

※この表は「職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系」及び「経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給する仕組み」に関しての一例になりますので、必ず作成する必要はありません。地域性や事業所の状況等に応じて参考にして下さい。

正職員 (月給)	職位		新人	初級	中級	上級	管理職
	役職		介護職員	介護職員	介護職員	サ責	管理者
	勤続年数(※3)		0~6か月	6か月~3年	3年~5年	5年~	3年~
	資格(※3)			介護職員初任者研修	介護職員実務者研修	介護福祉士	事業者が指定する資格
	評価(※3)			例1)直前の人事評価がB以上 例2)新人4等級以上を2年連続格付け経験かつ管理者推薦	例1)直前2年間の人事評価がA以上 例2)初級6等級以上を2年連続格付け経験かつ管理者推薦	例1)過去3年間の人事評価がSを含むA以上 例2)中級8等級以上を2年連続格付け経験かつ管理者推薦	管理職登用試験でA以上
	基本給 (等級)	1	120,000	133,000	146,000	159,000	165,000
		2	120,500	133,500	146,500	159,500	165,500
		3	121,000	134,000	147,000	160,000	166,000
		4	122,000	135,000	148,000	161,000	167,000
		5	123,000	136,000	149,000	162,000	168,000
6		124,500	137,500	150,500	163,500	169,500	
7		126,000	139,000	152,000	165,000	171,000	
8		128,000	141,000	154,000	167,000	173,000	
9		130,000	143,000	156,000	169,000	175,000	
10		133,000	146,000	159,000	172,000	178,000	
手当	役職手当				10,000	20,000	
	資格手当		5,000	7,000	10,000	10,000	
非正規職員・ パート職員等 (時給)	基本給 (等級)	1	800	900	1000		
		2	820	920	1050		
		3	840	940	1,100		
		4	860	960	1,150		
		5	880	980	1,200		
	手当	資格手当		50	70		

※役職手当、資格手当の額については、就業規則等で別途定めておくこと。

※同一の職位区分であっても、等級等を設定することで、給与差を設けることが可能。その場合、どのようにして等級等が決定されるのか、書面により具体的に定めておくこと。

※昇給の仕組みについては、※3のいずれかを就業規則等の明確な根拠規定を書面により整備した上で、全ての介護職員に周知する必要がある。

なお、「評価」により昇給の仕組みを設ける場合は、客観的な評価(採点)基準や昇給条件についても明文化される必要がある。

また、「管理者の推薦」等を評価基準や昇給条件にする場合は、その推薦を受けるにはどういう基準や条件を満たす必要があるか等についても、併せて全ての介護職員に周知する必要がある。

※評価基準等については、厚生労働省の在宅介護業の職業能力評価シート (<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000093927.html>)等を参照されたい。

※等級の決定方法については、人事評価制度の導入等が考えられる。(職位別に評価項目を変更することも可能)

例えば、年1回面談を行い、自己評価を行ったうえで、管理者評価を行う。その評価を元に、昇給ランクを決定する。

ランク	評価		定期昇降
S	特に優秀	「一人できている」という上司評価が90%以上	2等級昇格
A	優秀	「一人できている」という上司評価が75%以上	1等級昇格
B	普通	「一人できている」という上司評価が50%以上	無
C	少し悪い	「一人できている」という上司評価が30%以上	1等級降格
D	悪い	「一人できている」という上司評価が30%以下	2等級降格