|  |
| --- |
| 職群と等級および昇格の要件 |
| 職群 | 等級 | 昇格の要件 | 職種/役職 |
| 在級年数 | 考課結果 |
| 総合職群 | 経営管理職 | － | － | 統括責任者 |
| 管理職１級 | － | － | センター長、ホーム長、管理者、事務局長 |
| 管理職２級 | － | － |
| 指導職１級 | － | － | 主任 |
| 指導職２級 | １年 | Ａ | 副主任 |
| 総合職１級 | ３年 | 管理者推薦 | 上級フロアリーダー教育育成担当者生活相談員計画作成担当者 | 介護職員サービス提供責任者生活相談員事務職員 |
| 総合職２級 | ３年 | ＢＢＡ | 中級 |
| 総合職３級 | ２年 | ＢＡ | 初級（中途採用者） |
| 総合職４級 | １年 | Ｂ | 初級（新卒） |
| 専門職群 | 専門職１級 | － | － | 上級 | 社会福祉士保健師・看護師理学療法士作業療法士介護支援専門員管理栄養士 |
| 専門職２級 | ３年 | ＢＢＡ | 中級 |
| 専門職３級 | ２年 | ＢＡ | 初級（中途採用者） |
| 専門職４級 | １年 | Ｂ | 初級（新卒） |

**社会福祉法人悠遊　人事考課制度要綱**

# （目　的）

第１条　当法人の職員の人事考課は、この要綱の定めるところにより行うものとする。

２　人事考課は、職員の一定期間の業務成績及び能力を考課し、これに基づいて昇給、昇格、賞与及び配置、育成の適正化を図り、公正な人事管理を図ることを目的とする。

# （人事考課の定義）

第２条　人事考課は、人事の公正な運営を行うための基礎資料の一つとするため、職員の職務行動について勤務成績を評定し、これを記録することをいう。

２　人事考課は、職員が与えられた職務と責任を遂行した実績、並びに職務に関連して見られた職員の意欲や態度、能力をその職員の等級における基準に照らして公正に評定するものでなければならない。

# （適用範囲）

第３条 人事考課は、考課実施日に在職する正規職員及び非常勤職員給与規程に定める者に対して行う。ただし、次の各号に該当する者については、別に定める方法によることができる。

（１）考課対象期間中の勤務日数が５０％未満の者

（２）出向者、育児・介護休業期間中の者、欠勤・休職者等で評定することが適当でないと認められる者。

２　経営管理職の者については、特に必要と認めた場合のほか、この要綱による人事考課は行わない。

第２章　考課

# （考課の実施）

第４条　人事考課は、上期考課、下期考課、総合考課からなり、それぞれ次の時期に実施するものとする。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 考課の種類 | 考課対象期間 | 考課時期 |
| 上期考課 | ４月から９月まで | ９月 |
| 下期考課 | １０月から翌年３月まで | ２月 |
| 総合考課 | 上期考課と下期考課の結果を準用 | ３月 |

（人事考課表）

第５条 人事考課は、業務管理・評価シートと称する人事考課表を用いて行う。この業務管理・評価シートは職位階層ごとに次に掲げるとおり４種類を設定する。

（１）初級職員・中級職員用

（２）上級職員用

（３）指導職員用

（４）管理職員用

２　人事考課表の構成要素は次に掲げるとおりとし、そのシート別詳細については、別に定める。

（１）実績考課　各人の担当する職務や役割に対する成果を評価するもの。

（２）情意考課　各人の仕事への取り組み姿勢や態度を評価するもの。

（３）能力考課　各人の担当する職務に必要な知識、技能を評価するもの。

# （自己評価）

第６条 　職員は、毎年２回人事考課の実施月に、自らの職種・職位に該当する業務管理･評価シートを作成し、原本を後に定める第１次考課者に提出しなければならない。

２　業務管理･評価シートは、考課の基礎資料に資するとともに、職員の適正配置、能力開発、指導教育等に用いる。

第３章　考課実務

# （考課者）

第７条 考課は、第１次考課及び第２次考課の２段階とし、その実施者は次のとおりとする。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 被考課者の職位 | 第１次考課者 | 第２次考課者 |
| 一般職員 | 管理職 | 統括責任者・理事長 |
| 指導職員 | 管理職 | 統括責任者・理事長 |
| 管理職員 | 統括責任者 | 理事長 |

２　考課者は、被考課者の監督者でなければならない。

３　組織の構成上、前２項の原則に基づいた考課者の設定が不可能な場合は、上位等級の職員により考課を行う。

（考課者、被考課者の異動等）

第８条　人事異動により、人事考課時点とは異なる配属先における業務が考課対象に含まれる場合、人事考課時点での考課者が、異動前の考課者に情報を得て、評価を行う。

２　前項の規定は、人事異動や組織変更、前任者の退職等など、考課者側の事由によるものについても同様に適用する。

３　考課者は、対象期間の業務を考課者として直接観察していないこと等にかかわらず、評価できるだけの情報収集と本人面接を行い、考課にあたらなければならない。

４　情報の提供を求められた異動前の考課者は、求めに対し、客観的な事実による情報提供に努めなければならない。

# （考課実施の準備）

第９条　理事長は、人事考課に先立ち、考課者を招集し、考課者間における評価基準の統一を図るため、評価要素別に基準となる職務行動について協議を行う会議を開催する。

# （第１次考課）

第10条　第１次考課者は、被考課者から業務管理・評価シートの提出を受け、各回ごとに定められた期日までに、すべての被考課者と個別に面接を行わなければならない。

２　第１次考課者は、面接終了後すみやかに被考課者へのアドバイスを所定の欄に記入し、控えを作成し、これを被考課者に戻さなければならない。

３　第１次考課者は前項の後、原本に被考課者の考課期間における業績、職務への取り組み姿勢及び考課時における能力を業務管理・評価シートによって検討し、各評価要素別に、評価点ほか必要事項を記入する。

４　第１次考課者は、第２次考課者に対し、被考課者および自らの考課に関する所見を業務管理・評価シートに記載し、期限までに原本を第２次考課者へ提出しなければならない。

５　第１次考課者が自ら保管のため、業務管理・評価シートの控えを作成することは、原則として禁止する。

（第２次考課）

第11条　第２次考課者は、第１次考課者より業務管理･評価シートの提出を受けた後すみやかに、被考課者の自己評価及び第１次考課者の考課に基づき、各評価要素別に、評価点ほか必要事項を記入する。

２　第１次考課者の考課に疑義や不明点のあるときは、第２次考課者は第１次考課者にこれを確認しなければならない。

３　第２次考課者は、すべての必要事項を記載の後、原本を期限までに統括責任者に提出しなければならない。

４　第２次考課者が、自ら保管のため、業務管理・評価シートの控え（コピー）を作成することは、原則として禁止する。

（業務管理・評価シートの保管）

第12条　統括責任者は、第２次考課者より業務管理･評価シートの提出を受けた後、その責任において保存、管理しなければならない。

２　統括責任者は第１次考課者または第２次考課者から求めがありその必要性を認めたときは、業務管理・評価シートを閲覧させることができる。

３　統括責任者は、業務管理・評価シートの原本について、対象者の在籍期間においてこれを保管し、退職時に破棄するものとする。

（特別加点）

第13条　職員に、適用を受ける人事考課表で設定された評価要素以外の要因で特筆すべき行動があり、本人の評価に反映させるべきものと判断された場合は、これを特別加点とすることができる。

２　特別加点は、本人の申告、第１次考課、第２次考課のいずれの段階においてもこれを付与することができる。

３　特別加点が付与された人事考課表については、前例等を基準に協議を行い、その付与の是非および点数を決定する。

# （考課の原則）

第14条　人事考課にあたっては、次の各号に示す原則を守らなければならない。

（１）考課は、決められた評価要素についてのみを評価し、項目以外の事実で行ってはならない。

（２）考課は、あくまで公正で私情によって左右されてはならない。

（３）考課は、考課者自身の確認した事実、又は信頼できる確実な報告に基づいて行わなければならない。

（４）考課の過程で生じる業務管理・評価シートの控えは、各人の責任において厳重に保管・管理しなければならない。

（５）業務管理・評価シートは、統括責任者に提出された後は、事務上の誤りがあった場合を除き、これを訂正することはできない。

第４章　考課結果の決定

（評価結果の調整）

第15条　評価結果の調整は、管理職以上による会議によって実施する。

（評価の決定）

第16条　評価の決定にあたっては、評価結果の調整をしたのちに、第１次考課者の評価点と第２次考課者の評価点の平均点を用いて下記の通りこれを行う。ただし第２次考課のない階層は第１次考課者の評価点のみを用いる。

|  |  |
| --- | --- |
| 最終評価 | 定　義 |
| Ｓ | Ａ評価者の中から著しい成果を出した者を対象とし、管理職以上による会議によって協議する。 |
| Ａ | ２３０点以上かつ「４」以下がない者 |
| Ｂ | １８０点以上２３０点未満 |
| Ｃ | １６０点以上１８０点未満 |
| Ｄ | １６０点未満かつ「６」以上がない者 |

２　特別加点がある場合は、上記評価点にこれを含む。

第５章　考課後実務

（考課結果のフィードバック）

第17条　決定した考課結果は、統括責任者より第1次考課者に通知する。

２　第1次考課者は、考課結果に基づき考課結果フィードバックシートを作成し、統括責任者に提出のうえ承認を得なければならない。

３　第２次考課者は、第１次考課者同席のうえ、前項で作成のフィードバックシートを用い、被考課者にこれを通知する。

４　被考課者への通知は、育成とモチベーション向上という人事考課制度の意義に基づいたものでなければならない。

（異議申し立て）

第18条　被考課者は、考課結果に対して異議のあるときは、通知を受けたときから２週間以内に統括責任者に申し立てを行うことができる。

# 附則　この要綱は、2011年４月１日より施行する。

**社会福祉法人悠遊　役割等級制度要綱**

（目　的）

第１条　この要綱は、当法人における職員のキャリアパスを制度化し、職員の計画的育成と人事の効果的な運用を図るため、人事管理の基本となる制度についてその内容及び運用細則について定めるものとする。

（適用範囲）

第２条　この要綱は、社会福祉法人悠遊就業規則第２条により採用された職員に適用する。

（職群別役割等級基準）

第３条　求められる役割と担当する職務の内容・種類に基づき次のとおり職群を設定する。その基準は別表１に定める。

（１）総合職群

（２）専門職群

２ 総合職群および専門職群において、役割の難易度や職務内容に基づき、以下のとおり役割等級を設定する。各等級の職位および定義を別表２に定める

（１）総合職群：経営管理職、管理職１級、管理職２級、指導職１級、指導職２級、

　　　　　　　　総合職１級、総合職２級、総合職３級、総合職４級

 （２）専門職群：専門職１級、専門職２級、専門職３級、専門職４級

（職群変更）

第４条　職群の変更は、別表３の職群変更基準表によって行う。

（役割等級の初任格付）

第５条　新たに採用された前歴のない職員の職群別役割等級への初任格付けは、職群要件に則り、総合職４級および専門職４級とする。

２ 前歴のある者の初任格付けは別表４のとおりとする。

３　組織の必要性から採用時に役職に登用することが決定している者については、役職における当該等級に格付けるものとする。

（昇格及び降格の実施時期）

第６条　昇格及び降格は、原則として１年に１回、毎年４月に行う。但し、理事長が特別にその必要があると認めた場合には随時行うことができる。

（昇　格）

第７条　昇格は、等級の職位、定義に基づき、職員を上位等級に格付けることをいう。なお、その基準を別表４に定め、該当する者について審査を行い理事長が決定する。

２　指導職以上への昇格は、組織の必要性に基づき一定の昇格枠を設ける。

３　昇格者には昇格昇給を行う。その金額は給与規程に定める。

４　本条の規定による昇格が、２等級以上上位への昇格であるときには、それぞれ１等級上位への昇格が順次行われたものとして取り扱う。

（降　格）

第８条　降格は、等級の職位および定義に基づき、職員を下位等級に格付けることをいう。なお、その基準を別表５に定め、該当する者について統括責任者が申請し、理事長が決定する。

２　降格者には降格降給を行う。ただし昇格昇給を得て昇格した等級より降格した場合のみとし、その金額は給与規程に定める。

３　本条の規定による降格が、２等級以上下位への降格であるときには、それぞれ１等級下位への降格が順次行われたものとして取り扱う。

（人事考課結果の準用）

第９条　第７条に規定する昇格および第８条に規定する降格の基準に、人事考課制度による年１回の総合考課の結果を準用する。

　　２　人事考課制度の運用に関する事項は、人事考課制度要綱に別に定める。

付　則　本要綱は、2011年4月1日から施行する。

別表１　職群基準表

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 職群 | 職　種 | 勤務要件等 |
| 総合職群 | 事務員介護職員生活相談員サービス提供責任者 | * 事業所を超えた勤務異動に対応すること
* 勤務に必要なシフトに対応すること
* 職種変更に対応すること
 |
| 専門職群１） | 社会福祉士保健師看護師准看護師理学療法士作業療法士介護支援専門員管理栄養士 | * 事業所を超えた勤務異動に対応すること
* 勤務に必要なシフトに対応すること
* 職種変更に対応すること
 |

１）専門職群に定める職種とは職務に必要な公的資格を有し、かつその職務につくものをいう。ここに定める資格を保有し、総合職群の職務につくものは総合職群に格付ける。

別表２　役割等級別職位と定義

＜総合職群＞

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 役割等級 | 職　位 | 定　義 |
| 期待される職務水準 | 責任と権限 |
| 経営管理職 | 統括責任者エリアマネジャー | 法人理念に基づき経営的視点から法人・エリア全体の目標・方針を策定し、統括管理する | 担当する全事業所の事業運営全般にかかる極めて広範囲かつ高度な承認・決裁権を有し、担当する全部門の業績達成責任を負う |
| 管理職１級 | センター長ホーム長管理者事務局長 | 法人全体の経営に参画した上で、担当事業所の目標・方針を策定しその実現に向けて業務全体を管理・監督する | 担当事業所の業務運営全般の判断・裁量権有し、事業目標の達成責任を負う |
| 管理職２級 | 法人全体の経営に参画した上で、担当事業所の目標・方針を策定しその実現に向けて業務全体を管理・監督する | 担当事業所の業務運営全般の判断・裁量権有し、事業目標の達成責任を負う |
| 指導職１級 | 主任 | 一定範囲の責任業務を担当し、業務運営の中核として運営方針に即した業務遂行を行う | 管理者の下、一定範囲の責任業務を分担し、担当業務範囲について判断・裁量権を有する。業務達成責任を負う。 |
| 指導職２級 | 副主任 | 一定範囲の責任業務を担当し、業務運営の中核として運営方針に即した業務遂行を行う | 管理者の下、一定範囲の責任業務を分担し、担当業務範囲について判断・裁量権を有する。業務達成責任を負う。 |
| 総合職１級 | 熟練した技術を持つ上級職員 | 利用者ニーズや状況に対応した臨機応変な対応ができ、下位職員の指導、他部門・ご家族との調整等も行うことができる | 管理職・指導職の指示の下、担当業務範囲について判断を行うとともに業務達成責任を負う |
| 総合職２級 | 中核的役割を担う中級職員 | 日常業務全般を独力で遂行できる。下位職員の指導を行う | 管理職・指導職の指示の下、担当業務範囲について判断を行うとともに業務達成責任を負う |
| 総合職３級 | 中途入職者および初級職員 | 通常範囲の日常業務を独力で安全・確実に遂行できる | 担当業務範囲について業務達成責任を負う |
| 総合職４級 | 新卒入職者および初級職員 | 上位者の指示・指導に基づき、日常業務を安全・確実に遂行できる | 担当業務範囲について業務達成責任を負う |

＜専門職群＞

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 役割等級 | 職　位 | 定　義 |
| 期待される職務水準 | 責任と権限 |
| 専門職１級 | 熟練した技術を持つ上級職員および主任または副主任相当 | 一定範囲の責任業務を担当し、業務運営の中核として運営方針に即した業務遂行を行う | 管理者の下、一定範囲の責任業務を分担し、担当業務範囲について判断・裁量を行うとともに業務達成責任を負う |
| 専門職２級 | 中核的役割を担う中級職員 | あらゆる相談・案件への初期対応、状況に応じた臨機応変な対応ができ、下位職員の指導、他部門への情報提供や調整等も行うことができる | 管理職・指導職の指示の下、担当業務範囲について判断を行うとともに業務達成責任を負う |
| 専門職３級 | 中途入職者および初級職員 | 日常業務全般を独力で安全・確実に遂行できる。他部門への情報提供や調整等も行うことができる | 管理職・指導職の指示の下、担当業務範囲について判断を行うとともに業務達成責任を負う |
| 専門職４級 | 新卒入職者および初級職員 | 上位者の指示・指導に基づき、日常業務を安全・確実に遂行できる | 担当業務範囲について業務達成責任を負う |

別表３　職群変更基準表

|  |  |
| --- | --- |
| 変更職群 | 申請の条件 |
| 総合職群↓専門職群 | * 公的資格を保有し専門職群の職種に職種変更するもの
 |
| 専門職群↓総合職群 | * 総合職群の職種に職種変更するもの

※　主任以上の職位につくものは総合職群へ職群を移動し、昇格扱いとする。 |

別表４　採用者初任格付表

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 職群 | 前歴換算年数 | 初任格付等級 |
| 総合職群の要件を満たす者 | １年未満 | 総合職４級 |
| １年以上 | 総合職３級 |
| 専門職群の要件を満たす者 | １年未満 | 専門職４級 |
| １年以上 | 専門職３級 |

※　特例として、採用時役職者に登用される場合には、当該等級に格付ける。

別表４　昇格基準表

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 昇格の種類 | 申請の条件 | 審　査 |
| 最短在級年数 | 人事考課結果等 |
| 総合職４級↓総合職３級 | １年 | 直近の結果が「Ｂ」以上であること | 面接 |
| 総合職３級↓総合職２級 | ２年 | ２年間の結果が連続して「Ｂ」以上、かつ直近の結果が「Ａ」以上であること | 面接 |
| 総合職２級↓総合職１級 | ３年 | ３年間の結果が連続して「Ｂ」以上、かつ直近の結果が「Ａ」以上であること | 面接 |
| 総合職１級↓指導職２級 | ３年 | 管理者推薦 | 面接レポート |
| 専門職４級↓専門職３級 | １年 | 直近の結果が「Ｂ」以上であること | 面接 |
| 専門職３級↓専門職２級 | ２年 | ２年間の結果が連続して「Ｂ」以上、かつ直近の結果が「Ａ」以上であること | 面接 |
| 専門職２級↓専門職１級 | ３年 | ３年間の結果が連続して「Ｂ」以上、かつ直近の結果が「Ａ」以上であること | 面接 |
| 指導職２級↓指導職１級 | １年 | 直近の結果が「Ａ」以上であること | 面接レポート |
| 指導職１級↓管理職２級 | － | 理事長が推薦するもの | 理事会承認 |
| 管理職２級↓管理職１級 | － | 理事長が推薦するもの | 理事会承認 |
| 管理職１級↓経営管理職 | － | 理事長が推薦するもの | 理事会承認昇格試験 |

※　法人の事情により、上記申請基準の緩和を行うことがある。特例措置の最終決定者は理事長とする。

別表５　降格基準表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 申請者 | 決裁者 | 申請の条件 | 審査基準 |
| 統括責任者 | 理事長 | 同一役割等級滞留２年以上で直近２年間連続して「Ｄ」評価を受けた者 | 理事長が決定する。 |

※　降格基準表は経営管理職を除くすべての等級を対象とする。