

NewGate訪問看護ステーション 人事評価制度について

頑張った人が、正しく公平に評価される仕組みと
持続可能で質の高い看護サービスの実現

目次

01 なぜ必要なのか

02 評価制度の仕組み

03 給与テーブル

04 評価査定の仕組み

05 評価運用スケジュール

06 組織図

Section 01

人事評価制度

1. なぜ必要なのか？

NewGate訪問看護ステーション
人事評価と昇進、昇給制度

頑張った人が正しく公平に評価される 人事評価と昇進、昇給制度

年功序列を撤廃して、成果を正當に公平に評価する仕組み

看護業界では珍しい細やかな人事評価制度

適切な評価制度がないと...

- ①勤続年数によるポジションの誤認により、評価者と被評価者の関係が逆転するリスク。指示が通らない・わがままなスタッフが幅を利かせてしまう。
- ②社員が求められる結果に対して間違えた努力をしてしまう。結果が評価対象に入らないため評価されず、不満につながる。
- ③報酬や待遇に明確な差がないと優秀な人ほど割を食い、成果を出さない（楽をする人）が居心地の良い環境になってしまう。

評価制度導入によって...

- ①何をしたら昇給できるのかが明確になり、スタッフ自身が自律的にモチベーションを管理することができる。
- ②評価者と被評価者の立ち位置や評価項目が明確化することで、表面上のアピールではなく客観的事実や結果を元に評価。
- ③適切な人材への利益分配。優秀な人、結果を出す人には報酬や待遇が与えられ、利益分配の最適化と社員の満足度の向上につながる。

Section 02

評価基準の定義

2. 評価制度の仕組み

評価には定量評価、定性評価が用いられます。

定量評価と定性評価

客観的データ・数値

定量評価とは

数値やデータを元に行われる評価方法。具体的な数値目標や成果指標（KPI）に基づきます。明確で客観的なデータに基づくため、評価の透明性が高く、比較・分析が容易です。

具体的な評価項目例

- 月の訪問件数
- 受け持ち利用者数
- 個人訪問売上
- 利益率
- 離職率

行動・プロセス・姿勢

定性評価とは

観察やフィードバックを元に行われる評価方法。具体的な数値より行動・態度・スキルや進歩を評価します。主観的要素が含まれる反面、数値では測りにくい個人の成長や協力関係などを評価できます。

具体的な評価項目例

- 率直性 / 自律思考 / 徹底性 / 業務改善 / 慎重さ
- 部下後輩の育成 / 情報の発信 / コミュニケーションの充実
- 理念方針の共有 / 業務管理力

評価軸と配点

定量・定性の2軸を**合計 100P**（内 評価者配点 10P）で評価します。

■ 定量評価とは

1～6点の6段階で評価を行う

会社指定の明確な評価基準に基づく

ポイント

会社組織の一員として最低限求められている基準（スタッフ一人当たりのKPI）が完全に明確化されています。

■ 定性評価とは

1～4点の4段階評価で評価を行う

面談を通して、会社規定項目に加えて、被評価者が自身でその項目に沿った詳細を決定する

※ 曖昧表現の排除：

「迅速に」「出来るだけ」「可能な限り」など、人によって捉え方が異なる内容は目標設定から排除する必要があります。

定量・定性ごとの評価ウェイトの比重

定量評価・定性評価の比重は、役職（職位）によって段階的にシフトしていきます。
一般プレイヤーは「報連相」「当たり前前の徹底」などの定性比率を大きく設定し、
役職が上がるにつれてチーム全体の実績＝結果（定量）に比重をシフトします。

一般プレイヤー・リーダー

「報連相」「当たり前前のことを当たり前にする」などの定性評価ウェイトを大きく設定。



主任

定量ウェイトを引き上げ、成果を重視した評価を行う。



エリアマネージャー

エリア組織全体のマネジメントを担うため、定性はできて当たり前。実績（定量）＝結果を重視。



定量評価項目

通常プレイヤーとエリアマネージャーによって評価項目・配点ウェイトが異なります。

一次評価者 (面談実施者)	二次評価者 (一次評価者再チェック) (必要なら二次面談)	職位	被評価者	職種	No	項目	ウェイト	目標値 (合格ライン)	1点	2点	3点	4点	5点	6点	配点ウェイト	
															定性評価	定量評価
リーダーor主任	エリアマネージャー	日勤常勤Ns（ママさん等）		看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数（件）	60	65	～59	60～64	65～69	70～85	86～105	106～	40%	60%
					2	担当者保有数（人）※平均	40	18（人/月）	～9	10～13	14～17	18～24	25～34	35～		
リーダーor主任	エリアマネージャー	通常プレイヤー（看護）		看護師	1	個人訪問件数（件）	30	85	～64	65～74	75～84	85～100	101～129	130～	40%	60%
					2	個人売り上げ（万） ※千円単位は四捨五入	40	85	～64	65～74	75～84	85～100	101～129	130～		
					3	担当者保有数（人）※平均	30	25（人/月）	～14	15～20	21～24	25～30	31～39	40～		
リーダーor主任	エリアマネージャー	通常プレイヤー（リハ）		理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数（件）	30	90	～69	70～79	80～89	90～105	106～134	135～	40%	60%
					2	個人売り上げ（万） ※千円単位は四捨五入	40	85	～64	65～74	75～84	85～100	101～129	130～		
					3	担当者保有数（人）※平均	30	25（人/月）	～14	15～20	21～24	25～30	31～39	40～		
リーダーor主任	エリアマネージャー	トッププレイヤー（看護）		看護師	1	個人訪問件数（件）	25	95	～74	75～84	85～94	95～110	111～150	151～	40%	60%
					2	個人売り上げ（万） ※千円単位は四捨五入	50	95	～74	75～84	85～94	95～110	111～150	151～		
					3	担当者保有数（人）※平均	25	30（人/月）	～19	20～24	25～29	30～39	40～49	50～		

一次評価者 (面談実施者)	二次評価者 (一次評価者再チェック) (必要なら二次面談)	職位	被評価者	職種	No	項目	ウェイト	目標値 (合格ライン)	1点	2点	3点	4点	5点	6点	配点ウェイト	
															定性評価	定量評価
エリアマネージャー	統括管理者	主任（看護、リハ共通）		看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	管轄支部内在籍スタッフ生産性	30	5400（円/月）	～4699	4700～4999	5000～5399	5400～5699	5700～5999	6000～	30%	70%
					2	キャンセル率	30	13	20～	17～19	14～16	10～13	6～9	～5		
					3	管轄支部内離職率（%） ※（期間中の離職者÷期間中の平均従業員数）×100	30	15	30～	21～29	16～20	11～15	5～10	0		
					4	個人売上の評価3点以下の	10	2	5	4	3	2	1	0		
統括or執行役員	代表取締役	エリアマネージャー （看護、リハ共通）		看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	エリア内在籍スタッフ生産性	20	5400（円/月）	～4699	4700～4999	5000～5399	5400～5699	5700～5999	6000～	20%	80%
					2	エリア売り上げ（万） ※千円単位は四捨五入	20	750	～500	501～599	600～749	750～1000	1001～1399	1400～		
					3	エリア利益率（%）	20	15	～4.9	5～6.9	7～9.9	10～12.9	13～18.9	19～		
					4	エリア内離職率（%） ※（期間中の離職者÷期間中の平均従業員数）×100	20	15	30～	21～29	16～20	11～15	5～10	0		
					5	会社ALL目標売り上げ	10	目標達成	目標未達成	-	-	目標達成	目標+200万円	目標+400万円		
					6	企画提案→統括承認→実務実行（回） ※統括承認あるもののみカウント	10	1	0	-	1	2	3	4		

定量評価シート

一次評価者 (面談実施者)	二次評価者 (一次評価者再チェック) (必要なら二次面談)	職位	被評価者	職種	No	項目	ウェイト	目標値 (合格ライン)	1点	2点	3点	4点	5点	6点	配点ウェイト	
															定性評価	定量評価
リーダーor主任	エリアマネージャー	日勤常勤Ns（ママさん等）		看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数（件）	60	65	～59	60～64	65～69	70～85	86～105	106～	40%	60%
					2	担当者保有数（人）※平均	40	18（人/月）	～9	10～13	14～17	18～24	25～34	35～		
リーダーor主任	エリアマネージャー	通常プレイヤー（看護）		看護師	1	個人訪問件数（件）	30	85	～64	65～74	75～84	85～100	101～129	130～	40%	60%
					2	個人売り上げ（万） ※千円単位は四捨五入	40	85	～64	65～74	75～84	85～100	101～129	130～		
					3	担当者保有数（人）※平均	30	20（人/月）	～10	11～14	15～19	20～24	25～35	36～		
リーダーor主任	エリアマネージャー	通常プレイヤー（リハ）		理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数（件）	30	90	～69	70～79	80～89	90～105	106～134	135～	40%	60%
					2	個人売り上げ（万） ※千円単位は四捨五入	40	85	～64	65～74	75～84	85～100	101～129	130～		
					3	担当者保有数（人）※平均	30	25（人/月）	～14	15～20	21～24	25～30	31～39	40～		
リーダーor主任	エリアマネージャー	トッププレイヤー（看護）		看護師	1	個人訪問件数（件）	25	95	～74	75～84	85～94	95～110	111～150	151～	40%	60%
					2	個人売り上げ（万） ※千円単位は四捨五入	50	95	～74	75～84	85～94	95～110	111～150	151～		
					3	担当者保有数（人）※平均	25	25（人/月）	～14	15～20	21～24	25～30	31～39	40～		
リーダーor主任	エリアマネージャー	トッププレイヤー（リハ）		理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数（件）	25	90	～79	80～89	90～99	100～115	116～155	156～	40%	60%
					2	個人売り上げ（万） ※千円単位は四捨五入	50	80	～74	75～84	85～94	95～110	111～150	151～		
					3	担当者保有数（人）※平均	25	30（人/月）	～19	20～24	25～29	30～39	40～49	50～		
エリアマネージャー	代表取締役	リーダー（看護） （プレイングマネージャー）		看護師	1	個人訪問件数（件）	25	70	～49	50～59	60～69	70～85	86～99	100～	40%	60%
					2	担当者保有数（人）※平均	35	12（人/月）	～4	5～7	8～11	12～15	16～20	21～		
					3	個人売り上げ（万） ※千円単位は四捨五入	25	70	～49	50～59	60～69	70～85	86～99	100～		
					4	エリア内離職率（%）	15	15	30～	21～29	16～20	11～15	5～10	0		
エリアマネージャー	代表取締役	リーダー（リハ） （プレイングマネージャー）		理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数（件）	25	80	～59	60～69	70～79	80～89	90～104	105～	40%	60%
					2	担当者保有数（人）※平均	35	15（人/月）	～7	8～10	11～14	15～18	19～24	25～		
					3	個人売り上げ（万） ※千円単位は四捨五入	25	70	～49	50～59	60～69	70～85	86～99	100～		
					4	エリア内離職率（%）	15	15	30～	21～29	16～20	11～15	5～10	0		
エリアマネージャー	代表取締役	スペシャリスト （看護、リハ共通）		看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	1	個人訪問件数（件）	30	101	～84	85～89	90～100	101～119	120～150	151～	35%	65%
					2	担当者保有数（人）※平均	15	29（人/月）	～19	20～29	30～39	40～50	51～64	65～		
					3	個人売り上げ（万） ※千円単位は四捨五入	30	101	～84	85～89	90～100	101～119	120～150	151～		

配点表		1	2	3	4	5	6
	32.4	5.4	10.8	16.2	21.6	27.0	32.4
	21.6	3.6	7.2	10.8	14.4	18.0	21.6
	16.2	2.7	5.4	8.1	10.8	13.5	16.2
	21.6	3.6	7.2	10.8	14.4	18.0	21.6
	16.2	2.7	5.4	8.1	10.8	13.5	16.2
	16.2	2.7	5.4	8.1	10.8	13.5	16.2
	21.6	3.6	7.2	10.8	14.4	18.0	21.6
	16.2	2.7	5.4	8.1	10.8	13.5	16.2
	13.5	2.25	4.5	6.75	9.0	11.25	13.5
	27	4.5	9.0	13.5	18.0	22.5	27
	13.5	2.25	4.5	6.75	9.0	11.25	13.5
	13.5	2.25	4.5	6.75	9.0	11.25	13.5
	27	4.5	9.0	13.5	18.0	22.5	27
	13.5	2.25	4.5	6.75	9.0	11.25	13.5
	13.5	2.25	4.5	6.75	9.0	11.25	13.5
	18.9	3.15	6.3	9.45	12.6	15.75	18.9
	13.5	2.25	4.5	6.75	9.0	11.25	13.5
	8.1	1.35	2.7	4.05	5.4	6.75	8.1
	13.5	2.25	4.5	6.75	9.0	11.25	13.5
	18.9	3.15	6.3	9.45	12.6	15.75	18.9
	13.5	2.25	4.5	6.75	9.0	11.25	13.5
	8.1	1.35	2.7	4.05	5.4	6.75	8.1
	17.55	2.925	5.85	8.775	11.7	14.625	17.55
	8.775	1.463	2.926	4.389	5.852	7.315	8.775
	17.55	2.925	5.85	8.775	11.7	14.625	17.55

定性評価シート

一次評価者 (施設実施者)	二次評価者 (一次評価者再チェック) (必要なら二次面談)	役職	求められる役割	No	項目	詳細内容	被評価者が定めた目標	ウェイト	目標値 (合格ライン)	1点	2点	3点	4点	配点ウェイト	
														定性評価	定量評価
主任	エリアマネージャー	日動常勤（看護、リハ共通）	標準看護の理解と自立して主体的に看護リハを実践する	1	徹底性	一度決めたことは、途中で投げ出さず、何度でも繰り返して行う		30	3					40	60
				2	業務改善／品質の向上	担当業務のやり方・手段、あるいは仕事そのものを、自ら提案してより良くしている		30							
				3	自己革新（会社規定）	自己の足りない部分や知識・技能を、自ら積極的に取り入れている	評価期間内に自主的に自己研鑽に取り組み、その学びを利用者及び社内スタッフへ還元する 別紙所定の方式に則り研修等へ参加することを1回の参加と定義する	10		評価期間内に法定研修以外の研修に参加しなかった	—	評価期間内に法定研修以外の研修に1回参加した	評価期間内に法定研修以外の研修に1回参加し、スライド10枚以上のアウトプットを画面収録し、提出できた		
				4	率直性（会社規定）	自分自身や自分の考えを包み隠さず表明する	上司と業務上の課題や問題を振り返り合わせて明確化し、解決に向けて主体的に行動することができる サービスの質向上に繋がるよう支援に関する情報共有を積極的に行う 別紙所定の方式に則り面談を実施することで1回の面談実施と定義する	20		評価期間内に一度も面談を実施しなかった	評価期間内に2回面談を実施した	評価期間内に3回面談を実施した	評価期間内に4回面談を実施した		
				5	慎重さ（会社規定）	メリット・デメリットを考え、注意深く行動する	安全に訪問業務を遂行する	10		評価期間内に事故及び違反があった	—	—	評価期間内に無事故無違反だった		
主任	エリアマネージャー	通常プレイヤー（看護、リハ共通）	標準看護の理解と自立して主体的に看護リハを実践する	1	徹底性	一度決めたことは、途中で投げ出さず、何度でも繰り返して行う		30	3					40	60
				2	業務改善／品質の向上	担当業務のやり方・手段、あるいは仕事そのものを、自ら提案してより良くしている		30							
				3	自己革新（会社規定）	自己の足りない部分や知識・技能を、自ら積極的に取り入れている	評価期間内に自主的に自己研鑽に取り組み、その学びを利用者及び社内スタッフへ還元する 別紙所定の方式に則り研修等へ参加することを1回の参加と定義する	10		評価期間内に法定研修以外の研修に参加しなかった	—	評価期間内に法定研修以外の研修に1回参加した	評価期間内に法定研修以外の研修に1回参加し、スライド10枚以上のアウトプットを画面収録し、提出できた		
				4	率直性（会社規定）	自分自身や自分の考えを包み隠さず表明する	上司と業務上の課題や問題を振り返り合わせて明確化し、解決に向けて主体的に行動することができる サービスの質向上に繋がるよう支援に関する情報共有を積極的に行う 別紙所定の方式に則り面談を実施することで1回の面談実施と定義する	20		評価期間内に一度も面談を実施しなかった	評価期間内に2回面談を実施した	評価期間内に3回面談を実施した	評価期間内に4回面談を実施した		
				5	慎重さ（会社規定）	メリット・デメリットを考え、注意深く行動する	安全に訪問業務を遂行する	10		評価期間内に事故及び違反があった	—	—	評価期間内に無事故無違反だった		
主任	エリアマネージャー	トッププレイヤー（看護、リハ共通）	質の高い看護リハを提供し、顧客満足度を担保する	1	自分で選定	担当業務のやり方・手段、あるいは仕事そのものを、自ら提案してより良くしている		30	3					40	60
				2	自分で選定	自らの立てた規範や意義・目的に従って行動する		30							
				3	率直性（会社規定）	自分自身や自分の考えを包み隠さず表明する	上司と業務上の課題や問題を振り返り合わせて明確化し、解決に向けて主体的に行動することができる サービスの質向上に繋がるよう支援に関する情報共有を積極的に行う 別紙所定の方式に則り面談を実施することで1回の面談実施と定義する	10		評価期間内に一度も面談を実施しなかった	評価期間内に2回面談を実施した	評価期間内に3回面談を実施した	評価期間内に4回面談を実施した		
				4	情報の発信（会社規定）	情報を自分なりに追加、修正、加工し、周囲に発信している	利用者の情報共有を積極的に行い、サービスの質の向上を図る 別紙所定の方式に則り症例検討を実施することで1回の実施とする	20		評価期間内に自身の担当利用者の症例検討を実施しなかった	評価期間内に自身の担当利用者の症例検討をエリアカンファレンスで1回実施した	評価期間内に自身の担当利用者の症例検討をエリアカンファレンスで2回実施した	評価期間内に自身の担当利用者の症例検討をエリアカンファレンスで3回実施した		
				5	慎重さ（会社規定）	メリット・デメリットを考え、注意深く行動する	安全に訪問業務を遂行する	10		評価期間内に事故及び違反があった	—	—	評価期間内に無事故無違反だった		
主任	エリアマネージャー	リーダー（看護、リハ共通）	現場での臨機応変な対応と指示を行い、指導を通して、部下の教育を図る	1	理念・方針の共有	経営理念・方針、新しいやり方をわかりやすく部下・後輩に理解させ、実行させる		35	3					40	60
				2	上司・先輩との関係	上司・先輩とのコミュニケーション、積極代行を怠らない		35							
				3	業務改善（会社規定）	担当業務のやり方・手段、あるいは仕事そのものを、自ら提案してより良くしている	業務効率化、サービスの質向上のために積極的な提案と改善、評価を行う 別紙所定の方式に則り業務改善案の提出ができて1回の提出と定義する	30		評価期間内に業務改善案の提出しなかった	評価期間内に業務改善案を1回提出した	評価期間内に業務改善案を2回提出した	評価期間内に業務改善案を2回提出して、うち1回は規程通りの実施と評価までを行った		
エリアマネージャー	統括管理者	スペシャリスト	部署を越えた指導的な役割を担う 会社の模範となる看護師セラピスト像の体现	1	チャレンジ性	斬新なテーマや、高い目標に果敢に取り組んでいる		25	3					35	65
				2	思考持久力	一つのテーマに対して、あらゆる角度から長期にわたり徹底的に考える		25							
				3	部下・後輩の指導・育成	部下・後輩に気づきを与え、仕事を通じて計画的に部下の人間性を高め、成長させる		25							
				4	自分で選定			25							
エリアマネージャー	統括管理者	主任（看護、リハ共通）	スケジュール調整や関係機関との連携を図る	1	理念・方針の共有	経営理念・方針、新しいやり方をわかりやすく部下・後輩に理解させ、実行させる		35	3					30	70
				2	部下・後輩の指導・育成	部下・後輩に気づきを与え、仕事を通じて計画的に部下の人間性を高め、成長させる		35							
				3	新規開拓力	新しい顧客を増やす力		30							
統括管理者	代表取締役	エリアマネージャー（看護、リハ共通）	管轄するエリアの運営	1	理念・方針の共有	経営理念・方針、新しいやり方をわかりやすく部下・後輩に理解させ、実行させる		25	3					20	80
				2	部下・後輩の指導・育成	部下・後輩に気づきを与え、仕事を通じて計画的に部下の人間性を高め、成長させる		25							
				3	コミュニケーションの充実	ひとり一人の部下・後輩とより良い信頼関係を築き、効果的に仕事に活用する		25							
				4	業務管理力	業務効率アップのために、仕事の流れや分担をしっかりとチェックする		25							

配点表		1点	2点	3点	4点
最大36P	10.8	2.7	5.4	8.1	10.8
	10.8	2.7	5.4	8.1	10.8
	3.6	0.9	1.8	2.7	3.6
	7.2	1.8	3.6	5.4	7.2
	3.6	0.9	1.8	2.7	3.6
最大36P	10.8	2.7	5.4	8.1	10.8
	10.8	2.7	5.4	8.1	10.8
	3.6	0.9	1.8	2.7	3.6
	7.2	1.8	3.6	5.4	7.2
	3.6	0.9	1.8	2.7	3.6
最大36P	10.8	2.7	5.4	8.1	10.8
	10.8	2.7	5.4	8.1	10.8
	3.6	0.9	1.8	2.7	3.6
	7.2	1.8	3.6	5.4	7.2
	3.6	0.9	1.8	2.7	3.6
最大36P	12.6	3.15	6.3	9.45	12.6
	12.6	3.15	6.3	9.45	12.6
	10.8	2.7	5.4	8.1	10.8
最大31.5P	7.875	1.97	3.94	5.91	7.875
	7.875	1.97	3.94	5.91	7.875
	7.875	1.97	3.94	5.91	7.875
	7.875	1.97	3.94	5.91	7.875
最大27P	9.45	2.362	4.724	7.086	9.45
	9.45	2.362	4.724	7.086	9.45
	8.1	2.025	4.05	6.075	8.1
最大20P	5	1.25	2.5	3.75	5
	5	1.25	2.5	3.75	5
	5	1.25	2.5	3.75	5
	5	1.25	2.5	3.75	5

昇格・降格の判断基準

■ 昇格基準

看護部 昇格条件						
評価者	被評価者		詳細	特別条件詳細		特別条件詳細（最大4段階昇格）
リーダー・主任	通常プレイヤー	1	A判定以上を2回連続 or S+判定 or 前回査定で号棒20にタッチしている場合			支店立ち上げを任命されて、目標を達成した場合
			And			
リーダー・主任	トッププレイヤー	2	社長、直接の上司の最終協議による			
		1	A判定以上を2回連続 or S+判定 or 前回査定で号棒20にタッチしている場合			
エリアマネージャー	リーダー		And			
		2	社長、直接の上司の最終協議による			
		1	A判定以上を2回連続 or S+判定 or 前回査定で号棒20にタッチしている場合			
			And			
		2	常勤数が6人に到達			
			And			
エリアマネージャー	主任	3	後任の選定、教育の完了（完了：同ポジションの排出）			
			And			
		4	社長、直接の上司の最終協議による			
エリアマネージャー		1	S+判定 or A+判定以上を2回連続 or 前回査定で号棒20にタッチしている場合	or	会社・社長の判断	
			And			
社長	エリアマネージャー	2	後任の選定、教育の完了（完了：同ポジションの排出）	or	会社・社長の判断	
		1	A判定以上を2回連続 or S判定			
			And			
		2	常勤数が20人以上に到達			
			And			
		3	後任の選定、教育の完了（完了：同ポジションの排出）			
			And			
		4	自身の管轄で月商1,400万以上を2ヶ月連続到達			
社長			And			
		5	社長、直接の上司の最終協議による			

昇格・降格の判断基準

■ 降格基準

看護部 降格条件			
評価者	被評価者		詳細
エリアマネージャー	リーダー	1	D+判定以下を2回連続 And 社長、直接の上司の最終協議による
			or
		2	D判定以下 And 社長、直接の上司の最終協議による
			or
		3	不正行為や不誠実な行為の発覚 And 社長、直接の上司の最終協議による
エリアマネージャー	スペシャリスト		or
		4	無断、報告なしの（欠勤、遅刻、早退）を連続で3回以上繰り返す
		1	C判定以下を2回連続 And 社長、直接の上司の最終協議による
			or
		2	D+判定以下 And 社長、直接の上司の最終協議による
社長	主任		or
		3	不正行為や不誠実な行為の発覚 And 社長、直接の上司の最終協議による
			or
		4	退職によりエリア内常勤数が2人以下になった場合 And 社長、直接の上司の最終協議による
			or
社長	エリアマネージャー	5	無断、報告なしの（欠勤、遅刻、早退）を連続で3回以上繰り返す
		1	C判定以下を2回連続 And 社長、直接の上司の最終協議による
			or
		2	D+判定以下 And 社長、直接の上司の最終協議による
			or
社長	統括管理者	3	不正行為や不誠実な行為の発覚 And 社長、直接の上司の最終協議による
			or
		4	退職によりエリア内常勤数が5人以下になった場合 And 社長、直接の上司の最終協議による
			or
		1	C判定以下を2回連続 And 社長、直接の上司の最終協議による
社長	統括管理者		or
		2	D+判定以下 And 社長、直接の上司の最終協議による
			or
		3	不正行為や不誠実な行為の発覚 And 社長、直接の上司の最終協議による
			or
社長	統括管理者	4	エリアマネージャーの退職理由とそれに付随する重大過失が発覚 And 社長、直接の上司の最終協議による

Section 03

給与

3. 給与テーブル

3. 給与テーブルの役割

01

各役職に応じた給与テーブルを設定

役職における報酬を完全に可視化。役割と価値に直結した設計です。

02

無期雇用移行時「10号俸」に昇給

入社時より安心できる基本設計を保障。ここから更なる昇給を目指せます。

各号俸の給与設定を明確化

「どれだけの成果を上げれば昇給できるのか」 目指したい所得への具体的な設計が可能。

号俸	日勤常勤Ns（ママさん等）				通常プレイヤー				エリアマネージャー					総括管理者/本部				
	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	MGR手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	調整手当	合計
1	176,000	41,000	6,000	223,000	191,000	70,000	27,500	288,500	213,500	70,000	52,000	88,000	423,500	255,000	70,000	62,000	100,000	487,000
2	176,000	42,000	8,000	226,000	192,000	70,000	30,000	292,000	217,000	70,000	54,000	88,000	429,000	260,000	70,000	64,000	100,000	494,000
3	176,000	43,000	10,000	229,000	193,000	70,000	32,500	295,500	220,500	70,000	56,000	88,000	434,500	265,000	70,000	66,000	100,000	501,000
4	176,000	44,000	12,000	232,000	194,000	70,000	35,000	299,000	224,000	70,000	58,000	88,000	440,000	270,000	70,000	68,000	100,000	508,000
5	176,000	45,000	14,000	235,000	195,000	70,000	37,500	302,500	227,500	70,000	60,000	88,000	445,500	275,000	70,000	70,000	100,000	515,000
6	176,000	46,000	16,000	238,000	196,000	70,000	40,000	306,000	231,000	70,000	62,000	88,000	451,000	280,000	70,000	72,000	100,000	522,000
7	176,000	47,000	18,000	241,000	197,000	70,000	42,500	309,500	234,500	70,000	64,000	88,000	456,500	285,000	70,000	74,000	100,000	529,000
8	176,000	48,000	20,000	244,000	198,000	70,000	45,000	313,000	238,000	70,000	66,000	88,000	462,000	290,000	70,000	76,000	100,000	536,000
9	176,000	49,000	22,000	247,000	199,000	70,000	47,500	316,500	241,500	70,000	68,000	88,000	467,500	295,000	70,000	78,000	100,000	543,000
10	176,000	50,000	24,000	250,000	200,000	70,000	50,000	320,000	245,000	70,000	70,000	88,000	473,000	300,000	70,000	80,000	100,000	550,000
11	176,000	51,000	28,000	255,000	201,000	70,000	52,000	323,000	248,500	70,000	74,500	90,000	483,000	305,000	70,000	84,500	102,500	562,000
12	176,000	52,000	32,000	260,000	202,000	70,000	54,000	326,000	252,000	70,000	79,000	92,000	493,000	310,000	70,000	89,000	105,000	574,000
13	179,000	53,000	33,000	265,000	203,000	70,000	56,000	329,000	255,500	70,000	83,500	94,000	503,000	315,000	70,000	93,500	107,500	586,000
14	182,000	54,000	34,000	270,000	204,000	70,000	58,000	332,000	259,000	70,000	88,000	96,000	513,000	320,000	70,000	98,000	110,000	598,000
15	185,000	55,000	35,000	275,000	205,000	70,000	60,000	335,000	262,500	70,000	92,500	98,000	523,000	325,000	70,000	102,500	112,500	610,000
16	188,000	56,000	36,000	280,000	206,000	70,000	62,000	338,000	266,000	70,000	97,000	100,000	533,000	330,000	70,000	107,000	115,000	622,000
17	191,000	57,000	37,000	285,000	207,000	70,000	64,000	341,000	269,500	70,000	101,500	102,000	543,000	335,000	70,000	111,500	117,500	634,000
18	194,000	58,000	38,000	290,000	208,000	70,000	66,000	344,000	273,000	70,000	106,000	104,000	553,000	340,000	70,000	116,000	120,000	646,000
19	197,000	59,000	39,000	295,000	209,000	70,000	68,000	347,000	276,500	70,000	110,500	106,000	563,000	345,000	70,000	120,500	122,500	658,000
20	200,000	60,000	40,000	300,000	210,000	70,000	70,000	350,000	280,000	70,000	115,000	108,000	573,000	350,000	70,000	125,000	125,000	670,000

20号俸の年収想定		
月給	12ヶ月分	3,600,000
月給＋賞与2回	14ヶ月分	4,200,000

20号俸の年収想定		
月給	12ヶ月分	4,200,000
月給＋賞与2回	14ヶ月分	4,900,000

20号俸の年収想定		
月給	12ヶ月分	6,876,000
月給＋賞与2回	14ヶ月分	8,022,000

20号俸の年収想定		
月給	12ヶ月分	8,040,000
月給＋賞与2回	14ヶ月分	9,380,000

給与テーブル（全体像）

号俵	日勤常勤Ns（ママさん等）				通常プレイヤー				トッププレイヤー				スペシャリスト					リーダー（プレイングマネージャー）					主任					エリアマネージャー					統括管理者/本部				
	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	SP手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	リーダー手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	主任手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	MGR手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	統括手当	合計
1	176,000	41,000	6,000	223,000	191,000	70,000	27,500	288,500	211,500	70,000	19,000	300,500	218,000	70,000	24,000	46,000	358,000	211,500	70,000	24,000	16,000	321,500	218,000	70,000	24,000	46,000	358,000	213,500	70,000	52,000	88,000	423,500	255,000	70,000	62,000	100,000	487,000
2	176,000	42,000	8,000	226,000	192,000	70,000	30,000	292,000	213,000	70,000	23,000	306,000	221,000	70,000	28,000	47,000	366,000	213,000	70,000	28,000	17,000	328,000	221,000	70,000	28,000	47,000	366,000	217,000	70,000	54,000	88,000	429,000	260,000	70,000	64,000	100,000	494,000
3	176,000	43,000	10,000	229,000	193,000	70,000	32,500	295,500	214,500	70,000	27,000	311,500	224,000	70,000	32,000	48,000	374,000	214,500	70,000	32,000	18,000	334,500	224,000	70,000	32,000	48,000	374,000	220,500	70,000	56,000	88,000	434,500	265,000	70,000	66,000	100,000	501,000
4	176,000	44,000	12,000	232,000	194,000	70,000	35,000	299,000	216,000	70,000	31,000	317,000	227,000	70,000	36,000	49,000	382,000	216,000	70,000	36,000	19,000	341,000	227,000	70,000	36,000	49,000	382,000	224,000	70,000	58,000	88,000	440,000	270,000	70,000	68,000	100,000	508,000
5	176,000	45,000	14,000	235,000	195,000	70,000	37,500	302,500	217,500	70,000	35,000	322,500	230,000	70,000	40,000	50,000	390,000	217,500	70,000	40,000	20,000	347,500	230,000	70,000	40,000	50,000	390,000	227,500	70,000	60,000	88,000	445,500	275,000	70,000	70,000	100,000	515,000
6	176,000	46,000	16,000	238,000	196,000	70,000	40,000	306,000	219,000	70,000	39,000	328,000	233,000	70,000	44,000	51,000	398,000	219,000	70,000	44,000	21,000	354,000	233,000	70,000	44,000	51,000	398,000	231,000	70,000	62,000	88,000	451,000	280,000	70,000	72,000	100,000	522,000
7	176,000	47,000	18,000	241,000	197,000	70,000	42,500	309,500	220,500	70,000	43,000	333,500	236,000	70,000	48,000	52,000	406,000	220,500	70,000	48,000	22,000	360,500	236,000	70,000	48,000	52,000	406,000	234,500	70,000	64,000	88,000	456,500	285,000	70,000	74,000	100,000	529,000
8	176,000	48,000	20,000	244,000	198,000	70,000	45,000	313,000	222,000	70,000	47,000	339,000	239,000	70,000	52,000	53,000	414,000	222,000	70,000	52,000	23,000	367,000	239,000	70,000	52,000	53,000	414,000	238,000	70,000	66,000	88,000	462,000	290,000	70,000	76,000	100,000	536,000
9	176,000	49,000	22,000	247,000	199,000	70,000	47,500	316,500	223,500	70,000	51,000	344,500	242,000	70,000	56,000	54,000	422,000	223,500	70,000	56,000	24,000	373,500	242,000	70,000	56,000	54,000	422,000	241,500	70,000	68,000	88,000	467,500	295,000	70,000	78,000	100,000	543,000
10	176,000	50,000	24,000	250,000	200,000	70,000	50,000	320,000	225,000	70,000	55,000	350,000	245,000	70,000	60,000	55,000	430,000	225,000	70,000	60,000	25,000	380,000	245,000	70,000	60,000	55,000	430,000	245,000	70,000	70,000	88,000	473,000	300,000	70,000	80,000	100,000	550,000
11	176,000	51,000	28,000	255,000	201,000	70,000	52,000	323,000	226,500	70,000	59,000	355,500	248,000	70,000	64,000	56,000	438,000	226,500	70,000	64,000	26,000	386,500	248,000	70,000	64,000	56,000	438,000	248,500	70,000	74,500	90,000	483,000	305,000	70,000	84,500	102,500	562,000
12	176,000	52,000	32,000	260,000	202,000	70,000	54,000	326,000	228,000	70,000	63,000	361,000	251,000	70,000	68,000	57,000	446,000	228,000	70,000	68,000	27,000	393,000	251,000	70,000	68,000	57,000	446,000	252,000	70,000	79,000	92,000	493,000	310,000	70,000	89,000	105,000	574,000
13	179,000	53,000	33,000	265,000	203,000	70,000	56,000	329,000	229,500	70,000	67,000	366,500	254,000	70,000	72,000	58,000	454,000	229,500	70,000	72,000	28,000	399,500	254,000	70,000	72,000	58,000	454,000	255,500	70,000	83,500	94,000	503,000	315,000	70,000	93,500	107,500	586,000
14	182,000	54,000	34,000	270,000	204,000	70,000	58,000	332,000	231,000	70,000	71,000	372,000	257,000	70,000	76,000	59,000	462,000	231,000	70,000	76,000	29,000	406,000	257,000	70,000	76,000	59,000	462,000	259,000	70,000	88,000	96,000	513,000	320,000	70,000	98,000	110,000	598,000
15	185,000	55,000	35,000	275,000	205,000	70,000	60,000	335,000	232,500	70,000	75,000	377,500	260,000	70,000	80,000	60,000	470,000	232,500	70,000	80,000	30,000	412,500	260,000	70,000	80,000	60,000	470,000	262,500	70,000	92,500	98,000	523,000	325,000	70,000	102,500	112,500	610,000
16	188,000	56,000	36,000	280,000	206,000	70,000	62,000	338,000	234,000	70,000	79,000	383,000	263,000	70,000	84,000	61,000	478,000	234,000	70,000	84,000	31,000	419,000	263,000	70,000	84,000	61,000	478,000	266,000	70,000	97,000	100,000	533,000	330,000	70,000	107,000	115,000	622,000
17	191,000	57,000	37,000	285,000	207,000	70,000	64,000	341,000	235,500	70,000	83,000	388,500	266,000	70,000	88,000	62,000	486,000	235,500	70,000	88,000	32,000	425,500	266,000	70,000	88,000	62,000	486,000	269,500	70,000	101,500	102,000	543,000	335,000	70,000	111,500	117,500	634,000
18	194,000	58,000	38,000	290,000	208,000	70,000	66,000	344,000	237,000	70,000	87,000	394,000	269,000	70,000	92,000	63,000	494,000	237,000	70,000	92,000	33,000	432,000	269,000	70,000	92,000	63,000	494,000	273,000	70,000	106,000	104,000	553,000	340,000	70,000	116,000	120,000	646,000
19	197,000	59,000	39,000	295,000	209,000	70,000	68,000	347,000	238,500	70,000	91,000	399,500	272,000	70,000	96,000	64,000	502,000	238,500	70,000	96,000	34,000	438,500	272,000	70,000	96,000	64,000	502,000	276,500	70,000	110,500	106,000	563,000	345,000	70,000	120,500	122,500	658,000
20	200,000	60,000	40,000	300,000	210,000	70,000	70,000	350,000	240,000	70,000	95,000	405,000	275,000	70,000	100,000	65,000	510,000	240,000	70,000	100,000	35,000	445,000	275,000	70,000	100,000	65,000	510,000	280,000	70,000	115,000	108,000	573,000	350,000	70,000	125,000	125,000	670,000

20号俵の年収想定			20号俵の年収想定			20号俵の年収想定			20号俵の年収想定			20号俵の年収想定			20号俵の年収想定			20号俵の年収想定			20号俵の年収想定		
月給	12ヶ月分	3,600,000	月給	12ヶ月分	4,200,000	月給	12ヶ月分	4,860,000	月給	12ヶ月分	6,120,000	月給	12ヶ月分	5,340,000	月給	12ヶ月分	6,120,000	月給	12ヶ月分	6,876,000	月給	12ヶ月分	8,040,000
月給＋賞与2回	14ヶ月分	4,200,000	月給＋賞与2回	14ヶ月分	4,900,000	月給＋賞与2回	14ヶ月分	5,670,000	月給＋賞与2回	14ヶ月分	7,140,000	月給＋賞与2回	14ヶ月分	6,230,000	月給＋賞与2回	14ヶ月分	7,140,000	月給＋賞与2回	14ヶ月分	8,022,000	月給＋賞与2回	14ヶ月分	9,380,000

評価制度と給与テーブルを明確にすることで、給与・働き方の企業側とスタッフ側とのマッチングの質が向上します。

Section 04

査定

4. 評価査定の仕組み

4. 査定例（通常プレイヤー）

定量評価ウェイト60% 配点：54 P

定量評価（実績・成果点）

- ・ 個人訪問件数（最大 6点 16.2P）：4点=**10.8 P**
- ・ 個人売り上げ（最大6点 21.6P）：5点=**18.0 P**
- ・ 担当者保有数（最大6点 16.2P）：5点=**13.5 P**

定量評価 合計**42.3 P / 54 P**

定性評価ウェイト40% 配点：36 P

定性評価（行動・姿勢点）

- ・ 徹底性（最大 4点 10.8P）：2点=**5.4P**
- ・ 業務改善 / 品質向上（最大 4点 10.8P）：3点=**8.1 P**
- ・ 自己革新（会社規定）（最大 4点 3.6P）：3点=**2.7 P**
- ・ 率直性（会社規定）（最大 4点 7.2P）：4点=**7.2 P**
- ・ 慎重さ（会社規定）（最大 4点 3.6P）：4点=**3.6 P**

定性評価 合計**27.0 P / 36 P**

総合評価スコア（評価者配点5P/10P）

69.3 P（評価者配点5P込みで 74.3 P） / 100 P

判定 A+ = 4号俸昇給

4. 判定

人事評価は半年間に1回、年間2回実施します。半期のごとのポイント（F～S+）に基づき、号俸をダイレクトに調整します。
※誤認防止のため、中間面談で進捗確認を行います。また、「NewGateの掟」に違反した場合は一律C判定とします。

総合点数	判定	号俸の変動	総合点数	判定	号俸の変動
34P 以下	F	-6 号俸	61P ～ 65P	B+	+2 号俸
35P ～ 39P	D	-4 号俸	66P～ 70P	A	+3 号俸
40P ～ 44P	D+	-2 号俸	71P～ 75P	A+	+4 号俸
45P ～ 49P	C	-1 号俸	76P ～ 80P	S	+6 号俸
50P ～ 55P	C+	維持	81P 以上	S+	+8 号俸
56P ～ 60P	B	+1 号俸	半年（半期査定）ごとの速やかな号俸調整・反映を実施。		

Section 05

スケジュール

5. 評価運用スケジュール

5. 評価運用スケジュール

NewGate訪問看護ステーションは1~6月・7~12月の年間を通じて「上半期」「下半期」の2サイクルで評価査定・面談・給与反映を速やかに実施します。

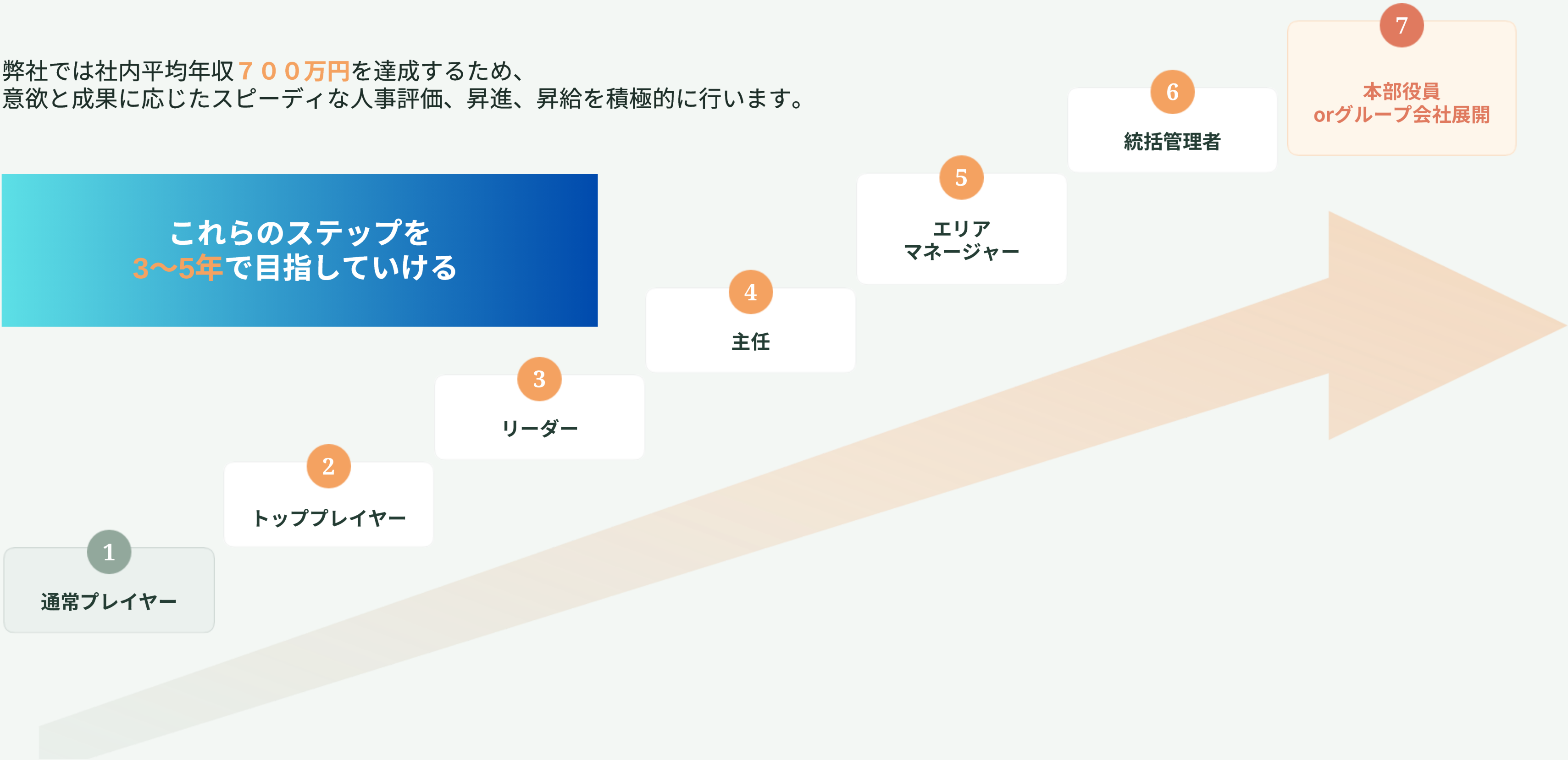
年	202X年												202Y年											
月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
定性面談						下半期						上半期						下半期						
評価期間	上半期（1月～6月）					下半期（7月～12月）							上半期（1月～6月）					下半期（7月～12月）						
中間面談			上半期						下半期						上半期						下半期			
評価査定							上半期						下半期						上半期					下半期
給与反映（稼働）	下半期（昨年7月～12月稼働分）					上半期（1月～6月稼働分）							下半期（昨年7月～12月稼働分）					上半期（1月～6月稼働分）						
給与反映（支給）		下半期反映給与支給（1月～6月支給分）					上半期反映給与支給（7月～12月支給分）					下半期反映給与支給（1月～6月支給分）					上半期反映給与支給（7月～12月支給分）							

※給与反映は、評価期間（上半期：1～6月、下半期：7～12月）終了後の翌月稼働分（翌々月支給）より実施されます。

キャリアロードマップ

弊社では社内平均年収**700万円**を達成するため、意欲と成果に応じたスピーディな人事評価、昇進、昇給を積極的行います。

これらのステップを
3~5年で目指していける

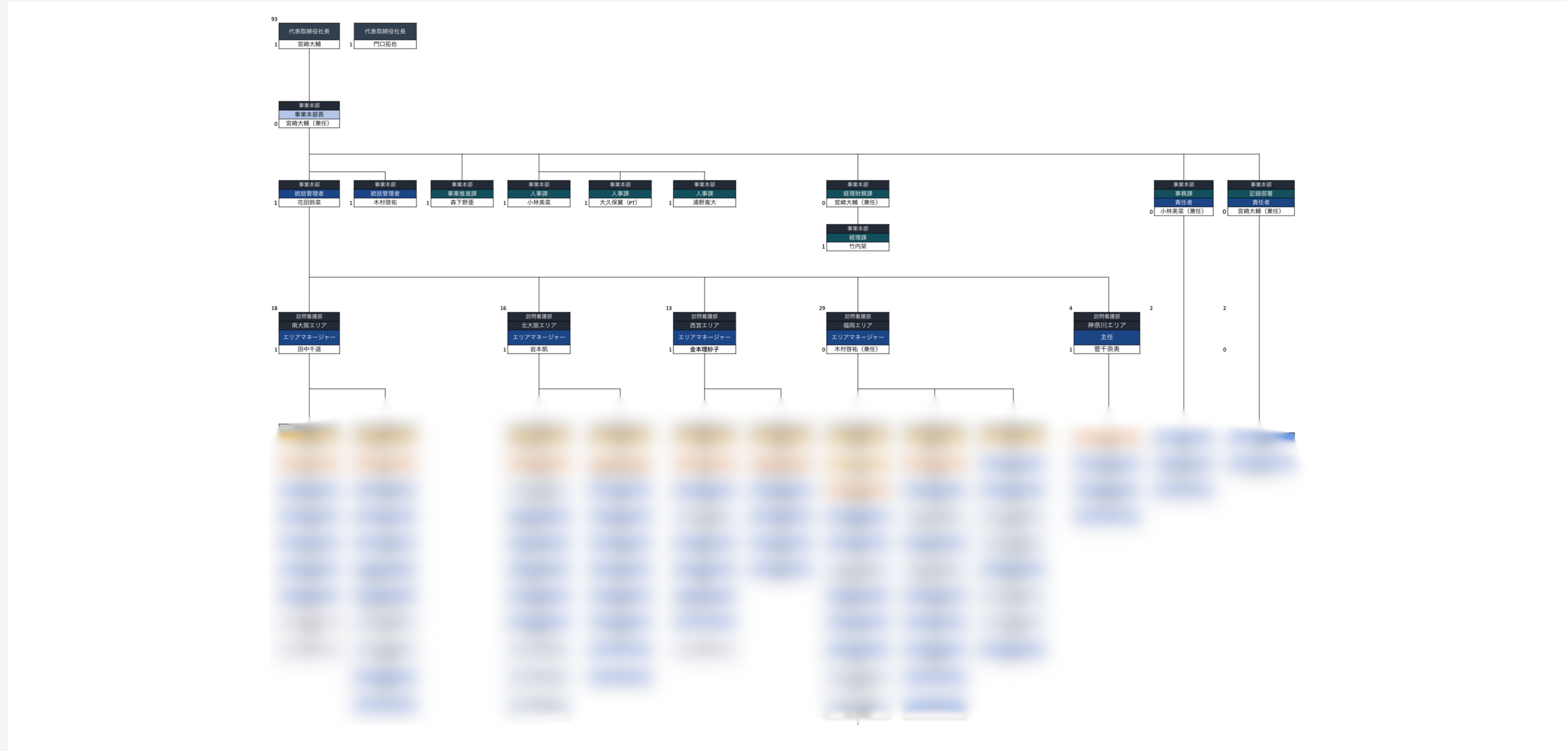


Section 06

組織図の可視化

6. 組織図

6. 組織図（2026年5月更新）



NewGate訪問看護ステーションは 皆様のご応募をお待ちしております

共に邁進していきましょう。よろしくお願いいたします。

株式会社ARIA

NewGate訪問看護ステーション

代表取締役 宮崎大輔