

キャリアアップ規程

株式会社さわやかライフ

1 目的

本規程は、介護職に従事する従業員の昇格・昇給に関する基準とプロセスを明文化し、公正かつ透明な昇格・昇給を実現することを目的とする。

2 昇格・昇給の種類

昇格・昇給は、以下の3つの基準に基づき行われる。

2.1 勤続年数に基づく昇給

対象：訪問介護部門の常勤ヘルパー以上の職位、または通所介護部門の準社員以上の職位にある者。

概要：入社1年後から毎月、勤続手当を支給し、1年ごとに500円ずつ増加する。

昇給時期：勤続周年の翌月の給与分から自動的に昇給する。

2.2 資格取得に基づく昇格・昇給

対象：通所介護部門のパートタイマー。

概要：取得資格に応じて基本時給を以下のとおり設定する。

取得資格	基本時給
無資格	830円
介護職員初任者研修（旧ヘルパー2級）	850円
社会福祉主事	900円
介護福祉士	950円

取得資格が変わった場合、社長への報告と資格証の提出をもって昇格する。

昇給時期：資格取得を報告した翌月分の給与から昇給する。

2.3 業績評価に基づく昇格・昇給

以下の評価基準および昇格条件に基づき、各部門において次のとおり選考および任命を行う。

- ① 訪問介護部門のパートタイマー：所長との個人面談を行い、昇格対象者を選考のうえ、所長または社長が任命する。
- ② 訪問介護部門および居宅介護支援部門の正社員、ならびに通所介護部門の従業員：法人代表および管理者による個人面談を行い、昇格対象者を選考のうえ、所長または社長が任命する。

評価基準

【業務遂行能力】

作業の正確さ・効率：ミスの少なさや、効率的な業務進行

問題解決能力：問題発生時に適切な解決策を提示し、実行できるか

知識・技術：介護に関する専門的な知識や技術の積極的な活用

【対応力】

コミュニケーション能力：利用者や他のスタッフと円滑にコミュニケーションを取れているか。

利用者対応の質：利用者の心身の状況および ADL に即し、的確なサービスを提供しているか。

チームワーク：他のスタッフと協力し、サポートし合っているか。

柔軟性・適応力：変化に対して柔軟に対応し、新しい業務にも適応できているか。

職位別昇格条件

① 訪問介護部門

A) A ランクヘルパー

対象：一般ヘルパーとして3年以上在籍（または同等の経験がある者）

手当：月額1,000円以上のAランク手当を支給。

昇格時期：毎年8月から10月に所長との個人面談を行い、昇格対象者を選考。昇格の有無にかかわらず、定期的な面談を通じてキャリア形成やスキル

アップを支援する。

B) SA ランクヘルパー

対象：一般ヘルパーとして3年以上在籍（または同等の経験がある者）

手当：月額2,000円以上のSAランク手当を支給。

昇格時期：毎年8月から10月に所長との個人面談を行い、昇格対象者を選考。昇格の有無にかかわらず、定期的な面談を通じてキャリア形成やスキルアップを支援する。

C) 常勤ヘルパー

対象：介護福祉士、実務者研修、介護職員初任者研修（旧ヘルパー2級）、看護師（准看護師）のいずれかの資格を有し、ヘルパーとして半年以上在籍（または同等の経験がある者）

待遇：社会保険加入。基本給18万円、処遇改善手当1万円以上、介護福祉士には資格手当1万円を支給。

昇格時期：毎年8月から10月に所長との個人面談を行い、昇格対象者を選考。昇格の有無にかかわらず、定期的な面談を行いキャリア形成やスキルアップを支援する。必要に応じて、昇格時期外でも昇格を行う場合がある。

D) サービス提供責任者

対象：常勤ヘルパーとして1年以上在籍（または同等の経験がある者）で、介護福祉士の資格を有する者。

待遇：基本給19万円、処遇改善手当3万円以上、精勤手当を勤務時間に応じて支給。

昇格時期：毎年2月から3月に法人代表および管理者による個人面談を行い、昇格対象者を選考。該当者がいない場合は昇格を行わないことがあり、退職や欠員等に応じて適宜昇格を行う場合もある。

E) サブ・リーダー

対象：サービス提供責任者として1年以上在籍（または同等の経験がある者）

手当：月額1万円以上のサブ・リーダー手当を支給。

昇格時期：毎年2月から3月に法人代表および管理者による個人面談を行い、昇格対象者を選考。該当者がいない場合は昇格を行わないことがあり、

退職や欠員等に応じて適宜昇格を行う場合もある。

F) リーダー

対象：サービス提供責任者として2年以上在籍（または同等の経験がある者）

手当：月額3万円のリーダー手当を支給。

昇格時期：毎年2月から3月に法人代表と管理者との個人面談を経て昇格者を任命。該当者がいない場合は昇格を行わない場合もあり、退職や欠員等に応じて適宜昇格を行う場合がある。

G) 主任

対象：リーダーとして2年以上在籍（または同等の経験がある者）

手当：月額2万円以上の主任手当を支給。

昇格時期：毎年2月から3月に法人代表および管理者による個人面談を行い、昇格対象者を選考。該当者がいない場合は昇格を行わないことがあり、退職や欠員等に応じて適宜昇格を行う場合もある。

H) 部長

対象：主任として2年以上在籍（または同等の経験がある者）

手当：月額6万円の部長手当を支給。

昇格時期：毎年2月から3月に法人代表および管理者による個人面談を行い、昇格対象者を選考。該当者がいない場合は昇格を行わないことがあり、退職や欠員等に応じて適宜昇格を行う場合もある。

② 通所介護部門

A) Aランクスタッフ

対象：一般スタッフとして3年以上在籍（または同等の経験がある者）

手当：月額1,000円以上のAランク手当を支給。

昇格時期：毎年8月から10月に法人代表と管理者との個人面談を行い、昇格対象者を選考。昇格の有無にかかわらず、定期的な面談を通じてキャリア形成やスキルアップを支援する。

B) SA ランクスタッフ

対象：一般スタッフとして3年以上在籍（または同等の経験がある者）

手当：月額2,000円以上のSAランク手当を支給。

昇格時期：毎年8月から10月に法人代表と管理者との個人面談を行い、昇格対象者を選考。昇格の有無にかかわらず、定期的な面談を通じてキャリア形成やスキルアップを支援する。

C) 正社員

対象：スタッフとして半年以上在籍（または同等の経験がある者）で、週40時間勤務が可能な者。

待遇：社会保険加入。基本給18万円（機能訓練指導員は23.5万円）、処遇改善手当1万円以上、介護福祉士には資格手当1万円、機能訓練指導員には2.5万円の資格手当を支給。

昇格時期：毎年2月から3月に法人代表および管理者による個人面談を行い、昇格対象者を選考。該当者がいない場合は昇格を行わないことがあり、退職や欠員等に応じて適宜昇格を行う場合もある。

D) 主任

対象：正社員として2年以上在籍（または同等の経験がある者）で、介護福祉士の資格を有する者、または資格取得を目指すことを約する者。

手当：月額2万円以上の主任手当を支給。

昇格時期：毎年2月～3月に法人代表および管理者による個人面談を行い、昇格対象者を選考。該当者がいない場合は昇格を行わないことがあり、退職や欠員等に応じて適宜昇格を行う場合もある。

E) 施設長

対象：正社員として3年以上在籍（または同等の経験がある者）

手当：月額4万円の施設長手当を支給。

昇格時期：毎年2月～3月に法人代表および管理者による個人面談を行い、昇格対象者を選考。該当者がいない場合は昇格を行わないことがあり、退職や欠員等に応じて適宜昇格を行う場合もある。

F) 部長

- l) **対象**：主任として3年以上在籍（または同程度の経験者）
手当：月額4万円以上の部長手当を支給。
昇格時期：毎年2月～3月に法人代表および管理者による個人面談を行い、昇格対象者を選考。該当者がいない場合は昇格を行わないことがあり、退職や欠員等に応じて適宜昇格を行う場合もある。

③ 居宅介護支援部門

A) 上級職

- 対象**：介護支援専門員経験3年以上（または同等の経験がある者）
手当：月額3万円以上の処遇改善手当を支給。
昇格時期：毎年2月～3月に法人代表および管理者による個人面談を行い、昇格対象者を選考。該当者がいない場合は昇格を行わないことがあり、退職や欠員等に応じて適宜昇格を行う場合もある。

B) 管理者

- 対象**：主任介護支援専門員、管理業務の適性あり、会社が指名した者
手当：月額3万円以上の処遇改善手当を支給。
昇格時期：毎年2月～3月に法人代表および管理者による個人面談を行い、昇格対象者を選考。該当者がいない場合は昇格を行わないことがあり、退職や欠員等に応じて適宜昇格を行う場合もある。

改定

本規程は、会社の方針や外部環境の変化に応じて定期的に見直し、必要に応じて従業員に周知の上で改定する。

附則

本規程は、令和8年2月1日付で改定し、同日より施行する。