

NewGate給与設計マニュアル

目次

第0章：目的

第1章：給与設計の思想

第2章：給与モデルの全体構造

第3章：人事評価制度の全体像

第4章：給与テーブルの意義

第5章：手当各種

第6章：インセンティブ

第7章：労働時間と給与の相関

第8章：残業代と労働時間の考え方

第9章：人件費率を理解する

第10章：モデル年収水準（実績データ）

第11章：年収が伸びる仕組み（段階モデル）

第12章：KPIを理解する

第13章：昇給、昇給号俸、判定結果の基準値

第14章：医療職の年収を上げる本質

第15章：収支報告

第16章：正しいお金の使い方

第17章：終わりに

第0章 目的

このマニュアルは、NewGateで働くスタッフが以下を**制度として**理解できる状態をつくるためのものです。

- 会社がなぜこの給与設計をしているのか（理想・目的）
- 自分の給与がどう決まるのか
- どうすれば自身の収入が伸びるのか
- 会社は何を評価して、どう還元しているのか

NewGateの理念は「**笑顔あふれる、自分らしい人生を**」

この理念は利用者様に向けたものではなく、**働くスタッフ自身が自分らしい人生を歩むことを願って作られた言葉**です。

その実現のためにNewGateは、「成果を公平に評価し、還元率を最大化する」ことを組織の中核の考えに置いています。

給与制度とその設計は単なる待遇説明ではなく、NewGateで働くスタッフ一人一人が人生の選択肢を増やすために本質を深く理解していただきたいという目的で本マニュアルを策定しています。

第1章 給与設計の思想

医療職の世界には、これまで次の課題がありました。

- 頑張っても給与が変わらない
- 経験年数（年功序列）でしか評価されない
- 評価基準が曖昧（ラダー等）
- 上司の主観や空気で決まる
- 昇給の機会が少なく、成果に対してではなく、勤続年数に対してのみで限定されている

弊社はこの構造を疑問視しています。

私たちが目指しているのは「成果に対して忠実な組織」です。

給与というのは会社で働く会社員などが労働の見返りとして、事業主から支払われるすべてのもの（諸手当を含む）と定められています。ただし、その価格を決定する要素は**価値提供による対価の大きさ**です。

つまり、長く働いたか／忙しかったかではなく、

利用者・チーム・組織に与えた価値が収入を決めるというのが本質になります。

第2章 給与モデルの全体構造

NewGateの年収は、基本的に**2軸**で構成されています。

① 給与（安定部分）

毎月の生活を守る土台。

職位・号俸によって決定されます。入職初期は10号俸でスタート。

② 成果報酬（伸びしろ部分）

個人・チームの成果に対して支払う上振れ部分。

人事評価や個人売上インセンティブ、各種手当（遅出、待機、L日勤手当等）などの個人としての成果報酬、エリア別インセンティブなどのチームとしての成果報酬。

半期毎の人事評価によって毎月の固定収入を半年間というスパンで底上げすることが可能
個人・チームの「行動と結果」を短期間でダイレクトに収入に反映させる設計となっています。

つまり、NewGateは「給与の頭打ち」になりにくい。

評価制度 × インセンティブ × 手当で、安定収入と共に自身の給与を成果次第で伸ばせる構造になっています。

2-1.昇給ロジック

NewGateは、曖昧な情緒評価ではなく公正公平な人事評価制度と給与設計を連動させています。

- 成果と行動を正しく評価する（年功序列ではない）
- 公平な評価結果が、**昇給（号俸）・昇格／降格**に反映される
- 成果を出した人／適切な努力（会社の評価制度に則った努力）をした人へ、報酬と役割が変換される
- 「努力の還元スピード」を高めるため、**評価機会を年2回**設けている

この軸があるから、頑張る人ほど報われ（報酬に還元され）、努力の方向性が明確になります。

第3章 人事評価制度の全体像

給与モデルを理解するうえで、評価制度の理解は切り離すことができない内容となります。
人事評価制度の理解が曖昧なまま給与だけを見ても、本質は理解できません。

詳細は人事評価制度マニュアルを参照。

3-1. 評価サイクル（年2回・半期評価）

- 前期：1月～6月
- 後期：7月～12月

人事評価の判定結果は、**昇降格（号俸増減）**に反映されます。
年に2回、昇給のチャンスがある会社です。

3-2. 評価の軸（定量 × 定性）

NewGateの人事評価は、次の2軸で行います。

A) 定量評価（数値・データ：6段階）

誰が見ても同じ結果になる客観評価。
主な対象例：

- 個人訪問件数
- 個人売上
- 担当保有者数
- 役職者は、利益率・稼働率・離職率などの管理指標

定量評価は「給与に見合った生産性を発揮できているか」を測る土台です。

B) 定性評価（行動・姿勢・成長：4段階）

数字では測りづらいが、成果の土台になる行動を評価します。
例：報連相、徹底性、自己研鑽、協働、育成、リーダーシップ 等

「評価されない努力」にしないために、定性評価を制度として置いています。

3-3. 100点満点設計（90point＋裁量10point）

評価は、以下で構成されます。

- 定量＋定性＝最大90point
- 評価者裁量＝最大10point

第4章 給与テーブルの意義

すべての職位を可視化するのには理由があります。

NewGateでは、全職位・全号俸の給与テーブルを公開しています。

日勤常勤
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

すべてのポジションの収入レンジを明らかにしています。

「給与テーブル」は単なる待遇開示ではありません。

「自分の未来を自身で設計するためのもの」です。

1. 給与テーブルを公開する理由

医療業界では、

- ・次の評価で自分の所得がいくらになるのか分からない
- ・どれくらいのペースで年収ベースが変化していくのか想像ができない
- ・昇格してもどれくらい所得が上がるのか曖昧
- ・故に、将来設計が立てにくい

という課題が多くあります。

NewGateはそれを排除します。

給与テーブルを公開することで、

- ✓ どの役割でどの水準になるのか
- ✓ 何号俸まで上がるとどの金額になるのか
- ✓ マネジメントに進んだ場合の年収レンジ

を明確にしています。

2. キャリアごとの到達レンジ

給与テーブルより抜粋

職位	年収想定
日勤常勤Ns	約360万円～420万円
通常プレイヤー	約420万円～490万円
トッププレイヤー	約486万円～567万円
スペシャリスト	約612万円～714万円
リーダー	約534万円～623万円
主任	約612万円～714万円
エリアマネージャー	約687万円～802万円
統括管理者／本部	約804万円～938万円

3. ロードマップが描ける組織

給与テーブルがあることで、

例1：プレイヤー特化型

通常プレイヤー及びトッププレイヤー
インセンティブも獲得して年収600万超えを目指す

例2：専門特化型

トッププレイヤー及びスペシャリスト
専門性を磨き年収700万レンジへ挑戦

例3：マネジメント型

リーダー → 主任 → エリアマネージャー
組織成果を作り800～900万円帯へ挑戦

例4：経営幹部型

統括管理者及び本部
年収1000万円以上を狙うキャリア

自分がどのルートを選ぶかを入社時点や在籍中に具体的に考えられる状態を作っています。

4. なぜ可視化することを大切にしているのか

透明性は安心を生みます。

安心が挑戦を生みます。

挑戦が成果を生みます。

成果が還元を生みます。

還元がさらに挑戦を生みます。

この循環を作るために給与テーブルも完全可視化できるようにしています。

5. 年功序列ではないということの証明

この号俸は年数で自動的に上がるものではありません。

人事評価制度に基づき、公平性を持って成果に対して昇給が生じます

つまり、**同じ年数でも、成果で差がつく設計**となっています。

6. 医療職の未来を変える設計

医療職が年収を上げるには、

- ・ 残業等で長時間労働を行う

- ・夜勤手当の獲得や夜勤専従での労働を行う
- ・副業
- ・他業種への転職

しかない、という構造に変革を起こしたいと考えています。

NewGateでは、下記の3つの道を設計しています。

- ✓ 現場プレイヤーで伸ばす道
- ✓ 専門領域を突き詰めて伸ばす道
- ✓ マネジメントで伸ばす道

給与テーブルとは、この役割を果たせば、この水準まで到達できることを明記したものです。

曖昧な「期待」ではなく、明文化された「設計図」です。

そして、給与テーブルを公開している組織はそう多くありません。

そんな中で弊社が給与テーブルを責任を持って公開しているのは、

「笑顔あふれる、自分らしい人生」という理念を制度や仕組みで実現したいからです。

あなたがどこを目指すのか、いつまでに到達するのか、どのルートを選ぶのか

それを自分で決められる組織でありたいと考えているからです。

第5章 手当各種

NewGateでは、日々の働き方に対して様々な手当を設けています。

■ 遅出手当

対象：遅出①（11:00～19:00）遅出②（12:00～20:00）
遅出③（13:00～21:00）遅出④（14:00～22:00）

支給額：1,000円／日

意図：利用者ニーズが高い時間帯を担うスタッフへの公平な還元。

■ L日勤手当

対象：L日勤（9:00～19:00／休憩2時間）

支給額：4,000円／日

意図：長時間稼働の責任と対応力への報酬。

■ 待機手当（オンコール）

対象：PHS持ち帰り／17:00～翌9:00の緊急連絡対応

支給額：5,000円／日

意図：「対応が発生するかどうか」ではなく、責任を持つこと自体への報酬。

■ 主任代理業務手当

対象：土日祝勤務において役職者が不在の場合、その日だけ管理業務を行う者として会社が指名した者

※対象者は毎週金曜日に会社が指名する

支給額：日額 2,500円

意図：臨時的に管理責任を担うことへの対価。

■ 年末年始手当

対象：12月30日～1月3日に出勤した場合

支給額：5,000円／日

意図：社会的に特別な期間に業務を担うことへの敬意と還元。

■ 自家用車手当

対象：入社時に社用車を使用せず、自家用車を使用することを選択した従業員

支給額：月額 6,000円

意図：自己資産を業務に活用することへの公平な補填。

■ 日勤常勤インセンティブ

対象：日勤常勤労働者

以下のいずれかに該当した場合、1項目につき支給する。

- ・週2回までの遅出勤務が可能
- ・週2回までのロング日勤勤務が可能
- ・週1回までの待機が可能
- ・土日どちらかの出勤が可能

支給額：10,000円（1項目につき）

意図：柔軟な働き方への協力を可視化し、組織運営への貢献を正當に評価する。

■ 誕生日手当

対象：自身の誕生日月において、勤続年数が1年以上経過している従業員

支給時期：誕生日月の翌月

支給額：10,000円

意図：スタッフを「労働力」ではなく、人生を共にする仲間として扱う文化を大切にしたい会社の意思。

■ 引越手当

対象：入社時または異動時に、業務上の理由により転居が必要であると会社が判断した場合

支給額：40,000円

意図：事業成長や組織配置に伴う生活変化への支援。

■ リファーマルボーナス

対象：在職者の紹介により入社した被紹介者が、入社後半年以上勤務し、正社員へ転換した場合

支給条件：紹介者は支給日に在籍していること

支給額：

紹介者：200,000円

被紹介者：100,000円

意図：良い人材を組織に迎え入れる文化への還元。仲間を増やすことは、組織の成長と還元余力の拡大につながる。

第6章 インセンティブ

(個人売上インセンティブ)

インセンティブは「個人の成果」が最も直接的に報酬へ反映されます。
評価制度の定量軸（個人売上）とも整合性が高く、努力→成果→還元を行います。

段階設計

- **インセンティブ①**：月間個人訪問売上70万円以上 → 10万円ごとに10,000円
- **インセンティブ②**：①に加え、100万円以上 → 追加50,000円+10万円ごとに+10,000円
- **インセンティブ③**：①②に加え、130万円以上 → 追加100,000円+10万円ごとに+10,000円

個人売上インセンティブは、算出されたインセンティブ額に対して、号俸に応じた支給率（掛率）を乗じて最終支給額を決定します。

日勤常勤・通常プレイヤー

号俸	支給率
1～3号俸	0.6倍
4～9号俸	0.7倍
10～13号俸	0.8倍
14～16号俸	0.9倍
17～20号俸	1.0倍

トッププレイヤー・リーダー以上の職位

号俸	支給率
1～10号俸	1.0倍
11～13号俸	1.1倍
14～16号俸	1.2倍
17～20号俸	1.3倍

※最終支給額は、「インセンティブ額 × 支給率」により算出します。

【計算例】

通常プレイヤー 10号俸（支給率0.8倍）

【月間個人売上100万円の場合】

- 70万円達成：10,000円 × 0.8 = 8,000円
- 80万円達成：10,000円 × 0.8 = 8,000円
- 90万円達成：10,000円 × 0.8 = 8,000円
- 100万円達成（追加50,000円）：50,000円 × 0.8 = 40,000円

合計インセンティブ：64,000円

通常プレイヤー 20号俸（支給率1.0倍）

【月間個人売上100万円の場合】

- 70万円達成：10,000円
- 80万円達成：10,000円
- 90万円達成：10,000円
- 100万円達成（追加50,000円）：50,000円

合計インセンティブ：80,000円

トッププレイヤー 15号俸（支給率1.2倍）

【月間個人売上100万円の場合】

- 70万円達成：10,000円 × 1.2 = 12,000円
- 80万円達成：10,000円 × 1.2 = 12,000円
- 90万円達成：10,000円 × 1.2 = 12,000円
- 100万円達成（追加50,000円）：50,000円 × 1.2 = 60,000円

合計インセンティブ：96,000円

※当該月の翌月22日に収支確定版と訪問件数シートの確定版を発表

ただ単に件数や売り上げをあげるだけではなく、計画的かつ継続的に人事評価で評価されたスタッフへ還元がされる構造になっています。

（エリア別インセンティブ）

月間のエリア別営業利益に応じたインセンティブを、そのエリアに在籍する従業員に対して分配して支給する。

還元率

エリア営業利益率	インセンティブ原資
4.0%以上 7.9%以下	当月営業利益の10%
8.0%以上 10.9%以下	当月営業利益の20%
11.0%以上	当月営業利益の30%
4.0%未満	支給なし

なお、支給額に100円未満の端数が生じた場合は切り捨てとします。

支給日

インセンティブの支給日は、原則として対象月の翌々月給与支給日とします。

支給対象

支給日に当該エリアへ在籍している従業員を対象とします。

ただし、支給日に退職または解雇等により在籍していない場合や、勤務状況・勤務実績等を踏まえ、会社が支給基準を満たさないと判断した場合は、インセンティブの全部または一部を支給しないことがあります。

弊社では個人だけでなく**チームの成果を高還元率で高く評価**します。
このエリア別インセンティブをチームで獲得できるエリアは収入のベースを大きく伸ばしている構造になっています。

第7章 労働時間と給与の相関

NewGateでは、給与は労働時間ではなく価値に対して設計されています。
ただし、働き方の条件も明確にし、スタッフが生活を設計できる状態をつくります。

1. 勤務条件

- 週休2日
- 日勤、遅出：8時間拘束（1時間休憩）／実労働時間7時間
- L日勤：10時間拘束（2時間休憩）／実労働時間8時間

2. 労働時間から換算した「実質時給」

年収（または月収） ÷（年間所定労働時間or月間所定労働時間）で概算時給を算出できます。

- ・ 一般的な企業の場合

（最低金額の）月収32万円 ÷ 160時間 = 2,000円/時

- ・ 弊社の場合

（最低金額の）月収32万円 ÷ 147時間 = 2176.87円/時

上記のように、一般的な医療職と比較しても **実質時給水準が高い設計**をしています。
長時間働くことで収入を伸ばすのではなく、**生産性を高め、自身の価値を高めること**を目的とした制度設計となっています。

第8章 残業代と労働時間の考え方

弊社は残業で稼ぐという概念を推奨していません。そして、サービス残業も絶対に禁止としています。

給与は**長時間労働ではなく価値提供で決まる**という考え方を元に設計されています。

そのため、残業は収入を増やす手段ではなく、あくまで業務上やむを得ない場合の補填として扱います。

長時間働くほど稼げる構造は、持続可能な働き方を破壊し、医療サービスの質を下げることに繋がります。

NewGateは**評価・役割・成果によって収入を上げる設計**にしています。

詳細は「勤怠打刻・残業申請マニュアル」を必ず確認すること。

1. 実際の残業時間

（2026年6月）

合計：510時間30分（60人）

平均：8時間30分

中央値：5時間23分

（2026年5月）

合計：443時間15分（56人）
平均：7時間55分
中央値：4時間45分

（2026年4月）

合計：477時間16（54人）
平均：8時間50分
中央値：7時間

平均残業は月7～8時間程度
中央値は約4時間前後

2. 残業が少ないことの意味

残業が少ない＝収入が低い
ではありません。むしろ逆です。

長時間労働 → 収入増ではなく、価値提供 → 収入増という構造を作っています。

- 長時間の拘束ではなく、短期集中して私生活とのメリハリをつける
- 業務中の生産性を最大化する
- 自己研鑽の時間を確保する
- 心身ともに健全な状態を維持する

この状態で自分の付加価値を磨くことで、収入を伸ばすことが当人の自己実現に繋がります。

残業で稼ぐ組織は短期的には給与が上がりますが、中長期的には疲弊します。残業代は必要な補償であり、中長期的な所得を伸ばすものではありません。

第9章 人件費率を理解する

還元を成立させるための指標

NewGateが「成果を公平に評価し、最大限スタッフへ還元する」ためには、還元の原資（利益）を安定して生み出す構造が必要です。

その土台となる代表的な指標が**人件費率**です。

人件費率とは、**売上に対して、人件費がどれだけ使われているか**を示す指標です。

そしてNewGateでは、この人件費率の**適正ラインを65%**に設定しています。

- 65%というラインは「会社都合の数字」ではなく、スタッフへの還元と制度の再現性を守るための安全ラインです。

(人件費の構成) 人件費＝給与＋社会保険料＋車両費＋変動費＋運営費負担

人件費率 = 67%

■目安ラインのイメージ

※人件費：575,000円 固定として算出しています。
個人売り上げインセンティブやエリア別インセンティブ等で人件費は大幅に変動します。

個人売上	人件費率	状態
65万円	約88%	赤字リスクゾーン（制度維持困難）
75万円	約76%	還元が難しくなる
85万円	約68%	適正ライン付近
90万円	約63.9%	安定運用ライン（推奨）
110万円	約52.3%	高還元可能 インセンティブ最大化ゾーン

NewGateでは、人件費率65%を「還元を持続できる安全ライン」としています。
上記の通り、売上が上がるほど利益余力が増え、昇給・インセンティブ・制度維持の余地が広がります。

ここで重要なのは、「売上＝会社のための数字」ではないことです。

売上は、**自分の給与を守り、将来の還元を増やすための指標**です。

- ・ 65万円 → 制度が苦しくなるライン
- ・ 85万円前後 → 持続可能ライン
- ・ 90万円以上 → 安定して還元できるライン
- ・ 110万円以上 → 大きく報酬が伸びるライン

という意味を持ちます。

NewGateはこの関係性を隠さず公開することで、納得感のある給与と再現性のある成長を実現します。

■ 個人売上を開示する意義

④エリア別インセンティブ 3万円×12ヶ月＝360,000円

(固定) 3,840,000円 + (変動) 1,380,000円 = 5,220,000円

- 有期雇用期間を含む
- 訪問業務に慣れる段階
- 評価基準を理解する期間
- チームフォローを受けながら業務（研修期間）
- 年収：約420万～480万円（モデル）

(固定)
基本給 + 調整手当 + 資格手当

(有期雇用期間) $288,000\text{円} \times 6\text{ヶ月} = 1,728,000\text{円}$
(無期雇用転換後) $320,000\text{円} \times 6\text{ヶ月} = 1,920,000\text{円}$

固定合計：3,648,000円

(変動)

① 各種手当

入職1～3ヶ月 (待機業務・L日勤なし)

遅出手当：3回 $\times 1,000\text{円} = 3,000\text{円}$

月額合計：3,000円

$3,000\text{円} \times 3\text{ヶ月} = 9,000\text{円}$

入職4～12ヶ月 (待機業務開始)

遅出手当：4回 $\times 1,000\text{円} = 4,000\text{円}$

L日勤手当：4回 $\times 4,000\text{円} = 16,000\text{円}$

待機手当：5回 $\times 5,000\text{円} = 25,000\text{円}$

月額合計：45,000円

$45,000\text{円} \times 9\text{ヶ月} = 405,000\text{円}$

年間合計：414,000円

② 個人売上インセンティブ (80万円達成)

入職1～3ヶ月：対象外

入職4～6ヶ月 (1号俸・0.6倍)

インセンティブ $20,000\text{円} \times 0.6 = 12,000\text{円/月}$

$12,000\text{円} \times 3\text{ヶ月} = 36,000\text{円}$

入職7～12ヶ月 (10号俸・0.8倍)

インセンティブ $20,000\text{円} \times 0.8 = 16,000\text{円/月}$

$16,000\text{円} \times 6\text{ヶ月} = 96,000\text{円}$

年間合計：132,000円

③ エリア別インセンティブ

0円 (入職1年目は算入しない想定)

変動合計

① 各種手当：414,000円

② 個人売上インセンティブ：132,000円

③ エリア別インセンティブ：0円

変動合計：546,000円

想定年収

固定給与：3,648,000円

変動給与：546,000円
想定年収：4,194,000円

最初の1年は「収入を上げる年」ではなく、弊社の規定や基準、給与設計、人事評価基準を理解する年になります。
ここで制度に沿った行動が身につくと、2年目以降の報酬の伸び方に大きな差がつきます。

2. 入職2年目以降（自立・安定期）

- 担当利用者の安定管理
- 役割（教育・連携・調整）が増え始める
- 売上が安定帯に入る
- 年収：約500万～600万円（モデル）※第10章の計算式に準ずる

収入差は「能力」ではなく**役割**で開いてきます。評価基準を満たせば、再現性をもって上がっていくフェーズです。

3. リーダー・主任

- チーム運営への関与
- 新人教育・改善提案
- 安定して成果が出せる
- 年収：約580万～700万円（モデル）

ここからは訪問数ではなく、**組織への価値提供量**が収入に反映されます。

4. 上位専門職・マネジメント

- エリア運営／専門性の中核
- 組織成果に直接貢献
- 教育・文化形成・改善の中心
- 年収：650万～800万円近辺（レンジ）

過剰労働ではなく、**役割評価の積み重ね**で到達する設計です。

第12章 KPIを理解する

1. KPIとは何か？

KPIとは、「組織が成果を測るために設定している重要指標」です。

簡単に言えば、

- ・何を達成すれば評価が上がるのか
- ・どこまで行けば昇給ラインなのか

を明確にしたものさし（定量評価）です。

KPIがない状態で働くことは、ゴールが分からないまま走ることと同じです。

努力しても、方向がズレていれば評価にはつながりません。

2. なぜKPIを知る必要があるのか？

① 給与がKPI（定量評価）とリンクしている

NewGateでは、

行動

↓

成果（数値）

↓

評価（インセンティブ含む）

↓

昇給・役割拡張

↓

還元

という流れで給与が決定します。

つまり、KPIを理解していない＝評価の基準を知らないということになります。

評価基準を知らずに「なぜ上がらないのか」と感じることは、最も生産性の低い状態です。

全ての評価は達成可能な水準に設定されています。

② 再現性を持って成長できる

KPIは、誰にでも共通、主観が入らない、数値で判断できるという特徴があります。

再現可能な成長ルートを作るための設計です。

「できる人だけが上がる」のではなく、**基準を満たせば誰でも上がる**仕組みです。

③ 不公平を防ぐ

NewGateは年功序列を採用していません。

- ・長くいるから給与が上がる
- ・上司に好かれているから給与が上がる
- ・雰囲気から給与が決まる

という構造を徹底して排除しています。

その代わりに置いているのが**KPIという客観指標**です。

KPIは、公平性を担保するための仕組みでもあります。

3. NewGateにおける定量KPI

定量評価で扱う主な指標は次の通りです。

■ プレイヤー職

- ・個人訪問件数
- ・個人売上
- ・担当保有者数

これらは、「どれだけ価値を提供できたか」を示す直接的な指標です。

■ 管理職

- ・エリア売上
- ・エリア利益率
- ・稼働率
- ・離職率

管理職は、「自分が動いた量」ではなく、「組織として成果を出せているか」が評価の中心になります。

4. KPIを設定する意味

これは、スタッフが自分の未来を設計できるようにするための数字です。

KPIを知ること、

- ・あとどれくらい足りないか分かる
- ・どこを改善すればよいか分かる
- ・売上と給与の関係が見える
- ・人件費率との関係も理解できる

ようになります。

「なぜこの給与なのか」を自分で説明できる状態になります。

5. KPIを知らない状態で起きること

- ・頑張っているのに評価されないと感じる
- ・給与が上がる人と自分の差が分からない
- ・努力が空回りする、努力の方向性を間違える
- ・納得感が持てない

これは人事評価制度の問題ではなく、定性定量評価の基準を知らないことが原因であることが多いです。

6. KPIまとめ

NewGateは、「頑張っただけで給与が上がる」会社ではありません。

そもそも社会というものは、頑張れば認めてくれるような甘い場所ではありません。きつかったら給与が上がるとかそういうものでもありません。

どれだけの価値を発揮できたか、どれだけの成果を上げることができたか

これが社会全体の当たり前の評価基準です。

弊社も同様に正しい方向に頑張れば、必ず自身への見返りがある設計になっています。綺麗事だけではスタッフへの還元も、事業を継続して目の前の利用者様へ良いサービスを届けることもできません。

その正しい方向を示しているのがKPIです。

KPIは縛りではなく、未来を具体化するための指標です。

この指標を理解し、自分の現在地を把握し、一步步積み上げていくこと。

それが、最短距離で所得を伸ばし、自身の企業内での価値を最大化する方法です。

第13章 昇給、昇給号俸、判定結果の基準値

1. 昇給実績と昇給号俸の基準値

NewGateでは、評価結果と昇給額を曖昧にしません。
実績として、半期ごとの昇給総額・平均値・判定平均を公開します。

これは「どれくらい上がるのか」ではなく、「どの水準が平均なのか」を明確にするためです。

■ 昇給総額

■ 評価対象者

■ 平均昇給額

■ 平均昇給号俸

■ 昇給総額

■ 評価対象者

■ 平均昇給額

■ 平均昇給号俸

	上半期	下半期
評価対象者	32名	42名

昇給総額	460,500円	1,242,000円
平均昇給額	約14,390円	約27,000円
平均判定値	2.17	3.06

-
1. 昇給は感覚ではなく評価と連動している
 2. KPI理解が進むと、平均判定値が上がる
 3. 平均判定値が上がると、昇給総額も増加する

従業員が定量KPIを達成することで実際に昇給へ直結していることが実績で証明されています。

2. 判定分布と評価傾向の分析

評価はどのゾーンに集中しているのか、高評価はどのくらいの割合なのか

昇給総額だけでなく、**判定の分布（どの評価が何%なのか）**までこのマニュアルには明記します。これは「評価は偏っていないか？」「上位層はどれくらい存在するのか？」を透明化を目的としています。

2025年 上半期 判定分布

■ 全評価対象者32名に対する割合（職位の昇降格者含む）

判定	人数	割合
S+	1名	3.13%
S	2名	6.25%

A+	3名	9.38%
A	4名	12.50%
B+	2名	6.25%
B	5名	15.63%
C+	6名	18.75%
C	1名	3.13%
職位変更	6名	18.75%

※それ以外の上記表に表示がない判定は全て0%

- 最多判定は C+（25%）
- 次に多いのは B（20.83%）
- S以上は合計3名 → 12.5%

2025年 下半期 判定分布

■ 全評価対象者42名に対する割合（職位昇降格者含む）

判定	人数	割合
S+	1名	2.38%

S	8名	19.05%
A+	3名	7.14%
A	6名	14.29%
B+	9名	21.43%
B	5名	11.90%
C+	3名	7.14%
C	0名	0%
職位変更	6名	14.29%

最終的に必要になるのは人を動かし、仕組みを作り、価値を生み出す能力。

つまりは、マネジメント能力です。

NewGateでは、その道を閉ざしません。誰でも挑戦できる余地を残しています。それが医療職の未来を広げ、スタッフの人生の選択肢を増やすと確信しています。

第15章 収支報告

NewGateでは、毎月末に全スタッフへ向けて、会社の収支状況を公開する「収支報告」を実施しています。

給与・評価・還元の妥当性を、会社が説明する責任を果たすことが目的です。

多くの組織では、給与は「会社が決めるもの」であり、その根拠を知ることができません。

給与は会社都合の一方的な決定ではなく、個人の生産性と組織の成果の分配に基づき設計されています。

そのため、一般スタッフにも同じ情報を共有し、誰でも状況を理解できる状態を作ります。

1. 収支報告で公開している内容

毎月、以下の内容を全スタッフへ共有します。

①会社全体の業績

- 該当期間
- 当月売り上げ（実績、請求）
- 来月確定売り上げ
- 来月見込み売り上げ
- 総訪問件数
- 総利用者数
- 当月新規依頼数
- 人件費
- 人件費の内訳（社会保険料、所得税、住民税、雇用保険料、支給済みボーナス）
- 販管費
- 変動費
- 支出合計
- 粗利益（実績、請求）
- 粗利益率（実績、請求）
- エリア別ボーナス（実績、請求）

- 純利益（実績、請求）
- 純利益率（実績、請求）

※赤字月であっても必ず公開します。「良いときだけ共有する」のではなく、現実を共有することが信頼を生むと考えています。

②エリア別の業績

- 該当期間
- エリア別売り上げ（実績、請求）
- エリア別来月確定売り上げ
- エリア別来月見込み売上
- エリア別総訪問件数
- エリア別総利用者数
- エリア別当月新規依頼数
- エリア別人件費
- エリア別販管費
- エリア別変動費
- エリア別支出合計
- エリア別粗利益（実績、請求）
- エリア別粗利益率（実績、請求）
- エリア別ボーナス払い出し金額（実績、請求）
- エリア別純利益（実績、請求）
- エリア別純利益率（実績、請求）

エリア単位での成果を明確にします。

2. なぜここまで公開するのか

給与への不満の多くは「金額」ではなく**根拠が見えないことから生まれる**と考えています。

- どれだけ稼いでいるのか分からない
- なぜボーナスがこの金額なのか分からない
- 自分の給与が妥当なのか分からない

この不透明さが不信感を生みます。だから、きちんと説明しています。

透明性があることで

- 納得できる
- 改善できる
- 挑戦できる

という状態を作ります。

3. 収支報告と給与制度の関係

収支報告は単なる経営報告ではなく、給与制度、設計の一部です。

評価制度 → 行動 → 売上 → 利益 → 還元

この流れを、実際の数字で確認する場となります。

- 個人インセンティブの妥当性
- エリアボーナスの原資
- 昇給の持続可能性

これらすべてを、スタッフ自身が理解できるよう正確な数字を開示しています。

「会社が決める給与」ではなく組織で作る報酬を目指して

- 評価制度の明確さ
- 人件費率の共有
- 収支の公開

を行っています。

収支報告は、スタッフを管理するためのものではありません。スタッフが自分の仕事の価値を理解するためのものです。

第16章 正しいお金の使い方

給与設計や本マニュアルの目的は「スタッフ一人ひとりが人生の選択肢を増やすために、給与設計の本質を理解すること」です。

私たちが目指すのは「成果に対して忠実な組織」です。

給与は「長く働いた／忙しかった」への対価ではなく、利用者・チーム・組織に与えた価値提供の対価として設計されています。

そこで、

増やす（評価制度×成果報酬×透明性）だけで終わらず、**増えた給与をどう使うか**までを、会社としては共有します。

理念「笑顔あふれる、自分らしい人生を」は、利用者様だけでなくスタッフ自身の人生にも適用されます。生み出した還元を、自身の人生にどう転換させるべきかをこの章を参考に検討してみてください。

1. 「お金の3分類」

お金の使い方は、次の3つに分けて考えます。

① 投資（未来の選択肢を増やす）

長期積立、NISA、資格、学び、健康投資、環境整備（引越・家具・生活導線改善）、将来の働き方を広げる支出

② 消費（生活の質を守る）

家賃、食費、固定費、育児、交通費、家族行事、必要な娯楽、生活の安心を守る支出

③ 浪費（意図せず消えていく）

目的のない衝動買い、見栄の出費、管理されていないサブスク、惰性の外食・コンビニ、無自覚な固定費増

ポイントは、浪費をゼロにすることではなく、「浪費を上限管理する」ことです。NewGateの評価が感覚ではなくKPIで再現できるのと同じで、お金も「設計すれば再現」できます。

2. なぜ「使い方」が重要なのか

NewGateの年収は第2章の通り、

給与（安定）：職位・号俸で決まる

成果報酬（伸びしろ）：評価／インセンティブ／手当等で増える

という「二階建て」です。

この構造は、頑張りが短期間で収入に反映されやすい反面、収入が上がるほど

- 無意識に生活水準が上がる
- 固定費が増える
- 使い道が感情に流れる
- 結果として選択肢が増えない

という状態になりやすいわけです。

そして、お金というものは稼ぐこと以上に「守ること」や「使い方」の方が重要です。

だからこそ、会社として「評価制度に沿って収入を伸ばす」だけでなく、「伸びた収入を人生にどう還元するか」の使い方の事例を共有します。

3. 「投資」

投資＝株ではありません。「将来の選択肢を増やす支出」すべてを指します。

A. 資産形成の投資（守備力を上げる）

- 積立（例：毎月1～5万円の自動積立）
- NISA等の制度活用（無理のない範囲が前提）
- 生活防衛資金（目安：生活費の3～6ヶ月分を目標）

効果：

「辞めたいのに辞められない」「不安で挑戦できない」という心理的な障壁を軽減できる。
 お金というものは時に心理的に大きな不安を与えます。
 将来の漠然な不安やお金に関する悩みをあらかじめ設計して解決しておくことで心理的な安心感を得ることができてメンタルの浮き沈みもなくなります。
 結果として、自分の人生において更なる挑戦もしやすくなります。

B. キャリア形成の投資（評価・役割を伸ばす）

- 資格：専門領域の強化、リーダーシップ研修、マネジメント研修
- 研修：小児・在宅・発達支援・家族支援・地域連携など
- 書籍：月1冊でもOK（「知識×実務」で成果が出やすくなる）
- 学びの環境：学習机、PC周辺、オンライン講座

効果：

価値提供の質が上がる → KPIが上がる → 収入が上がる。
 これは「自己投資」と呼ばれるものです。これも非常に大切ですが、守りというより攻めの姿勢よりのお金の使い方となります。収入を伸ばすためにやるべきお金の使い方の代表例です。
 給与設計マニュアルの思想（価値提供の対価）に直結します。

C. 健康投資（生産性への投資）

- 睡眠：寝具、枕、遮光、生活リズムの整備
- 体：運動、整体、美容、ジム、ストレッチ、栄養
- メンタル：カウンセリング、マインドフルネス、休息の設計

効果：最も大切にすべきは「身体・メンタル」です。
 ここが壊れると全てが崩壊します。倒れてしまっただけでは仕事どころではなくなります。

4. 浪費は「意思が弱い」から起きるのではなく「仕組みがない」から起きる

浪費が増える人には、典型パターンがあります。自分を責めるのではなく、**構造を潰す**のが正解です。

パターン①：サブスク・固定費の垂れ流し型

症状：使っていないのに毎月引き落とされる

対策：

- サブスクは「月末に1回見直しができるば120点。4ヶ月に1回見直しができるば及第点。」見直しする機会を意図的に作る。
- 残す基準を決める：週1回使う／生活が楽になる／学びに直結する

(※手取りには個人差があるため「比率」で運用するのが基本。下図はイメージを掴むための目安です)

年収レンジ	固定費合計の上限目安	住居費上限目安	車関連上限目安	保険上限目安
420～480万	手取りの40%以内	25%以内	10%以内	5%以内
500～600万	手取りの40%以内	25%以内	10%以内	5%以内
650～800万	手取りの40%以内	25%以内	10%以内	5%以内
800～1000万	手取りの40%以内	25%以内	10%以内	5%以内

ポイントは年収が上がっても比率を変えないことです。比率を守れる人ほど、昇給がそのまま「自由」に繋がっていきます。

6. 理念・制度・人生設計を一本にする

NewGateの給与設計は

- 年功序列を廃止し
- 成果に忠実で
- KPI・評価・収支報告で透明性を担保し
- 最大限の還元率を目指す

設計となっています。

その還元を、スタッフが自身の人生に確実に転換するために、投資／消費／浪費の設計、固定費比率の管理の基準値を共有しています。

医療従事者の選択肢が増えることに繋がるお金に関する教育は弊社の理念やビジョンに直結します。

第17章 終わりに

ここまで本マニュアルでは、

- なぜこの給与設計にしているのか（思想）
- どうすれば収入が伸びるのか（評価制度・KPI）
- どの役割でどの水準に到達できるのか（給与テーブル）
- どれだけ還元されているのか（昇給実績・平均年収）
- なぜ透明性を担保しているのか（収支報告・人件費率）
- そして、増えた収入をどう人生に変えるのか（使い方の設計）

を明確にしてきました。

お伝えしておきたいのは、**これらはすべて理念に集約されている**ということです。

弊社の給与設計は、単に年収の高い人を作るための制度ではありません。目指しているのは、**医療従事者が、正しく公平に評価され、その対価を享受して報われる構造を作ること**です。

成長目的は「還元原資を増やすこと」会社が成長する理由は、利益を積み上げることそのものではありません。**スタッフへ還元できる原資を増やすこと**です。

だからこそ、売上を公開し、利益を公開し、エリア別ボーナスの原資も公開し、赤字の月も隠さず共有しています。

透明性があるから納得できる。納得できるから挑戦できる。挑戦できるから成果が出る。成果が出るから還元できる。

この循環を作るために、制度を明文化しています。

会社、スタッフ双方の設計理解が進むことは、この設計自体の持続可能性を担保することに繋がります。これは会社のためではなく、**スタッフの還元を守るために**会社側は給与設計とその構造の理解の浸透に取り組んでいます。

理念だけでは証明になりません。制度があって初めて理念は形になります。

理念を語るだけの組織ではなく、理念を制度で実現する組織でありたいと思っています。

給与設計の理解を深めて「**知っているだけの人**」ではなく、「**使いこなす人**」になることが重要です。そしてそれが、弊社の環境を最大限活用し、自身の成長やキャリア構築に繋がります。

制度設計は公平です。方向性も明確です。道筋も公開しています。

あとは、あなたがどこを目指しているのか。NewGateは、その挑戦に本気で伴走していきます。