

# NewGate 訪問看護ステーション

---

会社・事業所説明

# 目次

1. 会社概要
2. 企業理念
3. コアバリュー
4. 行動理念
5. 事業内容
6. 業務内容
7. 福利厚生
8. 給与形態
9. 人事評価制度
10. 組織図



**NewGate**  
訪問看護ステーション

# 1.会社概要



株式会社ARIA



NewGate訪問看護ステーション

設立年月日 2022年12月28日

事業所開設 2023年4月1日

代表取締役 宮崎大輔

事業内容 訪問看護・訪問リハビリテーション

拠点  
堺市美原本店（堺市美原区）  
北花田支店（堺市北区）  
本町支店（大阪市中央区）  
吹田支店（吹田市江坂）  
高槻支店（高槻市）  
大東支店（大東市）※FC  
西宮支店（兵庫県西宮市）  
福岡支店（2024年秋OPEN予定）

従業員数 役職6名、常勤28名、非常勤11名  
営業2名、事務1名、役員2名

## 2.企業理念



笑顔あふれる、自分らしい人生を



# 「笑顔あふれる、自分らしい人生を」

この言葉、実は社長からスタッフ達に向けた言葉なんです

スタッフ1人1人が選択肢を増やしてほしい

一度きりの人生。

幸福度を上げ、後悔なく全うできるよう  
自己実現を果たしてほしい。

そのための環境を創造していきます。





# 3. コアバリュー

## 使命の実現に向けて、 率先して動く

自主経営の意識がスタッフにも求められます。どんな人にも、役割があります。一人一人の行動が会社を大きくしていきます。

## 個の意見・価値観を 尊重し、対話を重んじる

人の数だけ意見や価値観は分岐して行きます。それぞれの意見や価値観を尊重した上で、対話によって互いの理解を深めたり、共に進んでいく力を強化していきます。

## 楽しむことを忘れず、 挑戦し、変化し続ける

現状維持＝衰退です。この変化の激しい時代を生き抜く術は変化し続けることです。変化や挑戦には失敗が付き纏いますが、むしろ「それすらも楽しむんだ」という気持ちを持って共に挑戦しましょう。

## 1人で戦わない

迷うこと、悩むこと、辛いこと、イライラすることなど、いろんな状況が今後訪れます。1人で戦ってもロクなことはないです。あなたの周りには、社長や仲間がいることを忘れないでください。1人で潰れることは許しません。

## 自分の行動に責任感と 誇りを持つ

一人一人が自分の選択、判断に責任を持って行動し挑戦することが、それぞれの自己実現、幸福度の向上につながります。サービスを提供する我々は、ライセンスを持ったプロフェッショナルです。



# 4.行動理念

企業理念である  
「笑顔溢れる自分らしい人生を」  
を実現するために

No	テーマ	内容
1	★「ありがとう」と「ごめんなさい」を伝える	日々感謝の気持ちを忘れずに、謙虚な姿勢で行動する 感謝と謝罪ができない人間には誰もついてこない。
2	★明るく元気よく挨拶をする	人として当たり前の行動を徹底する 毎日人と会ったら目を見てきちんと挨拶をする 明るく笑顔で挨拶をする
3	★現状に満足せず、何事にもチャレンジし続ける	柔軟な発想で挑戦し、「自己実現」を果たす。失敗を恐れず、チャレンジ精神を忘れない 常に目標を持ち、努力を惜しまない。
4	★社員の自己実現のために売上・認知拡大を目指す	社員の自己実現のためには、売り上げや認知の拡大は必須
5	★自分の立場、役割、責任を自覚し、全うする	立場や役割に見合った自覚と認識を持つ。専門職として看護師、セラピストが互いを「尊重」する 経営、マネジメント、現場スタッフそれぞれの立場でそれぞれの役割を尊重し、相互理解を深める。
6	★慢心しない、調子に乗らない、仲間への感謝を忘れない	調子に乗っていいことなど一つもない。自分の立場に驕らずに常に謙虚な姿勢で行動する
7	★相手の話を最後まで聞く	まずは聞く姿勢、受け止める姿勢を忘れない
8	★相手に寄り添った言動を心がける	相手の目線に合わせた指導、教育を行う。 相手の気持ちを考えたコミュニケーションを図る
9	★できない理由ではなく、できる可能性を迫及する	できないというフィルターを外して どうすればできるのかを前提に思考し、行動する。
10	★今日の努力は明日の役に立たない、経験に重きをおく	継続が大事。結果以上に一つ一つの経験に価値をおく



# 5. 事業内容

成人分野・小児分野





# 成人看護領域

## 医療機器管理・医療処置

点滴投与（抹消・中枢）  
カテーテル管理（尿管・ドレーン）  
ストマ管理、輸血、オピオイド管理  
インスリン管理、腹膜透析  
在宅酸素療法、人工呼吸器管理  
期間切開管理、喀痰吸引  
排便コントロール、褥瘡予防・処置

## 在宅リハビリテーション

日常生活動作の訓練、  
介護方法の指導、  
福祉用具（ベッド・車イス等）の利用相談、  
生活の自立・社会復帰への支援

## 健康状態の観察

バイタルサイン測定、病状観察  
異常の早期発見、緊急対応  
医療機関との相談・連携  
介護保険事業所との相談・連携

## 日常生活支援

内服管理、清潔介助、  
排泄介助、食事介助、  
経管栄養、口腔ケア

## 相談支援

思決定支援、医療相談、  
介護相談、生活相談、  
緊急相談窓口



# 小児看護領域

## 関係機関との連携

相談支援事業所、行政機関、デイサービス、保育園、学校、医療機関等、お子さまとご家族さまが関わる 様々なサービス提供機関、環境と連携して支援していきます。

## 医療的ケア

人工呼吸器・痰の吸引・医療機器の取り扱いや管理指導・在宅酸素・点滴ポンプ・経管栄養（胃管・胃ろう）・ストマ・膀胱ろう・導尿などの 医療的ケアを必要としているお子さまの自宅に看護師が訪問します。  
早産や低体重で退院後の生活に不安のあるお子さまへの健康状態の観察、ご家族さまのフォローも行なっています。

## 日常のケアのサポート

- ・栄養のご相談（ミルク、離乳食、経管栄養等）
- ・清潔のサポート（沐浴、入浴介助、清拭等）
- ・排泄の介助（おむつ交換、導尿、浣腸等）

## 発達発育のご相談

医療的ケアがなくとも、ASD、ADHD、発達神経症、知的障がい等の診断を受けられた お子さまがいるご家庭の悩みや不安を一緒に考えてサポートします。 グレーゾーンで受診による発達検査や診断には至っていない場合でもお気軽にご相談ください。

## 感覚統合療法

子どもは成長するにつれて  
①聴覚②触覚③視覚④前庭感覚⑤固有感覚 の5つの感覚がまとまりになって働き始めます。  
これを感じ統合といい、5つの感覚がまとまりになって働くようになると子どもは新しくできることが増えていきます。  
発達神経症、ASD、ADHDの診断があるお子様に対して 作業療法士、言語聴覚士、看護師が連携して発達、療育支援に努めます。

## お留守番看護

訪問中であれば、買い物に出掛ける、休息を取る、兄弟姉妹の学校行事に参加する等、ご家族さま自身の時間を作ることも可能です。



# 6.業務内容

## 勤務形態

日勤 9:00~17:00（休憩60分）

遅出① 11:00~19:00（休憩60分）

遅出② 12:00~20:00（休憩60分）

遅出③ 13:00~21:00（休憩60分）

遅出④ 14:00~22:00（休憩60分）

ロング日勤9:00~19:00（休憩120分）

待機17:00~翌9:00

時差出勤（10：00～など）

遅出③④のみ1,000円/日

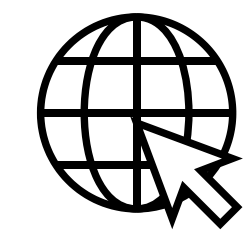
ロング日勤3,000円/日

オンコール手当3,500円/日

## 業務内容

- ・健康状態の観察
- ・日常生活の看護（入浴介助、排泄ケア）
- ・褥瘡予防・処置
- ・認知症、精神疾患ケア
- ・医療処置  
（点滴、吸引、インスリン注射、酸素管理、胃  
瘻、ストマ交換、尿道バルーン管理、透析など）
- ・医療機器の管理、指導（人工呼吸器）
- ・ターミナルケア
- ・リハビリテーション
- ・記録
- ・事務作業
- ・SNS活動





# オンライン・Webにおける広報活動

現場でのスタッフさんたちの支援実績による口コミの強化、利用者様、関係機関からの信頼の積み重ね、営業活動など、オフラインでの活動が訪問看護の根幹です。

弊社ではInstagram・TikTok等SNSでの認知拡大に加えて、SEO対策、MEO対策など、公式HP作成など、オンラインにも注力しています！  
**業務内容の最後の項目にSNS活動が入っている理由はここにあります！**





**93**  
投稿

**1,119**  
フォロワー

**55**  
フォロー中

**NewGate 訪問看護ステーション**  
堺市美原区にあるNewGate 訪問看護ステーションは本町、北花田、吹田🌟  
【笑顔あふれる、自分らしい人生を】  
➡小児（重心・発達）特化... 続きを読む  
lin.ee/GzNmIVf、他1件

**newgate\_daityan、ponzu\_0111**と  
ロー中



**106**  
投稿

**2万**  
フォロワー

**62**  
フォロー中

**大ちゃん | 宮崎大輔**  
newgate\_daityan

動画クリエイター  
元看護師の社長、大ちゃんです🌟  
医療従事者の日常に笑顔と元気を！  
@newgate\_aria\_inc NewGate 訪問看護ステーショ... 続きを読む  
lin.ee/GzNmIVf、他1件

Google

newgate訪問看護ステーシ

すべて ショッピング 画像 動画 地図 ニュ

NewGate訪問看護ステーション

堺市の在宅医療サービス・営業時間外

概要 オーナー提供 クチコミ 写真

電話 経路案内 共有 ウェブサイト

〒587-0052 大阪府堺市美原区南余部6-4-1 ヴィラ・ピアンカ美原107号

営業時間外・営業開始: 金 9:00 このビジネスによって更新済み (9 週間前)

072-288-4110

ああ newgate 訪問看護ステーション

NewGate  
訪問看護ステーション



**情報通信技術（ICT）を活用したスムーズな連携を実施しています**

全てのスタッフにタブレットを支給し、利用者様の健康状態やカルテを共有しスムーズな連携を行っています。

テレワーク、業務効率化を最優先に考え、自宅からの直接訪問や、持ち運び可能な作業用PC（MacBook）の支給を行いカンファレンス等にも遠隔で参加できるよう体制を整えています。

スタッフ間の連携や教育も随時更新可能なクラウド

お問い合わせ

電話で問い合わせ





### Point 03

赤ちゃん～年齢を問わずご利用頂けます。

小児看護（NICUを含む）経験のある看護師が在籍し、  
加えて、救命急性期病棟、ICUで実務経験を積んだ経験豊富な看護師が多数在籍します。

そのため、年齢を問わず訪問看護を必要とする方へ対応いたします。

✉ お問い合わせ

📞 電話予約

NewGate訪問看護ステーション  
笑顔あふれる、自分らしい人生を

お問い合わせはこちら

✉ お問い合わせ

📞 電話予約

小児訪問看護専用の  
ホームページも  
ご用意しております





# 7. 福利厚生







# スタッフさん達を最大限サポート！ NewGateの福利厚生！

## 生活支援

引越し手当 40,000円/回

交通費 20,000円/月

通院休暇、産休、育休、看護休暇、育児休暇、介護休暇、慶弔休暇

特別休暇5日/年 有給休暇10～20日/年 バースデー休暇1日/年

業務委託社員、フレックス勤務制度

(有給休暇は正社員雇用から半年後に10日授与されます。)





# フォローアップ体制

- 同行訪問によるOJT研修（1ヶ月～社保加入）
- 社内教育専用コンテンツ（計100本）
  - └ 社会人基礎力を向上させるマインドセット
  - └ 税務、金融リテラシーの向上
  - └ マナー、言葉遣いに関する特別講座
  - └ ハラスメント研修
- 集団療育、集団教育センター  
重症心身障がい児 デイケアLIB 医療的ケア研修
- 精神障がい者の在宅看護セミナー（経費負担）
- 学会、セミナー、研修も全て経費負担





## オンラインを利用した 社内教育の充実！



## 社用車貸し出し！ 直行直帰可能！



## 髪型、髪色、 ピアス、ネイル自由！！！！



## Macbook・iPad支給！



## 社内イベント多数！





# 8. 給与形態

## 正社員

基本給：200,000円/月  
(研修期間1～3ヶ月：1,700円/時)  
資格・調整手当 各職位号棒により変動

扶養手当 10,000円/月  
通勤手当 上限 20,000円/月  
待機手当 3,500円/日  
ロング日勤手当 3,000円/日  
遅出手当 1,000円/日  
※遅出③、④のみ

## アルバイト・パート

時給ではなく訪問件数に応じて給与支払い

訪問1件につき4,000円  
(医療保険適応の訪問)

※同行訪問時は1,700円

## インセンティブ

毎月の訪問件数に応じて報酬アップ

### インセンティブ①

月間訪問件数70件以上で10件ごとに  
10,000円

### インセンティブ②

インセンティブ①に加えて、  
月間訪問件数100件達成で50,000円

**つまり100件で基本給＋8万円！**

# 9.人事評価制度



なぜ必要なのか？



An illustration of a stack of books with one open book on top, emitting a bright light. It is positioned in the upper right corner of the orange background.

# 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



# 看護業界では珍しい細やかな人事評価制度

11

## 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がある。年数やポジションによるマウントにより、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。間違えた努力や結果を評価されない(評価対象に入らない行動をしているため)ことから不満につながる。
- ③報酬や待遇で明確な差がないと、優秀な人ほど割を食うことになり、成果を出さない（楽をする人）が居心地の悪い環境になる。

## 評価制度導入によって...

- ①何をしたら昇級できるのかが明確になり、スタッフ自身が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どうにもならない事実や結果を元に評価することができる。
- ③適切な人材への利益分配が可能に。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繋がる。

# 評価制度の仕組み

11

評価には定量評価、定性評価を用いられます。

## 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）に基づく。  
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。

（例）

- ・ 月の訪問件数
- ・ 受け持ち患者数
- ・ 売上
- ・ 利益率
- ・ 離職率

## 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。  
評価者の判断に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る。

（例）

- ・ 素直さ
- ・ 自律思考
- ・ 周囲への配慮、メンバーシップ
- ・ 後輩育成、リーダーシップ
- ・ 経営参画、企業理念の再現性



# 評価制度の仕組み

評価には定量評価、定性評価を用いられます。

## 定量評価とは

- ・ 1～6点の6段階で評価を行う
- ・ 会社指定の評価基準  
つまりは、会社組織の一員として最低限求められている基準が明確化されている

## 定性評価とは

- ・ 1～4点の4段階評価で評価を行う
- ・ 面談を通して被評価者が自身でその項目に沿った詳細を決定する。

※迅速に、、出来るだけ、、可能な限り、、  
上記のような人によって捉え方が異なる内容設定は避ける必要がある

定量・定性の2軸を合計100点満点で評価します

# 評価制度の仕組み

11

## 定量・定性ごとの評価ウェイト

定量評価・定性評価の比重は役職によって異なります。

一般社員は「素直さ」「当たり前のことを当たり前にする」（定性）などの評価ウェイトを大きく設定しています。

役職が上がるにつれて会社・組織全体のマネジメントをする役割になっていくため、定性評価項目はできて当たり前。個人としてもそうですか、チーム全体・組織全体の実績（定量）＝結果に評価ウェイトを調整しています。



# 評価制度の仕組み

# 評価反映

通常プレイヤー

エリアマネージャー

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
1	個人訪問件数（件）	70	75	～54	55～64	65～74	75～99	100～129	130～	60%	40%
2	担当者数（人）	30	12	～3	5～8	8～12	12～20	20～30	30～		
1	人員稼働率（％）	20	75	60以下	65	70	75	80	85	40%	60%
2	エリア売上（万円）	20	401	～300	301～350	351～400	401～500	501～600	601～		
3	エリア利益率（％）	20	17	～10	11～14	15～17	17～20	21～25	26～		
4	エリア内離職率（％）	30	20	50	40	30	20	10	5		
5	個人訪問の評価3点以下のプレイヤー在籍人数（人）	10	2	5	4	3	2	1	0		

→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。

→定性と定量で出た評価により  
給与テーブルを用いて号棒増減を決定します。

# 評価制度の仕組み

## -評価判定-

人事評価は半年間に 1 回、年間 2 回実施します。

半年間で出た自身の点数に応じてF～S +の判定が行われ、その判定に応じた号棒の調整を実施します

予め、被評価者との誤認が起こらないように中間面談で進捗状況を双方確認するように進めていきます

【評価判定】	34以下	35～39	40～44	45～49	50～55	56～60	61～65	66～70	71～75	76～80	81以上
判定	F	D	D+	C	C+	B	B+	A	A+	S	S+
号棒	-6	-4	-2	-1	維持	1+	2+	3+	4+	6+	8+

# 評価制度の仕組み 給与テーブル

- ・ 各役職に応じて給与テーブルを設定！
- ・ 入社時は10号棒目からスタート！
- ・ 各号棒の給与設定が明確に！  
→ 目指したい場所へのロードマップがここに実現！



号棒	自動常勤Ns (ママさん等)				通常プレイヤー			
	基本給等	固定費給手当	調整手当	合計	基本給等	固定費給手当	調整手当	合計
1	176,000	41,000	6,000	223,000	191,000	70,000	27,500	288,500
2	176,000	42,000	8,000	226,000	192,000	70,000	30,000	292,000
3	176,000	43,000	10,000	229,000	193,000	70,000	32,500	295,500
4	176,000	44,000	12,000	232,000	194,000	70,000	35,000	299,000
5	176,000	45,000	14,000	235,000	195,000	70,000	37,500	302,500
6	176,000	46,000	16,000	238,000	196,000	70,000	40,000	306,000
7	176,000	47,000	18,000	241,000	197,000	70,000	42,500	309,500
8	176,000	48,000	20,000	244,000	198,000	70,000	45,000	313,000
9	176,000	49,000	22,000	247,000	199,000	70,000	47,500	316,500
10	176,000	50,000	24,000	250,000	200,000	70,000	50,000	320,000
11	176,000	51,000	26,000	253,000	201,000	70,000	52,000	323,000
12	176,000	52,000	32,000	260,000	202,000	70,000	54,000	326,000
13	179,000	53,000	33,000	265,000	203,000	70,000	56,000	329,000
14	182,000	54,000	34,000	270,000	204,000	70,000	58,000	332,000
15	185,000	55,000	35,000	275,000	205,000	70,000	60,000	335,000
16	188,000	56,000	36,000	280,000	206,000	70,000	62,000	338,000
17	191,000	57,000	37,000	285,000	207,000	70,000	64,000	341,000
18	194,000	58,000	38,000	290,000	208,000	70,000	66,000	344,000
19	197,000	59,000	39,000	295,000	209,000	70,000	68,000	347,000
20	200,000	60,000	40,000	300,000	210,000	70,000	70,000	350,000



# 評価制度の仕組み 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				プレイングマネージメント リーダー（プレイングマネージャー）					エリアマネージャー候補・補佐 主任 調整手当					管理職・3-5人の組織 エリアマネージャーA・スペシャリスト					管理職・6-12の組織 エリアマネージャーB					統括管理者				
	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	リーダー手当	合計	基本給等	固定資格手当		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	MGR手当	合計	基本給等	固定資格手当	調整手当	管理者手当	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	211,500	70,000	24,000	16,000	321,500	221,500	70,000	24,000	31,000	346,500	218,000	70,000	24,000	46,000	358,000	213,500	70,000	52,000	65,000	400,500	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	213,000	70,000	28,000	17,000	328,000	223,000	70,000	28,000	32,000	353,000	221,000	70,000	28,000	47,000	366,000	217,000	70,000	54,000	65,000	406,000	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	214,500	70,000	32,000	18,000	334,500	224,500	70,000	32,000	33,000	359,500	224,000	70,000	32,000	48,000	374,000	220,500	70,000	56,000	65,000	411,500	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	216,000	70,000	36,000	19,000	341,000	226,000	70,000	36,000	34,000	366,000	227,000	70,000	36,000	49,000	382,000	224,000	70,000	58,000	65,000	417,000	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	217,500	70,000	40,000	20,000	347,500	227,500	70,000	40,000	35,000	372,500	230,000	70,000	40,000	50,000	390,000	227,500	70,000	60,000	65,000	422,500	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	219,000	70,000	44,000	21,000	354,000	229,000	70,000	44,000	36,000	379,000	233,000	70,000	44,000	51,000	398,000	231,000	70,000	62,000	65,000	428,000	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	220,500	70,000	48,000	22,000	360,500	230,500	70,000	48,000	37,000	385,500	236,000	70,000	48,000	52,000	406,000	234,500	70,000	64,000	65,000	433,500	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	222,000	70,000	52,000	23,000	367,000	232,000	70,000	52,000	38,000	392,000	239,000	70,000	52,000	53,000	414,000	238,000	70,000	66,000	65,000	439,000	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	223,500	70,000	56,000	24,000	373,500	233,500	70,000	56,000	39,000	398,500	242,000	70,000	56,000	54,000	422,000	241,500	70,000	68,000	65,000	444,500	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	225,000	70,000	60,000	25,000	380,000	235,000	70,000	60,000	40,000	405,000	245,000	70,000	60,000	55,000	430,000	245,000	70,000	70,000	65,000	450,000	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	226,500	70,000	64,000	26,000	386,500	236,500	70,000	64,000	41,000	411,500	248,000	70,000	64,000	56,000	438,000	248,500	70,000	74,500	67,000	460,000	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	228,000	70,000	68,000	27,000	393,000	238,000	70,000	68,000	42,000	418,000	251,000	70,000	68,000	57,000	446,000	252,000	70,000	79,000	69,000	470,000	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	229,500	70,000	72,000	28,000	399,500	239,500	70,000	72,000	43,000	424,500	254,000	70,000	72,000	58,000	454,000	255,500	70,000	83,500	71,000	480,000	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	231,000	70,000	76,000	29,000	406,000	241,000	70,000	76,000	44,000	431,000	257,000	70,000	76,000	59,000	462,000	259,000	70,000	88,000	73,000	490,000	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	232,500	70,000	80,000	30,000	412,500	242,500	70,000	80,000	45,000	437,500	260,000	70,000	80,000	60,000	470,000	262,500	70,000	92,500	75,000	500,000	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	234,000	70,000	84,000	31,000	419,000	244,000	70,000	84,000	46,000	444,000	263,000	70,000	84,000	61,000	478,000	266,000	70,000	97,000	77,000	510,000	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	235,500	70,000	88,000	32,000	425,500	245,500	70,000	88,000	47,000	450,500	266,000	70,000	88,000	62,000	486,000	269,500	70,000	101,500	79,000	520,000	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	237,000	70,000	92,000	33,000	432,000	247,000	70,000	92,000	48,000	457,000	269,000	70,000	92,000	63,000	494,000	273,000	70,000	106,000	81,000	530,000	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	238,500	70,000	96,000	34,000	438,500	248,500	70,000	96,000	49,000	463,500	272,000	70,000	96,000	64,000	502,000	276,500	70,000	110,500	83,000	540,000	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	240,000	70,000	100,000	35,000	445,000	250,000	70,000	100,000	50,000	470,000	275,000	70,000	100,000	65,000	510,000	280,000	70,000	115,000	85,000	550,000	350,000	70,000	125,000	125,000	670,000

20号俵の年収想定

月給	12ヶ月分	3,600,000
月給＋賞与2回 14ヶ月分		4,200,000

20号俵の年収想定

月給	12ヶ月分	4,200,000
月給＋賞与2回 14ヶ月分		4,900,000

20号俵の年収想定

月給	12ヶ月分	4,860,000
月給＋賞与2回 14ヶ月分		5,670,000

20号俵の年収想定

月給	12ヶ月分	5,340,000
月給＋賞与2回 14ヶ月分		6,230,000

20号俵の年収想定

月給	12ヶ月分	5,640,000
月給＋賞与2回 14ヶ月分		6,580,000

20号俵の年収想定

月給	12ヶ月分	6,120,000
月給＋賞与2回 14ヶ月分		7,140,000

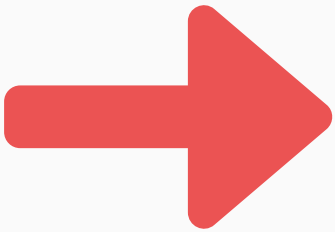
20号俵の年収想定

月給	12ヶ月分	6,600,000
月給＋賞与2回 14ヶ月分		7,700,000

20号俵の年収想定

月給	12ヶ月分	8,040,000
月給＋賞与2回 14ヶ月分		9,380,000

- ・ 昇級したい
- ・ 成果を評価してほしい
- ・ 納得のいく給与でプライベートを重視したい



評価制度・給与テーブルが明確になることで、  
給与・働き方・ライフスタイルなどを含めた  
スタッフさんと企業側のマッチングの質が向上！

# 実際に用いられる定性評価項目

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)	役職	対象者氏名	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)
リーダーor主任	エリアマネージャー	日勤常勤、通常プレイヤー		1	素直さ	相手の意見や指摘をまずは受け入れる		25	3
				2	誠実さ	仕事や他人に対して、まじめで真心がこもっている		25	
				3	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		20	
				4	ビジネスマナー	訪問看護師としてマナー所作を理解し、恥ずかしくない立ち居振る舞いをしている		20	
				5	自分で選定			10	
リーダーor主任	エリアマネージャー	トッププレイヤー		1	素直さ	相手の意見や指摘をまずは受け入れる		20	3
				2	自律志向	自らの立てた規範や意義・目的に従って行動する		20	
				3	自己革新（啓発）	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		20	
				4	顧客維持力	現在の顧客との緊密さを維持できる力		20	
				5	自分で選定			20	
リーダーor主任	エリアマネージャー	リーダー（プレイングマネージャー）		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		20	3
				2	処理速度	業務遂行スピードが速い		20	
				3	柔軟志向	状況の変化に応じて、臨機応変に対処している		20	
				4	部下・後輩への配慮	部下・後輩への気配り、心配り		20	
				5	自分で選定			20	
エリアマネージャー	統括管理者	主任		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		15	3
				2	上司・先輩との関係	上司・先輩とのコミュニケーション、補佐代行を怠らない		20	
				3	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		15	
				4	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		15	
				5	部下・後輩への配慮	部下・後輩への気配り、心配り		20	
				6	自分で選定	自分で項目選ぶ		15	
エリアマネージャー	統括管理者	スペシャリスト		1	チャレンジ性	新々なテーマや、高い目標に果敢に取り組んでいる		15	3
				2	後継者の育成	自分の腹心（分身）決め、計画的に特別教育している		15	
				3	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		15	
				4	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		20	
				5	部下・後輩への配慮	部下・後輩への気配り、心配り		20	
				6	自分で選定			15	
統括管理者	専務取締役	エリアマネージャA		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		15	3
				2	経営幹部との関係	良い意味での緊張感を保ち、適切な報告・連絡・相談をする		15	
				3	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		15	
				4	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		20	
				5	部下・後輩への配慮	部下・後輩への気配り、心配り		20	
				6	自分で選定			15	
統括管理者	専務取締役	エリアマネージャB		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		20	3
				2	経営への参画	部下・後輩を上手に計画・企画立案や改善活動に参加させる		10	
				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		10	
				4	人物の評価	相手の能力・強み弱みを正確に把握し、対応する		10	
				5	部下・後輩への配慮	部下・後輩への気配り、心配り		10	
				6	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		10	
				7	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		10	
				8	後継者の育成	自分の腹心（分身）決め、計画的に特別教育している		10	
				9	自分で選定			10	
専務取締役	代表取締役	統括管理者		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		10	3
				2	経営への参画	部下・後輩を上手に計画・企画立案や改善活動に参加させる		10	
				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		10	
				4	経営資源の活用	目標達成のために、ヒト・モノ・カネ等、経営資源の活かした使い方をする		10	
				5	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		10	
				6	人物の評価	相手の能力・強み弱みを正確に把握し、対応する		10	
				7	部下・後輩との対立	部下・後輩に嫌われることを恐れず、言うべきこと厳しいことを堂々と言う		10	
				8	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		10	
				9	部下・後輩に対する公平さ	部下・後輩を分けへだてなく扱う		10	
				10	自分で選定			10	

実際に用いられる定量評価項目

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	1	個人訪問件数（件）	70	70	～54	55～64	65～74	70～80	81～100	101～	60%	40%
					2	担当者数（人）	30	12	～3	5～8	8～12	12～20	20～29	30～		
リーダーor主任	エリアマネージャー	通常プレイヤー		看護師、理学療法士、作業療法士	1	個人訪問件数（件）	70	75	～54	55～64	65～74	75～85	86～100	101～	60%	40%
					2	担当者保有数（人）※累積	30	12	～29	30～42	43～90	91～120	121～180	181～		
リーダーor主任	エリアマネージャー	トッププレイヤー		看護師、理学療法士、作業療法士	1	個人訪問件数（件）	70	80	～59	60～69	70～79	80～89	90～100	101～	50%	50%
					2	担当者保有数（人）※累積	30	18	～47	48～71	72～107	108～138	139～204	205～		
エリアマネージャー	専務取締役or代表取締役	リーダー （プレイングマネージャー）		看護師、理学療法士、作業療法士	1	個人訪問件数（件）	55	80	～59	60～69	70～79	80～89	90～100	101～	40%	60%
					2	担当者保有数（人）※累積	25	91	～29	30～42	43～90	91～120	121～180	181		
					3	エリア売上（万円）	10	401	～300	301～350	351～400	401～500	501～600	601～		
					4	離職率（％）	10	20	41～	31～40	21～30	11～20	6～10	～5		
エリアマネージャー	専務取締役or代表取締役	主任		看護師、理学療法士、作業療法士	1	個人訪問件数（件）	40	70	～39	40～59	60～69	70～79	80～99	100～	60%	40%
					2	担当者保有数（人）※累積	25	61	～18	19～42	43～60	61～90	91～120	121～		
					3	エリア売上（万円）	15	401	～300	301～350	351～400	401～500	501～600	601～		
					4	離職率（％）	20	20	41～	31～40	21～30	11～20	6～10	～5		
エリアマネージャー	代表取締役	スペシャリスト		言語聴覚士	1	個人訪問件数（件）	30	80	～59	60～69	70～79	80～99	100～139	140～	30%	70%
					2	担当者保有数（人）※累積	30	30	～120	121～144	145～174	175～234	235～300	301～		
					3	社内研修実施回数（回）	25	2	0		1	2	3	4		
					4	スタッフ個別相談数（回）	15	10	0	1～4	5～9	10～14	15～19	20～		
統括or専務取締役	代表取締役	エリアマネージャーA		看護師、理学療法士、作業療法士	1	人員稼働率（％）	20	75	60以下	65	70	75	80	85	40%	60%
					2	エリア売上（万円）	20	401	～300	301～350	351～400	401～500	501～600	601～		
					3	エリア利益率（％）	20	17	～10	11～14	15～17	17～20	21～25	26～		
					4	エリア内離職率（％）	30	20	50	40	30	20	10	5		
					5	個人訪問の評価3点以下のプレイヤー在籍人数（人）	10	2	5	4	3	2	1	0		
統括or専務取締役	代表取締役	エリアマネージャーB		看護師、理学療法士、作業療法士	1	人員稼働率（％）	15	75	60以下	65	70	75	80	85	30%	70%
					2	エリア売上（万円）	20	601	～400	401～500	501～600	601～700	701～1000	1001～		
					3	エリア利益率（％）	15	17	～10	11～14	15～17	17～20	21～25	26～		
					4	エリア内離職率（％）	20	15	50	40	30	15	10	0		
					5	個人訪問の評価3点以下のプレイヤー在籍人数（人）	10	2	5	4	3	2	1	0		
					6	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＋100	目標＋200		
					7	企画提案・実行数（回）	10	1	0	-	-	1	2	3		
専務取締役	代表取締役	統括管理者		看護師、理学療法士、作業療法士	1	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＋100	目標＋200	20%	80%
					2	会社ALL利益率（％）	10	17	～10	11～14	15～17	17～20	21～25	26～		
					3	役職離職率（人）	15	0	2	1	-	-	-	0		
					4	全体離職率（％）	15	15	50	40	30	15	10	0		
					5	エリマネB在籍数（人）	15	4	～1	2	3	4	5	6～		
					6	利用者獲得件数（自身で獲得）	10	5	0	1	2～4	5～9	10～19	20～		
					7	会社ALL研修企画、資格取得数	15	5	0	1	2～4	5	6～9	10～		
					8	企画提案・実行数	10	5	5未満	-	-	5	6	7		

# 評価制度の仕組み -採点例-

評価には定量評価、定性評価を用いられます。

## 定量評価（通常プレイヤー） 40

- ・ 2項目（個人訪問件数、担当者数）

- ・ 配点ウエイトは

個人訪問件数 70で1項目あたり最大 28P

$28P \div 6 \text{段階評価} = 1 \text{点あたり } 4.66P$

担当者数 30で1項目あたり最大 12P

$12P \div 6 \text{段階評価} = 1 \text{点あたり } 2P$

個人訪問件数 4点（18.64P）

担当者数 5点（10P）

└合計 28.64ポイント／40ポイント

## 定性評価（通常プレイヤー） 60

- ・ 5項目（素直さ、自律思考、自己革新、顧客維持力、自分で選定）

- ・ 配点ウエイトは 20で1項目あたり最大 12P

$12P \div 4 \text{段階評価} = 1 \text{点あたり } 3 \text{ポイント}$

素直さ 3点（9P） 自律思考 2点（6P）

自己革新 3点（9P） 顧客維持 4点（12P）

自分で選定 3点（9P）

└合計 45ポイント／60ポイント

73.64P／100P 判定A+ 4号棒昇給



# 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、積極的に人事評価、昇進、昇給を行います



これらのステップを  
3～5年で達成していくことが可能！

NewGate訪問看護ステーションへようこそ

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





ご清聴いただき  
ありがとうございました！

質疑応答に移ります！

