

令和4年度 介護職員処遇改善加算等計画

介護職員処遇改善加算
介護職員等特定処遇改善加算
(介護職員処遇改善支援補助金)

2022年4月1日



介護職員処遇改善加算

従来からの制度で、対象は介護職員に限定

- ・リフシアでは本制度での介護職員の処遇改善をベースに、それ以外の職員にも処遇改善を実施
- ・処遇改善は**基本給と基本時給の改善**を図っている

介護職員等特定処遇改善加算

2019年10月から実施、「**経験技能のある介護職員に重点化**」のもと「**更なる介護職員の処遇改善**」を図る

- ・介護職員(社員・パート含む)に限定
- ・経験や技能に基づき介護職の「**介護職種手当**」として実施

介護職員処遇改善支援補助金

(2022年10月より介護報酬に移行予定)

2022年2月から実施、**介護職員(常勤換算)1人当り月額平均9,000円**の賃金引上げ

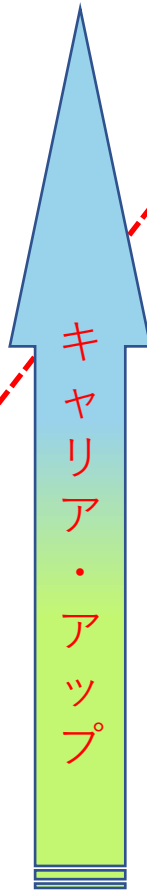
- ・介護職員(社員・パート含む)に限定
- ・「決まって毎月支払われる手当」として「**介護支援金**」(手当)で実施

第13期 処遇改善加算等対応方針

- ① 基本賃金として 〈ベースアップ+定期昇給+賞与見合い分〉を実施
- ② 賞与支給月数の引き上げ 〈介護職社員は年間3.0→3.2か月〉
- ③ 介護支援金として毎月支給する手当を新設 〈介護職員全員に常勤換算1名当り月額9,000円〉
- ④ 介護パート職員の基本時給は一律30円ベースアップ
- ⑤ 常勤(週32時間以上)パート職員などへの賞与新設 〈常勤換算当り年間20万円を新設〉
- ⑥ 介護職種手当は現状金額を維持

特定処遇改善・経験技能のある職員定義と介護職手当

「特定処遇改善」制度		リフシアでの設定		介護職手当
区分	要件	等級 資格要件	等級要件抜粋 ※1	(円/月) ※2 ※3
A 経験・技能を有する 介護職員	・介護福祉士 ・勤続10年以上 (事業者ごの 能力評価や等 級システムで 位置付け可)	M-1 介護福祉士	・管理監督者を目指し、現場業務に加え、組織マネジメント全般の修得を図る	30,000
		S-3 介護福祉士	・十分な知識と経験知に基づいた高度な介護技術を要する ・適切なリーダーシップのもと、チームを牽引する	30,000
		S-2 介護福祉士	・上司の指示のもと、自らの役割を理解し業務を主体的に行うことができる ・業務遂行上の様々な変化に注意を払い、適切にリーダーとして対応を図るとともに、上司に報告できる	10,000
		J 介護福祉士 又は初任者 研修修了	・上司の指示のもと、自らの役割を理解し業務を適切に行うことができる ・知識などの習得、仕事上の経験を活かして自らスキルアップを図る	5,000
B その他の 介護職員	・「経験技能を有する介護職員」以外の介護職員	JA・嘱託 初任者研修 又は無資格 未経験	・上司の指示のもと、特定範囲の業務を適切に遂行できる ・自ら成長する視点を持って、知識修得やスキルアップに努める	3,000
		A パート介護 職員・介護 補助職員	・上司の指示・助言を受けながら、向上心を持って特定範囲の業務を行う	2,000



※1：就業規則 人事管理規定 参照 ※2：常勤換算当り ※3：賞与算定基礎に含む(正社員)

第13期処遇改善（2022年4月1日より実施）

	ベースアップ (円/月)	定期昇給(円/月) (エリア②・B評価)	①小計(円/月)	②介護職支援金 (円/月)※1	賞与※2		③賞与月換算額 (円/月)	平均昇給額計①+②+③ (円/月)※3	平均昇給率 (年収ベース)
					年間支給月数	平均昇給金額(円/年)			
M2	3,200	2,800	6,000	0	3.2→3.5	131,759	10,980	16,980	3.1%
M1	3,200	2,800	6,000	9,000	3.2→3.2	19,000	1,583	16,583	3.6%
S3	3,200	2,800	6,000	9,000	3.0→3.2	65,257	5,438	20,438	5.3%
S2	3,200	2,800	6,000	9,000	3.0→3.2	53,082	4,423	19,423	6.2%
J	3,200	2,400	5,600	9,000	3.0→3.2	47,283	3,940	18,540	6.7%
JA	3,200	2,400	5,600	9,000	(年間200,000円)	0	0	14,600	6.8%
技能実習	3,200	2,400	5,600	9,000	3号~ 年間200,000円	200,000	16,667	31,267	13.9%
特定技能	3,200	2,400	5,600	9,000	2年目~ 年間200,000円	200,000	16,667	31,267	12.3%
嘱託	3,200	—	3,200	介護職 9,000円/月	年間200,000円→ 年間300,000円	100,000	8,333	20,533円/月 (介護以外3,200円/月)	7.9%
介護職パート常勤	30円/時	—	常勤換算1名 約5,160円/月	常勤換算1名9,000円/月	常勤換算当り 年間200,000円※4	200,000	16,667	常勤換算当り30,827円 (時給換算約179円)	14.0%
介護職パート非常勤	30円/時	—	常勤換算1名 約5,160円/月	常勤換算1名9,000円/月	—	0	0	常勤換算当り14,160円 (時給換算約82円)	6.5%
専門パート(CM・ NS・リハ・事務)常勤	30円/時	—	常勤換算1名 約5,161円/月	—	常勤換算当り 年間200,000円※4	200,000	16,667	常勤換算当り21,829円 (時給換算約126円)	4.6~7.3%
専門パート(同上) 非常勤	30円/時	—	常勤換算1名 約5,162円/月	—	—	0	0	常勤換算当り5,162円 (時給換算約30円)	1.9~2.9%
パート	20円/時	—	常勤換算1名 約3,440円/月	—	—	—	—	常勤換算当り3,440円 (時給換算約20円)	1.9%

※1 介護職支援金は「介護職員処遇改善支援補助金」に定める介護職の範囲(居宅介護支援、本部除く)として2月分給与より実施

※2 賞与平均昇給金額にはベースアップ・定期昇給増に相当する支給増を含む

※3 介護職以外は、介護支援金9,000円/月相当額を除く

※4 介護職、計画作成・看護・リハ・事務職の70歳未満常勤者(社会保険適用・週32時間以上)に適用(支給条件等は「正社員賞与規定」に準じる)

キャリアパス要件(処遇改善加算)

キャリアパス要件1		リフシア制度での定め
イ	介護職員の任用における職位、職責または職務内容等の要件を定めている	【添付資料1】
ロ	イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている	【添付資料2】
キャリアパス要件2		リフシアでの取り組み
イ	介護職員の職務内容を踏まえ介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①②に関する具体的な計画を策定し、研修の実施または研修の機会を確保する	「リフシアの働き方とキャリア支援に関するアンケート」の結果を踏まえ、職員個々の資質向上に資する研修ならびに資格支援を実施する【添付資料3】
①	資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供または技術指導を実施するとともに、介護職員の能力評価を行う	<ul style="list-style-type: none"> ・職制や経験に応じた社内研修→ケアトレーナー養成研修、リーダー研修(外部講師招聘)、接遇研修(外部講師招聘) ・新入社員や未経験者サポート→OJT研修 ・外部の研修や資格の取得支援→介護職員初任者研修、認知症実践者研修
②	資格取得のための支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・無資格介護職員(初任者研修)→受講費用支援制度、研修日の給与支給 ・介護福祉士資格取得→実務者研修受講費支援、研修日の給与支給
キャリアパス要件3		リフシアでの仕組み
イ	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に基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けている	職員の成長・育成を目的とした人事制度を定めている【添付資料4】
①	経験に応じて昇給する仕組み	就業規則に定める給与表に基づいて原則年度ごとに昇給する【添付資料5】
②	資格等に応じて昇給する仕組み	資格取得に伴い資格手当で昇給、また昇格時の要件ともなる【添付資料6】
③	一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み	行動基準表と目標管理シートの評価により昇格・昇給が判定される【添付資料4】 【添付資料7】

職場環境要件(処遇改善加算・特定加算 共通)

職場環境要件		リフシアの取り組み方針
区分	内容	
入職促進に向けたと取組み	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	理念やケア方針、並びに人財育成を目的とした人事制度等のオリジナルビデオ動画を用いた研修を実施し浸透を図る
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	上位者・担当者などによるキャリア面談など、キャリアアップに関する定期的な相談機会の確保	人事制度のもと期首・中間・期末の管理者による人事面談を通して、個々のキャリアパス志向やケア観の把握を行い育成に活かす
両立支援・多様な働き方の推進	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	リフシア契約の産業医のもと事業企画部をメンタルヘルスの相談窓口とし、様々な相談に対応すると共に必要に応じて産業医の診断(会社負担)を受けれる体制をとる
腰痛を含む心身の健康管理	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	以下の管理者に対する勉強会を実施する ・育児介護法休業改定 ・社会保険適用拡大 ・腰痛時の労災適用について
生産性向上のための業務改善のための関り	タブレット端末やインカムなどのICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	以下に考慮したインカム導入を図る ・効果的な活用方法について、導入前説明 ・導入前と後のデータ収集と分析を行い、効果的使用法など活用事例の水平展開を図る
やりがい・働きがいの醸成	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	事業所ごとに実践する「尊厳のもとでの自立支援介護」の好事例について事例発表会を実施する