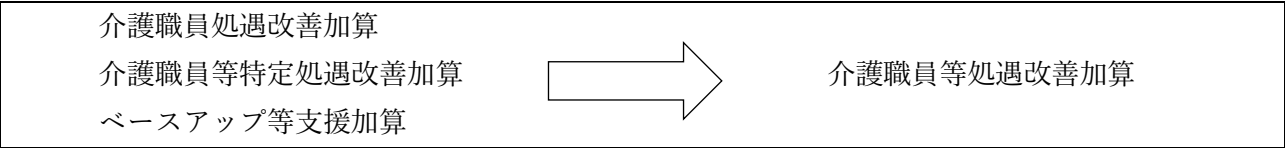


介護職員等処遇改善加算について（集団指導）

介護職員の処遇改善については、平成 23 年度まで実施された介護職員処遇改善交付金による賃金改善の効果を継続させるため、平成 24 年度の介護報酬改定において介護職員処遇改善加算が創設されました。令和 6 年度介護報酬改定においては、処遇改善に係る 3 種の加算を一本化し、介護職員等処遇改善加算が創設され、加算率の引上げ及び配分方法のルールが変更されました。

令和 6 年度介護報酬改定



次の観点から、3 種の処遇改善加算を一本化

- ①事業者の賃金改善や申請に係る事務負担を軽減する観点
- ②利用者にとって分かりやすい制度とし、利用者負担の理解を得やすくする観点
- ③事業所全体として、柔軟な事業運営を可能とする観点

【令和 7 年 3 月までの経過措置について】

令和 6 年の介護報酬改定において、一本化後の新加算Ⅰ～Ⅳに直ちに移行できない事業所のため、激変緩和措置として、新加算Ⅴ(1～14)が設けられていましたが、令和 7 年 3 月末で経過措置が終了し、算定できなくなります。

令和 7 年度 計画書等の提出について

令和 7 年度の計画書は、算定状況により以下のとおり提出先が異なります。

令和 7 年 3 月の 算定状況	令和 7 年 4 月の 区分変更の有無	提出書類	提出先
Ⅰ～Ⅳ	なし	計画書	ホームページの提出フォーム

提出期限（1 回目） **4 月 1 5 日** ※補正対応に時間を要する場合や審査の結果、給与制度を変更する
提出期限（2 回目） **4 月 3 0 日** 必要が生じる場合があるため、4 月 15 日までの提出を推奨します。

令和 7 年 3 月の 算定状況	令和 7 年 4 月の 区分変更の有無	提出書類	提出先
Ⅰ～Ⅳ	あり	計画書、体制届、添付書類	監査指導課（電子・郵送）
Ⅴ(1～14)	必ずⅠ～Ⅳへ変更	計画書、体制届、添付書類	監査指導課（電子・郵送）

提出期限 **4 月 1 5 日（必着）**

令和6年度介護報酬改定においては、①事業者の賃金改善や申請に係る事務負担を軽減する観点、②利用者にとって分かりやすい制度とし、利用者負担の理解を得やすくする観点、③事業所全体として、柔軟な事業運営を可能とする観点から、処遇改善に係る加算の一本化を行った。

具体的には、旧3加算（介護職員処遇改善加算（以下「旧処遇改善加算」という。）、介護職員等特定処遇改善加算（以下「旧特定加算」という。）及び介護職員等ベースアップ等支援加算（以下「旧ベースアップ等加算」という。）をいう。以下同じ。）の各区分の要件及び加算率を組み合わせる形で、令和6年6月から「介護職員等処遇改善加算」（以下単に「処遇改善加算」という。）への一本化を行うとともに、加算率の引上げや配分方法の工夫を行った。

さらに、令和6年度補正予算においては、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、介護人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対し、所要の額を補助する事業として、介護人材確保・職場環境改善等事業を盛り込み、介護現場における更なる賃上げに向けた支援を行うこととしている。また、処遇改善加算の更なる取得促進に向けて、事業者の事務負担等に配慮し、令和7年度中は経過措置期間を設けることとする。具体的には、キャリアパス要件Ⅰからキャリアパス要件Ⅲまでについて、令和7年度中に取得要件を整備することを誓約した場合は、令和7年度当初から要件を満たしたものと取り扱うこととして差し支えないこととする。また、職場環境等要件について、令和7年度中に要件を整備することを誓約した場合は、令和7年度当初から要件を満たしたものと取り扱うこととして差し支えないこととする。また、介護人材確保・職場環境改善等事業の申請を行った場合は、令和7年度における職場環境等要件に係る適用を猶予することとする。

※賃金：基本給、手当、賞与等（退職手当を除く）

※ベースアップ：賃金表の改訂により基本給又は決まって毎月支払われる手当の額を変更し、賃金水準を一律に引き上げることをいう。

※特に経験・技能のある介護職員：

介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。具体的には、介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業者の裁量で設定することとする。

P o i n t

- ・賃金水準を下げてはいけない
- ・基本給による賃金改善が望ましい
- ・介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある介護職員に重点的に配分する
- ・著しく偏った配分は行わない

算定要件について

加算区分ごとの算定要件と令和7年度中の特例

要件	令和7年度中の対応	加算区分			
		I	II	III	IV
① 月額賃金改善要件Ⅰ（月給による賃金改善）		○	○	○	○
② 月額賃金改善要件Ⅱ（旧ベースアップ等加算相当の賃金改善）		○	○	○	○
③ キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）	R7年度中に 対応すること の誓約で可	○	○	○	○
④ キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）		○	○	○	○
⑤ キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）		○	○	○	
⑥ キャリアパス要件Ⅳ（改善後の月額賃金要件）		○	○		
⑦ キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）		○			
⑧ 職場環境要件	R7年度中に 対応すること の誓約で可	○	○	○	○

令和7年度以降の職場環境等要件

要件			加算区分			
			I	II	III	IV
【Ⅰ又はⅡを算定する場合】						
・区分ごとに2以上の取組を実施						
・「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち3以上の取組（うち⑰又は⑱は必須）を実施			○	○		
・職場環境等の改善に係る取組について、ホームページへの掲載等により公表						
【Ⅲ又はⅣを算定する場合】						
・区分ごとに1以上の取組を実施					○	○
・「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち2以上の取組を実施						
入職促進に向けた取組	①	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化				
	②	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築				
	③	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可）				
	④	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施				
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤	働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等				
	⑥	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動				

	⑦	エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入
	⑧	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	⑩	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備
	⑪	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている
	⑫	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
	⑭	短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
	⑮	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施
	⑯	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	⑰	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている
	⑱	現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している
	⑲	5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている
	⑳	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている
	㉑	介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入
	㉒	介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入
	㉓	業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。

	②④	各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行う ICT インフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施
		※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、要件を満たすものとする ※小規模事業者は、②④の取組を実施していれば要件を満たすものとする
やりがい・働きがいの醸成	②⑤	ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
	②⑥	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
	②⑦	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
	②⑧	ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

①月額賃金改善要件Ⅰ（月給による賃金改善）

処遇改善加算Ⅳの加算額の2分の1以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当（以下「基本給等」という。）の改善に充てること。また、事業所等が処遇改善加算ⅠからⅢまでのいずれかを算定する場合にあっては、仮に処遇改善加算Ⅳを算定する場合に見込まれる加算額の2分の1以上を基本給等の改善に充てること。

なお、処遇改善加算を未算定の事業所が新規に処遇改善加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定し始める場合を除き、本要件を満たすために、賃金総額を新たに増加させる必要はない。したがって、基本給等以外の手当又は一時金により行っている賃金改善の一部を減額し、その分を基本給等に付け替えることで、本要件を満たすこととして差し支えない。また、既に本要件を満たしている事業所等においては、新規の取組を行う必要はない。ただし、この要件を満たすために、新規の基本給等の引上げを行う場合、当該基本給等の引上げはベースアップ（賃金表の改訂により基本給等の水準を一律に引き上げること）により行うことを基本とする。

P o i n t

- ・賃金改善は、基本給で行うことが望ましい
- ・手当や一時金を減額し、基本給を増額して対応してよいが、総額が下がらないように

②月額賃金改善要件Ⅱ（旧ベースアップ等加算相当の賃金改善）

- 令和6年5月31日時点で現に旧処遇改善加算を算定しており、かつ、旧ベースアップ等加算を算定していない事業所

令和8年3月31日までの間において、新規に処遇改善加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合には、令和7年度においては、旧ベースアップ等加算相当の加算額が新たに増加するため、当該事業所が仮に旧ベースアップ等加算を算定する場合に見込まれる加算額の3分の2以上の基本給等の引上げを新規に実施しなければならない。その際、当該基本給等の引上げは、ベースアップにより行うことを基本とする。

- 令和6年5月以前に旧3加算を算定していなかった事業所及び令和6年6月以降に開設された事業所

処遇改善加算ⅠからⅣまでのいずれかを新規に算定する場合には、月額賃金改善要件Ⅱの適用を受けない。

- 令和7年度に本要件の適用を受ける事業所

初めて処遇改善加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定した年度となる令和7年度の実績報告書において、当該賃金改善の実施について報告しなければならない。したがって、例えば、令和6年6月から処遇改善加算Ⅴ(1)（旧ベースアップ等加算相当の加算率を含まない）を算定し、令和7年4月から処遇改善加算Ⅰを算定する場合は、令和7年4月から旧ベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の基本給等の引上げを新規に実施し、令和7年度の実績報告書で報告しなければならない。

なお、実績報告書においては、事業者等の事務負担を軽減する観点から、月額賃金改善要件Ⅱの判定に用いる旧ベースアップ等加算に相当する加算額は、処遇改善加算ⅠからⅣまでのそれぞれの加算額に、次の表に掲げる処遇改善加算ⅠからⅣまでの加算率と旧ベースアップ等加算の加算率の比（小数第4位以下を切捨て）を乗じて算出した額とする。

表 処遇加算Ⅰ～Ⅳと旧ベースアップ等加算の比率（月額賃金改善要件Ⅱ）

サービス区分	介護職員等ベースアップ等支援加算の加算率との比			
	介護職員等処遇 改善加算Ⅰ	介護職員等処遇 改善加算Ⅱ	介護職員等処遇 改善加算Ⅲ	介護職員等処遇 改善加算Ⅳ
訪問介護	9.7%	10.7%	13.1%	16.5%
夜間対応型訪問介護	9.7%	10.7%	13.1%	16.5%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	9.7%	10.7%	13.1%	16.5%
（介護予防）訪問入浴介護	11.0%	11.7%	13.9%	17.4%
通所介護	11.9%	12.2%	13.7%	17.1%
地域密着型通所介護	11.9%	12.2%	13.7%	17.1%
（介護予防）通所リハビリテーション	11.6%	12.0%	15.1%	18.8%
（介護予防）特定施設入居者生活介護	11.7%	12.2%	13.6%	17.0%
地域密着型特定施設入居者生活介護	11.7%	12.2%	13.6%	17.0%
（介護予防）認知症対応型通所介護	12.7%	13.2%	15.3%	18.8%
（介護予防）小規模多機能型居宅介護	11.4%	11.6%	12.6%	16.0%
看護小規模多機能型居宅介護	11.4%	11.6%	12.6%	16.0%
（介護予防）認知症対応型共同生活介護	12.3%	12.9%	14.8%	18.4%
介護老人福祉施設	11.4%	11.7%	14.1%	17.7%
地域密着型介護老人福祉施設	11.4%	11.7%	14.1%	17.7%
（介護予防）短期入所生活介護	11.4%	11.7%	14.1%	17.7%
介護老人保健施設	10.6%	11.2%	14.8%	18.1%
（介護予防）短期入所療養介護（老健）	10.6%	11.2%	14.8%	18.1%
（介護予防）短期入所療養介護 （病院等（老健以外））	9.8%	10.6%	13.8%	17.2%
介護医療院	9.8%	10.6%	13.8%	17.2%
（介護予防）短期入所療養介護（医療院）	9.8%	10.6%	13.8%	17.2%

注 介護予防・日常生活支援総合事業によるサービスを行う事業所は、訪問型は訪問介護と、通所型は通所介護と同じとする。

③キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）

次の１から３までを全て満たすこと。

- １ 介護職員の任用における職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
- ２ １に掲げる職位、職責、職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。
- ３ １及び２の内容について就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

ただし、常時雇用する者の数が１０人未満の事業所等など、労働法規上の就業規則の作成義務がない事業所等においては、就業規則の代わりに内規等の整備・周知により上記三の要件を満たすこととしても差し支えない。

また、令和７年度においては、処遇改善計画書において令和８年３月末までに上記１及び２の定め
の整備を行うことを誓約した場合は、令和７年度当初からキャリアパス要件Ⅰを満たしたものと
取り扱うこととして差し支えないこととする。当該誓約をした場合は、令和８年３月末までに当該
定め
の整備を行い、実績報告書においてその旨を報告することとする。

P o i n t

職務や職責に応じた役職等への昇任のルールを決め、それに応じた賃金体系を定める

④キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

次の１及び２を満たすこと。

- １ 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及びa又はb
に掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会の確保を
していること。
 - a 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等（OJT、OFF-JT 等）を実施
するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。
 - b 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受
講料等）の援助等）を実施すること。
- ２ １について、全ての介護職員に周知していること。

ただし、令和７年度においては、処遇改善計画書において令和８年３月末までに上記１の計画を
策定し、研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約した場合は、令和７年度当初からキャリ
アパス要件Ⅱを満たしたものと取り扱うこととして差し支えないこととする。当該誓約をした場合
は、令和８年３月末までに当該計画の策定等を行い、実績報告書においてその旨を報告することと
する。

P o i n t

- ・ 計画的な研修の実施、外部研修への参加
- ・ 資格取得のための費用負担、研修受講のためのシフト調整のルールを決める

⑤キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）

次の1及び2を満たすこと。

- 1 介護職員について、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的に昇給を判定する仕組みを設けていること。具体的には、次のaからcまでのいずれかに該当する仕組みであること。
 - a 経験に応じて昇給する仕組み
「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みであること。
 - b 資格等に応じて昇給する仕組み
介護福祉士等の資格の取得や実務者研修等の修了状況に応じて昇給する仕組みであること。ただし、別法人等で介護福祉士等の資格を取得した上で当該事業者や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。
 - c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み
「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みであること。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。
- 2 1の内容について、就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。
ただし、常時雇用する者の数が10人未満の事業所等など、労働法規上の就業規則の作成義務がない事業所等においては、就業規則の代わりに内規等の整備・周知により上記二の要件を満たすこととしても差し支えない。

また、令和7年度においては、処遇改善計画書において令和8年3月末までに上記1の仕組みの整備を行うことを誓約した場合は、令和7年度当初からキャリアパス要件Ⅲを満たしたものと取り扱うこととして差し支えないこととする。当該誓約をした場合は、令和8年3月末までに当該仕組みの整備を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。

P o i n t

- ・経験や能力に応じて昇給するルールを決め、就業規則や賃金規定で定める
- ・正規、非正規（パート、アルバイト）の全ての職員を対象に昇給のルールが必要

⑥キャリアパス要件Ⅳ（改善後の年額賃金要件）

経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金の見込額（処遇改善加算を算定し実施される賃金改善の見込額を含む。）が年額440万円以上であること（処遇改善加算による賃金改善以前の賃金が年額440万円以上である者を除く。）。ただし、以下の場合など、例外的に当該賃金改善が困難な場合であって、合理的な説明がある場合はこの限りではない。

- ・小規模事業所等で職種間の賃金バランスに配慮が必要な場合
- ・職員全体の賃金水準が低い、地域の賃金水準が低い等の理由により、直ちに年額440万円まで賃金を引き上げることが困難な場合
- ・年額440万円の賃金改善を行うに当たり、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合

⑦キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）

サービス類型ごとに一定以上の介護福祉士等を配置していること。具体的には、処遇改善加算を算定する事業所又は当該事業所が併設している本体事業所においてサービス類型ごとに次に掲げるサービス提供体制強化加算、特定事業所加算、入居継続支援加算又は日常生活継続支援加算の各区分の届出を行っていること。

サービス種別	要件となる加算の区分
（総合事業）訪問介護	特定事業所加算Ⅰ、Ⅱ
（介護予防）訪問入浴介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ
（総合事業）通所介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ
地域密着型通所介護・総合事業通所介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ
地域密着型通所介護（療養通所介護）	サービス提供体制強化加算Ⅲイ、Ⅲロ
（介護予防）通所リハビリテーション	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ
（介護予防）特定施設入居者生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ 入居継続支援加算Ⅰ・Ⅱ
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ
（介護予防）認知症対応型共同生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ
（介護予防）認知症対応型通所介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ
（介護予防）小規模多機能型居宅介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ
看護小規模多機能型居宅介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ
地域密着型特定施設入居者生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ 入居継続支援加算Ⅰ・Ⅱ
介護老人福祉施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ 日常生活継続支援加算Ⅰ・Ⅱ
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ 日常生活継続支援加算Ⅰ・Ⅱ
（介護予防）短期入所生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ 併設本体施設で介護職員等処遇改善加算Ⅰを算定
介護老人保健施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ
介護医療院	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ
（介護予防）短期入所療養介護 ※介護老人保健施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ 併設本体施設で介護職員等処遇改善加算Ⅰを算定
（介護予防）短期入所療養介護 ※介護医療院	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ 併設本体施設で介護職員等処遇改善加算Ⅰを算定
（介護予防）短期入所療養介護 ※病院等（介護老人保健施設以外）	サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ 併設本体施設で介護職員等処遇改善加算Ⅰを算定

令和4年10月1日時点

	給料月額				時給
号	介護職	リーダー	課長	部長	パート
1	180,000	190,000	230,000	260,000	970
2	185,000	195,000	240,000	270,000	990
3	190,000	200,000	250,000	280,000	1,010
4	195,000	205,000	260,000	290,000	1,030
5	200,000	210,000	270,000	300,000	1,050
6	205,000	215,000	280,000	310,000	1,070
・	・	・	・	・	・
・	・	・	・	・	・

ペースアップ
月額賃金改善要件

給料表改定

ペースアップ
月額賃金改善要件

令和5年10月1日時点

	給料月額				時給
号	介護職	リーダー	課長	部長	パート
1	183,000	193,000	233,000	263,000	1,010
2	188,000	198,000	243,000	273,000	1,030
3	193,000	203,000	253,000	283,000	1,050
4	198,000	208,000	263,000	293,000	1,070
5	203,000	213,000	273,000	303,000	1,090
6	208,000	218,000	283,000	313,000	1,110
・	・	・	・	・	・
・	・	・	・	・	・

昇給
キャリアパスⅢ

任用
キャリアパスⅠ

昇給
キャリアパスⅢ

キャリアパス要件Ⅲについて

○「経験に応じて昇給する仕組み」を選択する場合

就業規則または賃金規程に、経験に応じて昇給することを規定する。

(例)「昇給は、毎年度4月1日に実施する。給料の額は、給料表(別表●)により決定する。」

○「一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み」を選択する場合

就業規則または賃金規程に、評価等に応じて昇給することを規定する。

この場合、昇給の規定とは別に、人事評価の基準や方法を定める必要があります。基準は客観的に判断できるもので、1人の評価者の意見で決定せず、複数人で評価の調整が行われる仕組みとする必要がある。

実際にあった不適切な事例

事例	キャリアパス要件Ⅲについて、賃金規程に経験により昇給する仕組みとして給料表を作成しているが、パートの給料（時給）を定めていない。
必要な対応	正規職員と同様に、就業規則または賃金規程に昇給の仕組みがわかるように明記し、全ての従業者に周知しなければならない。

事例	キャリアパス要件Ⅲとキャリアパス要件Ⅰを混同している。 (例) ・キャリアパス表で、職位ごとに給料額を定めていることを、評価による昇給としている。 ・キャリアパス表で、資格取得が昇任の要件や目安になっていることを、資格により昇給する仕組みとしている。
必要な対応	キャリアパス表による昇任は、要件は定めているが、職位ごとの職員数や上司の意見などその他の要件が考慮されるもの。一方、昇給の仕組みとは、要件に合えば自動的に給料が上がるルールを作ることなので、キャリアパス要件Ⅲを満たすためには、キャリアパス表とは別に昇給のルールを就業規則又は賃金規程で定める必要がある。

事例	最低賃金が改定され、給料表の一部の区分が最低賃金を下回るようになったが給料表を改定していない。
必要な対応	適正なベースアップとなるように給料表を改定しなければならない。給料表は、すべての区分で最低賃金を下回らないように改定しなければならない。

事例	最低賃金が改定され給料表を改定したが、号級を下げ、時給を据え置いた。
必要な対応	給料表の改定はベースアップのために行うので、賃金単価（時給）の内、これまで昇給で獲得した増分をなくしてしまうと、昇給の仕組みがあるとは言えなくなる。よって、特段、号級を下げる理由がない場合は改定後の給料表の同じ号級の賃金を支払う必要があります。 (適切な例) 改定前：5号 1,050 円／時 ⇒ 改定後：5号 1,090 円／時 (不適切な例) 改定前：5号 1,050 円／時 ⇒ 改定後：3号 1,050 円／時

事例	一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを導入していたが、評価の基準がなく、特定の従業者の感覚で評価し昇給させていた。
必要な対応	人事評価の基準や方法を定める必要があります。基準は客観的に判断できるもので、1 人の評価者の意見で決定せず、複数人で評価の調整が行われる仕組みとする必要があります。また、評価の基準は従業者に公開し、従業者が昇給することを目標にモチベーションを高めることができる内容としなければなりません。