

2022年度・令和4年度 各職種毎の能力評価と昇給についての規定表

項目No	職種等	評価名	実施時期	評価対象者	評価の内容・観点	昇給・昇格・降格について	クラス評価制度対象者は除外するか
1	登録ヘルパー	ヘルパー評価(資質評価)	年度末	登録ヘルパー。	別紙、スタッフ資質評価に記載。	給与への影響はありません。評価のみを実施します。	除外
2	登録ヘルパー	ヘルパー評価(勤続年数)	3月末と9月末	登録ヘルパー。 但し、勤続年数が6カ月以上、かつ雇用してからの支援時間が100時間以上の者を対象とする	勤続年数	・昇給するサービスは、重度訪問介護、身体介護、家事支援、通院介助、同行援護、行動援護及び介護保険のみとする。 ・昇給額は、一回の査定につき原則10円とする。また数回の査定で昇給する額の合計は50円迄とする。 ・サービス別で最低単価を設定する。昇給分は最低単価に加算する。最低単価については、登録ホームヘルパーの賃金規定を参照して下さい。 ・平成23年3月1日～平成31年3月31日までに雇用契約を締結した者は特例として昇給する額の合計を100円迄とする。	除外
3	登録ヘルパー	臨時特例処遇改善手当(毎月分)	毎月末	ひかりケアステーションの全スタッフ。	稼働時間	毎月の臨時特例処遇改善の先出分として下記の手当てを支給する。 <b>1時間につき+50円</b> を毎月の通常給与と同時に支給する。訪問事業の全ての稼働時間を対象とする。	
4	登録ヘルパー	臨時特例処遇改善手当(残額分)	10月末	ひかりケアステーションの全スタッフ。	稼働時間	臨時特例処遇で得た交付金から、先出分を引いた額を対象者に分配する。 ・ <b>分配額の算出には、訪問事業の全ての稼働時間を用いる。</b>	
5	登録ヘルパー	一般処遇改善手当(毎月分)	毎月末	登録ヘルパー	居宅介護、重度訪問、同行援護、行動援護、訪問介護の稼働時間	毎月の一般処遇改善の先出分として下記の手当てを支給する。 ・居宅介護、重度訪問、同行援護、行動援護、訪問介護の稼働について、 <b>1時間につき+200円</b> を毎月の通常給与と同時に支給する。	除外
6	登録ヘルパー	一般処遇改善手当の資格手当(毎月分)	毎月末	登録ヘルパー。	資格の有無と稼働時間	毎月の一般処遇改善の先出分に下記の手当てを加える。 <b>保有資格によって、1時間に付き+●円を加える。</b> <b>+●円かは下記の通りに計算する。</b>  <b>25円:介護福祉士</b> <b>15円:実務者(介護福祉士保持の場合は対象外)</b> <b>15円:行動援護</b> <b>5円:同行援護</b> <b>3円:難病</b> <b>2円:認知症</b> <b>10円:鍼灸師、整体師、言語聴覚士、作業療法士</b>  ◆実務者: 介護福祉士実務者研修課程を修了した者 ※介護福祉士とは異なる。 ◆同行援護: 同行援護従業者養成研修(一般課程)を修了した者。視覚ガイドヘルパーは対象外とする ◆行動援護: 行動援護従業者養成研修課程修了者又は強度行動障害支援者養成研修(実践研修)を修了者。※実務経験は問わない: 行動援護ヘルパーとして入るには、知的障害者・知的障害児又は精神障害者の直接支援業務に1年かつ180日以上の従事経験を別途、必要とするが、有資格手当の要件としては問わない。 ◆難病: 難行患者等ホームヘルパー基礎課程Ⅱ。Ⅰ、入門講座は対象外とする。 ◆認知症: 認知症介護基礎研修	除外

2022年度・令和4年度 各職種毎の能力評価と昇給についての規定表

項目No	職種等	評価名	実施時期	評価対象者	評価の内容・観点	昇給・昇格・降格について	クラス評価制度対象者は除外するか
7	登録ヘルパー	一般処遇改善手当(残額分)	年度末	ひかりケアステーションの全スタッフ。 但し下記①～⑤を全て満たす者とします。 ①毎月のヘルパー定例会議に全て出席している。 ②1年に1回、事業所の規定に基づく健康診断を受けている、またはそれに準じた健康診断書のコピーを提出している。 ③支援毎のテレサ送信・報告のマニュアル、その他のマニュアルを守っている ④従業者毎の研修計画にそって、研修を受けている。 ⑤3月末日まで在籍している。かつ2月末までに在籍登録が済んでいる。	居宅介護、重度訪問、同行援護、行動援護、訪問介護の稼働時間	一般処遇で得た交付金から、先出分を引いた額を対象者に分配する。 ・分配額の算出には、居宅介護、重度訪問、同行援護、行動援護、訪問介護の稼働時間(その年の4月から2月迄の11ヶ月分)を用いる。	除外
8	施設スタッフ	施設スタッフ評価(資質評価)	年度末	施設スタッフ	別紙、スタッフ資質評価に記載。	給与への影響はありません。評価のみを実施します。	除外
9	施設スタッフ	施設スタッフ評価(勤続年数)	年度末	施設スタッフ 但し、勤務継続年数が6カ月以上、かつ雇用してからの施設稼働時間が100時間以上の者。	勤続年数	昇給額は、一回の査定につき原則20円とする。 但し、昇給後の時給が1000円を超えないものとする。 また、現場リーダーの時給は1100円を超えないものとする。	除外
10	施設スタッフ	臨時特例処遇改善手当(毎月分)	毎月末	施設スタッフ	稼働時間	毎月の臨時特例処遇改善の先出分として下記の手当てを支給する。 1時間につき+25円 を毎月の通常給与と同時に支給する。施設事業の稼働時間を対象とする。	
11	施設スタッフ	臨時特例処遇改善手当(残額分)	10月末	施設スタッフ	稼働時間	臨時特例処遇で得た交付金から、先出分を引いた額を対象者に分配する。 ・分配額の算出には、施設事業の稼働時間を用いる。	
12	施設スタッフ	一般処遇改善手当(残額分)	年度末	施設スタッフ ・1年に1回、事業所の規定に基づく健康診断を受けている、またはそれに準じた健康診断書のコピーを提出している。 ・各種マニュアルを守っている ・3月末日まで在籍している。かつ2月末までに在籍登録が済んでいる。	稼働時間	一般処遇で得た交付金から、先出分を引いた額を対象者に分配する。 ・分配額の算出には、施設事業の稼働時間(その年の4月から2月迄の11ヶ月分)を用いる。	除外
13	事務スタッフ	事務スタッフ評価(資質評価)	年度末	事務スタッフ	別紙、スタッフ資質評価に記載。	給与への影響はありません。評価のみを実施します。	除外
14	事務スタッフ	事務スタッフ評価(勤続年数)	年度末	事務スタッフ 但し、勤務継続年数が6カ月以上、かつ雇用してからの施設稼働時間が100時間以上の者。	勤続年数	昇給額は、一回の査定につき原則20円とする。 但し、一般事務の昇給額は1000円を超えないものとする。 また、営業事務長補佐の昇給額は1100円を超えないものとする。	除外
15	サビ管	サビ管評価(資質評価)	年度末	サービス管理責任者	別紙、スタッフ資質評価に記載。	給与への影響はありません。評価のみを実施します。	除外
16	サビ管	サビ管評価(勤続年数)	年度末	全サビ管 但し、勤務継続年数が6カ月以上、かつ雇用してからのサビ管の業務時間が100時間以上の者。	勤続年数で評価する。	昇給額は、一回の査定につき原則20円とする。 ・但し、昇給後の時給が1000円を超えないものとする。	除外