

## 当法人の処遇改善計画に伴う手当について

### 手当の種類

- 2022年2月～ 介護職員処遇改善支援補助金
- 2019年10月～ 介護職員等特定処遇改善加算
- 2012年4月～ 介護職員処遇改善加算

## 介護職員処遇改善支援補助金の支給について

(賃金改善に関する規定内容)

処遇改善手当は、介護職員等に対して国の定める介護職員処遇改善加算に基づく届出を行い承認を得られた場合は、その処遇改善計画に定めた方法により算出し支給する。補助金実施期間に常勤1人あたり月額平均6,000円を支給する。非常勤1人あたり月額平均3,000円を支給する。

介護職員処遇改善支援補助金(以下、「補助金」という。)を下記のとおり支給する。

1. 補助金の対象は、介護職員を中心に、他の職員の処遇改善にこの補助金の収入を充てることのできるよう柔軟な運用を認める。  
ただし、部長職以上は支給しない。
2. 補助金実施期間(令和4年2月～9月)の毎月賃上げ分とする。  
常勤1人あたり月額平均6,000円相当の賃金引上げを想定。  
補助金は、2～4月分がまとめて6月に支払われ、その後11月まで毎月支払われる。
3. その他  
居宅介護支援事業所・地域包括支援センターに属する職員は、本制度の対象外とする。

## 介護職員等特定処遇改善加算額の支給について

(賃金改善に関する規定内容)

処遇改善手当は、介護職員等に対して国の定める介護職員処遇改善加算に基づく届出を行い承認を得られた場合は、その処遇改善計画に定めた方法により算出し支給する。介護福祉士の資格を有する介護職員を「経験・技能のある介護職員」とし、具体的な支給額は、事業所ごとの夜勤者を中心に一時金として手厚く支給する。「経験・技能のある介護職員」に平均170,000円/年「他の介護職員」に平均100,000円/年「その他の職種」に平均40,000円/年を支給する。

介護職員等特定処遇改善加算額(以下、「特定加算額」という。)を下記のとおり支給する。

(特定加算額)

1. 特定加算額は、全額職員に賞与月(12月・6月)に一時金として支給する。
2. 特定処遇改善実施期間(令和4年7月～令和5年6月)とする。
3. 特定加算額は、支給月に在籍している職員に支給する。(採用1年未満は支給しない。)育児休業・介護休業や欠勤控除が長いと判断されれば支給しない。ただし、部長職は対象外とする。
4. 特定加算額の配分対象となるグループは次のとおりとする。
  - (1) 経験・技能のある介護職員(生活相談員含む。)(以下、「A」という。)  
介護福祉士資格保有であって、経験・技能を有する介護職員(採用1年未満対象外)と認められる者をいう。介護福祉士を基本としつつ、当該職員の業務(夜勤者中心)や技能を踏まえ、各事業所の裁量で設定することとする。  
(12月 平均 70,000 円 / 6月 70,000 円) + (リフレッシュ休暇手当 30,000 円)
  - (2) 他の介護職員(生活相談員含む。)(以下、「B」という。)  
経験・技能のある介護職員を除く介護職員とする。  
(12月 平均 35,000 円 / 6月 35,000 円) + (リフレッシュ休暇手当 30,000 円)
  - (3) その他の職種職員(以下、「C」という。)  
介護職員以外の職員とする。  
(12月 平均 5,000 円 / 6月 5,000 円) + (リフレッシュ休暇手当 30,000 円)
  - (4) リフレッシュ休暇手当も対象とする。
  - (5) 賃金改善に伴う、法人負担の法定福利費増加分を含みます。
5. 特定加算額の法人内の配分方法は、次のとおりとする。  
原則3グループの配分方法は、A : B : C = 2 : 1 : 0.5の配分とする。
6. その他  
居宅介護支援事業所・地域包括支援センターに属する職員は、本制度の対象外とする。

## 介護職員処遇改善加算額の支給について

(賃金改善に関する規定内容)

職員が現に受けている号給を受けるに至ったときから12ヶ月を下らない期間を良好な成績で勤務

した場合は、1号上位の号給に昇給させることができる。常勤の基本給を平均3,000円～4,000円／月に支給する。処遇改善手当は、介護職員等に対して国の定める介護職員処遇改善加算に基づく届出を行い承認を得られた場合は、その処遇改善計画に定めた方法により算出し支給する。処遇改善手当として、常勤・非常勤に平均3,000円～35,000円／月に支給する。非常勤介護職員に一時金として、(12月・6月)に平均20,100円を支給する。

介護職員処遇改善加算額(以下、「加算額」という。)を下記のとおり支給する。

1. 加算額は、介護職員に毎月給与日に支給する。(当月で退職する場合は支給しない。)ただし、部長職は対象外とする。
2. 処遇改善実施期間(令和4年7月～令和5年6月)とする。
3. 毎月次のとおり配分する。
  - (1) 正規職員・嘱託職員の基本給の定期昇給分(平成27年度から加算取得)  
→令和4年度 定期昇給分(1年間) 平均3,000円～4,000円
  - (2) 処遇改善手当(夜勤者を中心に勤務形態により異なる)  
夜勤者中心  
→フルシフト 平均35,000円  
→4シフト～日勤(週30以上) 平均15,000円  
→パート 平均3,000円(週20未満)と平均5,000円(週30未満)  
→賞与時に 平均+10,000円
  - (3) リーダー手当 (3,000円×人数)
  - (4) 喀痰吸引手当 (2,000円×人数)
  - (5) 準夜勤手当 (1,000円×遅2番回数)
  - (6) 賃金改善に伴う、法人負担の法定福利費増加分を含みます。
  - (7) 盆正月手当 全職員対象 遅出②、夜勤 2,000円/回  
早出、遅出①、日勤・パート 1,000円/回  
(8月13日～15日、12月29日～1月3日)  
※必ず1日通して出勤している事。
  - (8) 役職手当 増額分
4. その他  
介護職員以外は、本制度の対象外とする。

## 職場環境等要件について(共通)

(入職促進に向けた取組)

- 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
- 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
- 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
- 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)

- 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
- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- 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
- 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)

- 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
- 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
- 有給休暇が取得しやすい環境の整備
- 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

(腰痛を含む心身の健康管理)

- 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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施
- 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
- 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
- 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

(生産性向上のための業務改善の取組)

- タブレット端末やインカム等の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
- 高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化
- 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
- 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

(やりがい・働きがいの醸成)

- 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
- 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
- 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
- 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

附 則

1. この規則は令和4年4月1日施行

令和4年4月15日現在

副園長 石井宏幸