

令和5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
介護職員等ベースアップ等支援加算

2023年4月1日



第14期(2023年4月～)介護職員処遇改善加算全体概要

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

介護職員等ベースアップ等支援加算

2022年2月から実施、介護職員の3%程度の処遇改善(月額9,000円相当)を目的とする

- ・ 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14期 処遇改善加算等対応方針

- ① 介護正社員基本月額平均4,763円の定期昇給(人事考課による。賞与増額分含む)
- ② 介護正社員は更に基本月額に対して、10,000～11,000円のベースアップを実施
- ③ 介護パート職員の基本時給を50円引き上げ
- ④ 正社員M1・E2の賞与支給月数を3.2カ月から3.3カ月に引き上げ
- ⑤ 介護契約社員・常勤(週32時間以上)パート職員への賞与を常勤換算当り20,000円増額し年間220,000円
- ⑥ 介護支援手当(ベースアップ等加算)を1,000円増額し、常勤換算当り月額10,000円に引き上げ
- ⑦ 介護職種手当(介護職員特定処遇改善)は現状金額を維持
- ⑧ 介護パート職員の土日祝日(年末年始手当期間除く)出勤日の時給100円引き上げ
- ⑨ 介護パート職員の送迎業務担当者の時給を23円引き上げ

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 介護職員	経験・技能を有する	・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出来る ・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出来る ・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

キャリア・アップ

※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14期処遇改善（2023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介護支援金増(円/月) ※1	②小計（円/月）	賞与※2		③賞与増月換算額 (円/月)	平均昇給額計①+②+③(円/月) ※3
					年間支給月数	平均昇給金額(円/年)		
M3	12,000	2,800	0	14,800	0.2(3.5→3.7)	54,760	4,563	19,363
M2	12,000	2,800	0	14,800	0.2(3.5→3.7)	51,800	4,317	19,117
M1・E2	11,000	2,800	1,000	14,800	0.1(3.2→3.3)	48,840	4,070	18,870
S3・E1	11,000	2,800	1,000	14,800	3.2→3.2	47,360	3,947	18,747
S2	11,000	2,800	1,000	14,800	3.2→3.2	47,360	3,947	18,747
J	11,000	2,400	1,000	14,400	3.2→3.2	46,080	3,840	18,240
JA	10,000	2,400	1,000	13,400	(年間200,000→220,000円)	20,000	1,667	15,067
技能実習	10,000	2,400	1,000	13,400	3号～ 年間20,000円増	20,000	1,667	15,067
特定技能	10,000	2,400	1,000	13,400	2年目～ 年間20,000円増	20,000	1,667	15,067
嘱託	10,000	—	1,000	11,000	現行通り (年間300000円)	0	0	11,000円/月 (介護以外10,000円/月)
介護職パート 常勤	50円/時(常換1名当り 約8,600円)	—	常勤換算1名 1,000円/月	常勤換算1名 9600円/月	常勤換算当年間20,000円増 ※4	20,000	1,667	常換当り11,267 給換算約66円) (時給)
介護職パート非常勤	50円/時(常換1名当り 約8,600円)	—	常勤換算1名 1,000円/月	常勤換算1名 9600円/月	—	0	0	常換当り9,600 換算約56円) (時給)
専門職パート常勤 ※5	50円/時(常換1名当り 約8,600円)	—	—	常勤換算1名 8600円/月	常勤換算当年間20,000円増 ※4	20,000	1,667	常換当り10,267 給換算約57円) (時給)
専門職パート非常勤 ※5	50円/時(常換1名当り 約8,600円)	—	—	常勤換算1名 8600円/月	—	0	0	常換当り8,600 換算約50円) (時給)
パート	30円/時	—	—	常勤換算1名 約5,160円/月	—	—	—	常換当り5,160 換算約30円) (時給)

- ※1 介護職支援金は「介護職員等ベースアップ等支援加算」に定めるもので、その範囲は介護職とする（居宅介護支援、本部除く）
- ※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、介護支援金増分の1,000円/月相当額が減額となる
- ※4 介護職、計画作成・看護・リハ・事務・ケアサポ職の70歳未満常勤者(社会保険適用・週32時間以上)に適用(清掃・運転・調理は除く)
- ※5 専門職パートの範囲は、「CM、NS、リハ、事務、ケアサポ、CK事業部調理」とする

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	就業規則（人事管理規定）に定めている
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	就業規則（人事管理規定）に定めている
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
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		・職制や経験に応じた社内研修→ケアトレーナー養成研修、科学的介護研修(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		・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
①経験に応じて昇給する仕組み		就業規則に定める評価と給与表に基づき原則年度ごとに昇給する
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
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

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	
入職促進に向けた取り組み	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、並びに人材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	・インカム等効果的な活用方法の導入前説明説明等 ・記録システム刷新による科学的介護データ入力効率化
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