

## 「恵和の給与制度の特長」

### 1. 「実務経験は12年間までをカウント」

- ① 経験加算として1年で2000円、12年の実務経験で24000円が加算されます。  
この金額はその後減額しません。
- ② 学校を卒業して初めての職場が恵和の人は、1年に2000円ずつ加算が増えていきます。前職がある人は、恵和就職時に、前職の職種と年数により前歴を換算します。
- ③ 考え方として、13年目からの実務経験は算定しない、実務経験による仕事への貢献度は12年間の勤務までで後は皆一緒とみなす、それ以上は実務経験が増えても給与には反映させないという仕組みです。

### 2. 「学歴の差を給与に反映させるのは35歳まで」

- ① 新卒者に対しては、高校(程度)卒、短大・専門卒、四大卒で給与表に差があります。学校で学んだ実績を評価する仕組みです。但し定年までは続きません。
- ② 34歳までは卒業学歴に応じて本俸に一定の差がありますが、35歳の時点で、四大卒の金額にいっぺんに追いつかせる仕組みになっています。
- ③ 考え方として、学歴による仕事への貢献度は、生活年齢が35歳になれば、もう、差は無いでしょう、というものです。35歳以上の年齢で恵和に就職した人は学歴に関係無く、皆、四大卒と同額の本俸になります。
- ④ 学歴と実務経験を給与に反映させるのは一定期間(年齢)で打ち止めとし、後はそれぞれの努力によるという考え方をベースにしました。

### 3. 「有給休暇特別手当」の創設

- ① 年次有給休暇は初年度が11日です。有給休暇は翌年度までは繰り越せますが、翌々年度への繰越は認められません。この為、有給休暇を2年度間内に消化できず、消滅させてしまう場合が多々出てきます。又、退職時に有給休暇の残を全て消化する人と、ほとんど消化せず辞める人が出ています。
- ② 上記の取り残しの分について、少しでもお金(給与)で補てんしようという仕組みです。有給休暇は取得することは良いことです。それでも、現実として消滅

させてしてしまっていることへの対応策です。

③ 常勤職員は1日分一律4000円、パート職員は1日分一律2000円です。

#### 4. 「マネージメント手当」の創設

① 同じ職名(主任・係長・課長・所長・室長)でも、所属の部下が少数の部署と、多数の部署があります。部署の業務内容と職員配置に違いがあるためです。

② 所属の部下の人数によって、500円から3000円の金額です。決して多額ではありませんが、業務の実情に少しでも沿わせたいという対応策です。

#### 5. 「処遇改善特別手当の一律・定額・継続支給」

① 国の仕組みとして介護職の給与の底上げが進められています。恵和ではこの制度による加算金を活用し、全ての職員(常勤・パート)を対象に、年二回の賞与支給時に、勤務時間に応じた金額を特別手当として支給しています。

② 週40時間の職員へは年間180,000円です。週20時間の職員へは年間90,000円です。常勤、非常勤の区別はありません。国の制度上では、この金額を毎年減額させていくことも可能です、が、恵和では減額せず、継続して支給する考えです。但し、国の制度が廃止になった場合は、再検討します。

#### 6. 「夜間断続的勤務手当」の創設

① 青年寮とホームでは、深夜を含む夜間勤務があります。そして、夜間勤務は休憩時間が断続して入る勤務形態になります。休憩を細切れにして取る勤務形態は、違反ではないものの、何らかの対応が必要と考えました。金額は一勤務500円で、充分とは言えない内容ですが、一つの対応策です。

② 夜間の業務に対する職員処遇は、まだまだ検討と改善の必要があると考えています。

恵和の給与制度は、他の社会福祉法人のそれと横並びではありません。どこに特長があり、何を重視しているかを読み取って下さい。是非、他法人の制度とも比べてみて下さい。