みらいベスト株式会社

福祉用具専門職向け給与制度

公平で魅力的な給与制度のご紹介

福祉用具業界の現状

- 介護業界の中でも**給与水準が低い**傾向
- **資格取得のハードルが低い**ことが要因の一つ
- 業界全体の専門性評価の低さが待遇に影響

福祉用具専門相談員の真の価値

- **福祉用具のプロフェッショナル**として専門知識を提供
- 間接的ながら**利用者のQOL向上**に大きく貢献
- 適切な用具選定と提案で**介護負担軽減**を実現

みらいベスト株式会社は、福祉用具専門職の**真の価値に見合った**、
公正で魅力的な給与制度を通じて専門性を正当に評価します。

Step 1

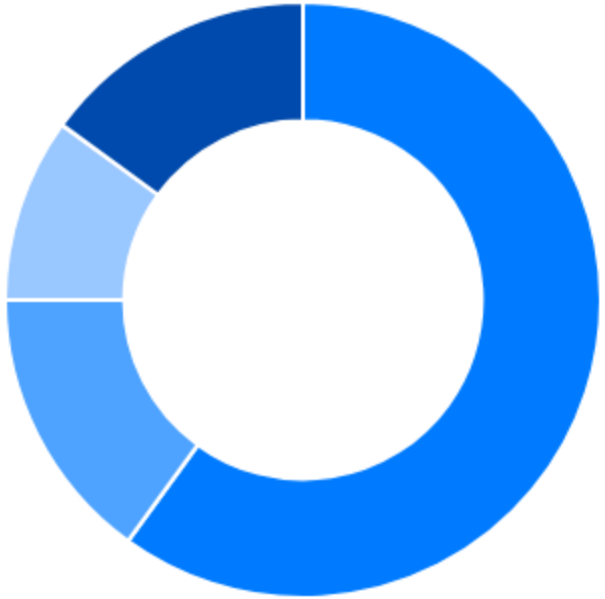
業界の現状と基本方針

みらいベストの給与制度の出発点

- 「基本給20万＋資格手当＋歩合5%」の基本構造
- 安定と成果報酬のバランスを重視
- 業界全体の動向を踏まえた競争力ある制度設計
- 社員の努力が公平に評価される透明性

安定した生活基盤の上に、
個人の努力が報われる仕組みが重要です

業界の一般的な給与構成



基本給 (60%)

インセンティブ (15%)

資格・その他手当 (10%)

賞与 (15%)

Step 2

安定した基盤の構築

基本給と資格手当の重要性

- 安定した基本給は社員の定着率向上に直結
- 基本給20万円の基準（業界平均22〜25万円）
- 地域や経験年数を考慮した競争力ある設定
- 資格手当による専門性の評価と向上支援

インセンティブが機能するためには、
社員が安心して働ける安定した基盤が不可欠です

専門性を評価する資格手当

🎓	**福祉用具専門相談員** 専門知識の証明	月額 10,000円
👨‍⚕️	**介護福祉士** より高度な専門性	月額 20,000円
🏠	**住環境コーディネーター2級** 住環境整備の専門知識	月額 5,000円

Step 4 インセンティブ設計の要点

何を基準に「5%」を還元するか？

A:「売上」基準の歩合制

総売上 × 歩合率

単純明快で計算しやすいが、利益率の低い商品の販売を促進してしまうリスクがある

↓

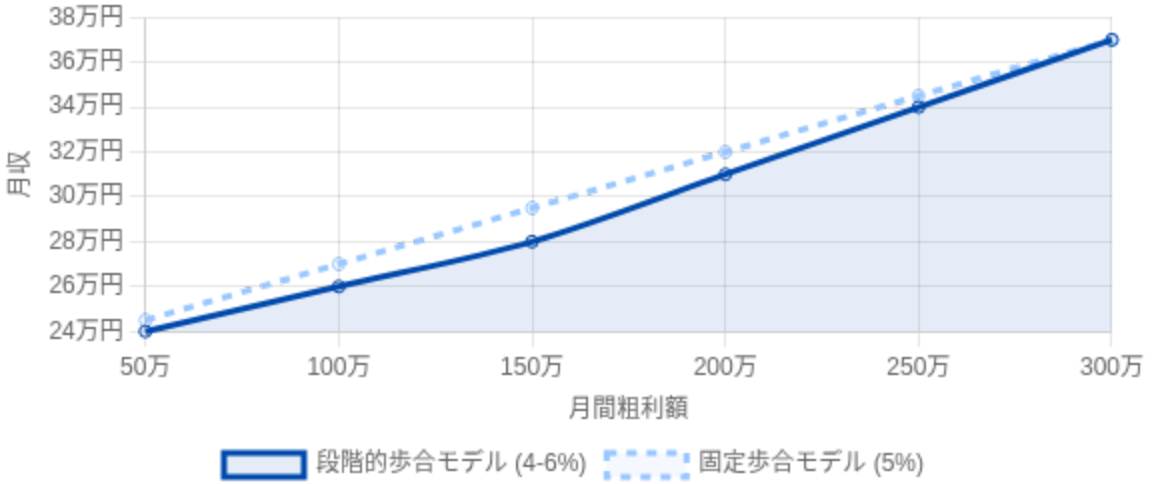
B:「粗利」基準の歩合制（推奨）

粗利（売上-原価） × 歩合率

会社の利益への貢献度が直接評価に繋がるため、より公平で持続可能なモデル

みらいベスト株式会社では、
「粗利」をインセンティブの基準とします

固定歩合率と段階的歩合率の比較



固定歩合モデル (5%)

- シンプルで分かりやすい
- 予測しやすい収入
- 追加努力の動機付けが弱い

段階的歩合モデル (4-6%)

- 目標達成意欲を継続的に刺激
- 高成果者がより報われる
- 成長志向の社員に最適

Step 5 ハイブリッド成長モデル　～収入シミュレーション～

みらいベスト株式会社 提案モデル

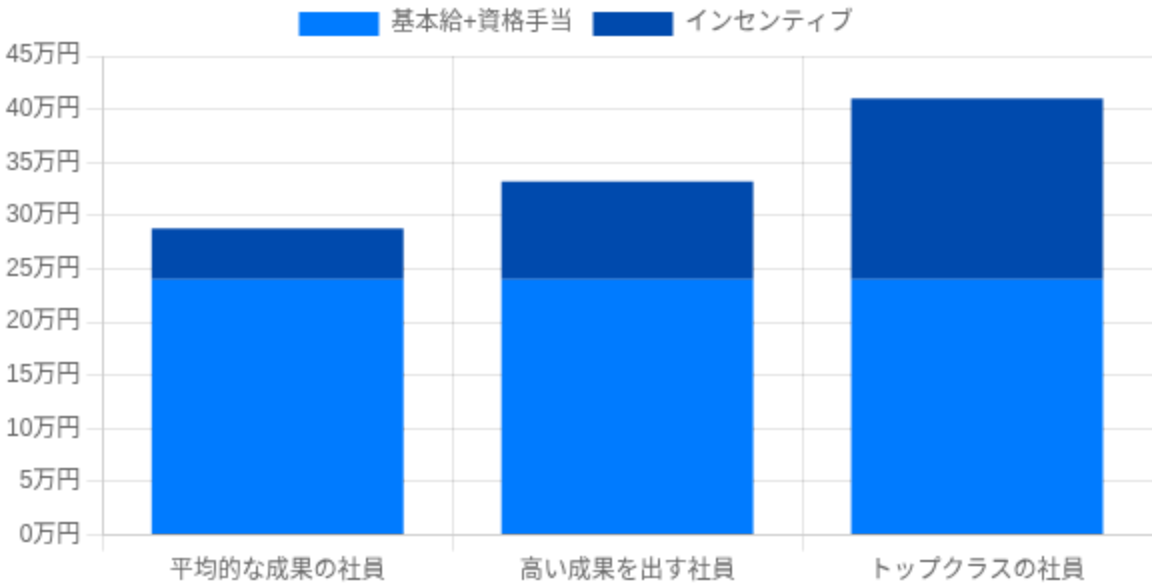
- **基本給:** 220,000円
- **資格手当:** 20,000円 (介護福祉士の場合)
- **インセンティブ:** 粗利に対する段階的歩合制

  月間粗利150万円まで：**4%**

  月間粗利150万円超過分：**6%**

このモデルでは、成果を上げるほどインセンティブの割合が増え、
収入が大きく向上します。社員の努力が明確に給与に反映されるため、
高いモチベーション維持に繋がります。

成果別 月収シミュレーション



平均的な成果の社員: 月間粗利120万円（月収約28万円）

高い成果を出す社員: 月間粗利170万円（月収約33万2千円）

トップクラスの社員: 月間粗利250万円（月収約41万円）

Step 6

金銭報酬以外の動機付けとまとめ

「誰もが働きたくなる」職場環境を構築するために

チームインセンティブ

営業所やチーム単位での目標達成時に追加ボーナスを支給し、協力体制を促進

明確なキャリアパス

リーダーや管理職への昇進基準を明確にし、長期的な目標設定をサポート

定性的な評価

顧客満足度や後輩指導など、数字以外の貢献も評価・賞賛する文化を醸成

結論：成長を実感できる制度こそが、最高の原動力となる

安定した基本給 ＋ 公平な粗利ベースの段階的インセンティブ ＝ 成長と意欲を引き出す制度

福祉用具の専門家たちが誇りを持ち、意欲的に働き続けられる環境をみらいベスト株式会社は実現します