

介護事業所における 賃金体系の考え方

(介護事業所におけるモデル賃金体系に関する研究
ヒント集概要版)
【三菱総合研究所作成】

賃金体系検討の重要性

○賃金体系を検討することは、職員と経営者、双方にメリットがあります。

- 職員にとってのメリット：キャリアアップや生活の設計がしやすくなる。
- 経営者にとってのメリット：人件費を意識した事業経営の方針決定が可能になる。

会社の基本方針等と賃金体系

○賃金体系は、会社の基本的な考え方を反映して作成することができます。

- 賃金体系や賃金制度を含めた人事制度は事業所の経営理念を職員に示す役割を有しており、会社の基本方針と統合的な賃金体系を作成することが重要。

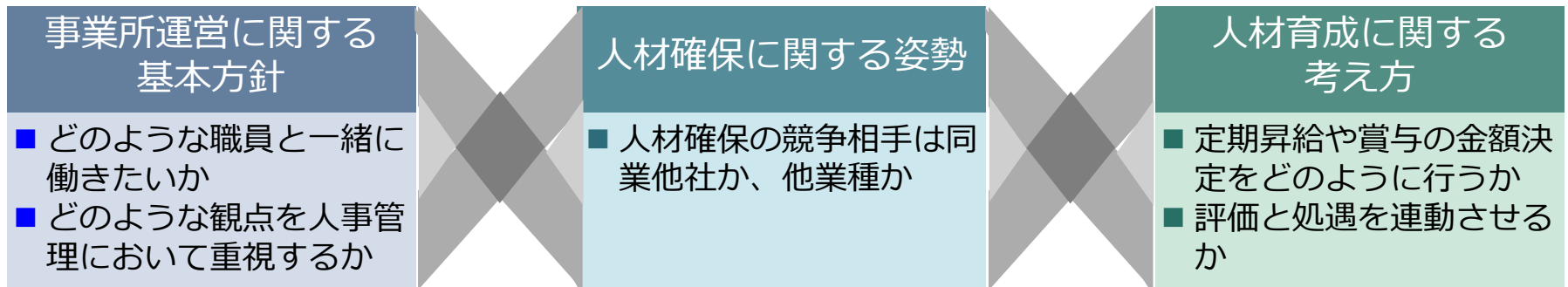
○賃金体系の作成において、人材確保上の競争力も考慮して制度設計することが重要です。

- 人材確保の観点では、「どのような賃金体系、どの程度の賃金水準とするとより優秀な人材を多く獲得できるか」という視点で賃金体系を検討することが重要。

○賃金体系の運用においては、職員の育成と賃金の連動についても検討することが重要です。

- 定期昇給や賞与の金額決定を人材育成の方針と統合的に運用することができれば、職員のモチベーション維持に有用であると考えられる。

賃金体系整備における検討の視点



賃金体系検討のチェック表①

○賃金体系の検討において、下記のチェック表を活用しましょう。

➤賃金体系検討における考慮要素を一覧にまとめています

賃金体系全体の制度設計	基本姿勢と賃金体系		事業所の経営の基本方針や人事管理の基本的な考え方と賃金体系は整合的か？
	人材確保戦略と賃金体系		人材獲得において、アピールポイントにできる賃金体系となっているか？
	人材育成と賃金体系		人材育成の方針と整合的な賃金体系の運用方法となっているか？
所定内給与	基本給	賃金表の有無	有／無
		基本給の考慮要素	職務遂行能力 職務内容 属人的要素(年齢・勤続年数) その他
		採用する賃金表	号俸表／範囲額設定表／昇給表／定額表
	諸手当	下位／上位資格との関係性	重複型／接続型／離散型
		諸手当の種類	生活関連手当 職務関連手当 業績奨励手当 その他の手当

賃金体系検討のチェック表②

所定内給与 の運用	昇給 制度	昇給制度の有無	有／無
		定期昇給(同一資格内の昇給)	有／無
		定期昇給の考慮要素	勤続年数(年功) 人事評価 その他の外的要因
		昇格による昇給(職務遂行能力の向上)	有／無
		昇進による昇給(役割や職位の変化)	有／無
		資格取得による昇給	有／無
	初任給	初任給の設定	有／無
		新卒採用の考慮要素	年齢 学歴 保有資格 その他
		給与決定の方法	基本給の位置づけの区別／手当の支給
		中途採用の考慮要素	年齢 学歴 職歴／同業での勤務経験 前職の賃金水準 資格等の保有能力 その他
	給与決定の方法	基本給の位置づけの区別／手当の支給	
賞与・退職金	賞与	賞与支給対象者	全員／限定的
		賞与の配分方法	一律支給 業績連動 評価 その他要素
		退職金の有無	有／無
	退職金	退職金の支給対象者	全員／限定的
		退職金支給の考慮要素	業績 勤続年数 評価 退職事由 その他要素