議	50	
							療育ランキング	半期末	個人の療育目標数（1日平均3.33）を達成している	ランキング	50	
							所属教室の提供療育数	半期末	所属教室の稼働率100%達成	ランキング	100	
							姿勢のルール	半期末	所属教室の職員全員が姿勢のルールを守っている	職員会議	可：x 1 否：x 0	
スタッフ	S級	<ul style="list-style-type: none"> ・法人理念、施設方針、姿勢のルール、行動指針、上司の判断と指示を遵守し、療育士として安全に療育を提供する ・上司からの指示について早い初動で取り組み期限内に完了する ・上司が求める報告連絡相談を行う 	入社2年目	22万～	<p><チューターへの昇格要件></p> <p>連続3年度S評価または連続4年度A評価以上</p> <p>チューター研修修了 <降格></p> <p>D評価または連続4年度C評価</p>	<p>処遇改善加算年度追加額</p> <p>S評価：7500円</p> <p>A評価：5000円</p> <p>B評価：2500円</p> <p>C評価：0円</p> <p>D評価：-2500円</p>	タスク管理表	半期末	タスク管理表ができる	タスク管理表毎週評価	100	各職員の業績評価により 10万円～30万円支給
							療育ランキング	半期末	個人の療育目標数（1日平均3.33）を達成している	ランキング	50	
							所属教室の提供療育数	半期末	所属教室の稼働率100%達成	ランキング	100	
							姿勢のルール	半期末	姿勢のルールを守っている	職員会議	可：x 1 否：x 0	
トレーニー		<ul style="list-style-type: none"> ・管理者とチューターの指示のもと、施設方針を踏まえた療育を提供し、タスク管理表をクリアする 	入社1年目	21万5千円 但し入社時に児童福祉施設での実務経験が5年以上あることが確認できる実務証明書を提出した職員は、直前の経験を参考に社長が決定する	<p><スタッフへの昇格要件></p> <p>A評価以上</p> <p>タスク管理表完了 <降格></p> <p>D評価または連続4年度C評価</p>	<p>処遇改善加算年度追加額</p> <p>S評価：7500円</p> <p>A評価：5000円</p> <p>B評価：2500円</p> <p>C評価：0円</p> <p>D評価：-2501円</p>	タスク管理表	半期末	タスク管理表ができる	タスク管理表毎週評価	100	各職員の業績評価により 10万円～20万円支給
							療育ランキング	半期末	個人の療育目標数（1日平均3.33）を達成している	ランキング	50	
							所属教室の提供療育数	半期末	所属教室の稼働率100%達成	ランキング	100	
							姿勢のルール	半期末	姿勢のルールを守っている	職員会議	可：x 1 否：x 0	
スタッフ (非常勤)	S2級	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者とチューターの指示のもと、施設方針を踏まえた療育を提供し、タスク管理表をクリアする 		時給1250円～		<p>処遇改善加算年度追加額</p> <p>S評価：75円</p> <p>A評価：50円</p> <p>B評価：25円</p> <p>C評価：0円</p> <p>D評価：-25円</p>	タスク管理表	半期末	タスク管理表ができる	タスク管理表毎週評価	100	各職員の業績評価により 0万円～3万円支給
							療育ランキング	半期末	個人の療育目標数（1日平均3.33）を達成している	ランキング	50	
							所属教室の提供療育数	半期末	所属教室の稼働率100%達成	ランキング	100	
							姿勢のルール	半期末	姿勢のルールを守っている	職員会議	可：x 1 否：x 0	

- 顧問作業療法士による全職員共通の基礎研修を毎月実施し、職位や役割に応じた観点で理解・実践を深める運用を実施しています
- 職員の経験年数および療育技能の向上に応じて等級を設定し、人事評価の結果に基づき、福祉・介護職員等処遇改善加算を原資として、処遇改善加算手当の支給内容および支給額を決定する仕組みの導入をしています（上記表参照）