

## 介護職員等特定処遇改善加算について

介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算の算定にあたり、賃金以外の処遇に関する具体的な取り組み内容は、次のとおりです。

### 1. キャリアパス要件について＜処遇改善加算＞

キャリアパス要件Ⅰ 次のイからハまでのすべての基準を満たす。

イ	介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。
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。
ハ	イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての職員に周知している。

キャリアパス要件Ⅱ 次のイとロ両方の基準を満たす。

イ	介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①、②に関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。	
	イの実現のための具体的な取組内容	①資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等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"> <li>➢ 段階に応じた業務チェック表による確認と評価の実施</li> <li>➢ 等級に応じた法人内研修並びに外部研修への参加</li> </ul> ②資格取得のための支援の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 試験日及び研修受講日の勤務シフト調整や特別休暇付与等</li> <li>➢ 資格取得に向けた内部研修の実施</li> </ul>
ロ	イについて、全ての介護職員に周知している。	

キャリアパス要件Ⅲ 次のイとロ両方の基準を満たす。

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の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けている。	
	具体的な取組内容	一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み ※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。
ロ	イについて、全ての介護職員に周知している。	

## 2. 職場環境等要件について<共通>

分類	該当要件項目	当法人の取り組み
資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替え職員確保を含む)</li> <li>● 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護福祉士実務者研修講座実施者への会場の提供と受講料の割引</li> </ul>
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化</li> <li>● 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業所やグループ会議で職員個々の意見を拾い上げ、サービスの質の向上と業務改善に活かしている。</li> <li>● 各拠点にリスク管理委員会を設置して、インジレント・アクシデント等の分析や、再発・未然防止に努めている。また、ヒヤリハット報告等の様式を介護ソフトの日々の記録と連動させ、記録にかかる業務の効率化を実施。</li> <li>● 検診車を活用し、職場で健康診断が受けられるようにしている。また、職場内全面禁煙を実行している。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化</li> <li>● 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮</li> <li>● 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上</li> <li>● 非正規職員から正規職員への転換</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護サービス情報公表制度の活用</li> <li>● 障害の特性に配慮した業務内容での雇用と就労時間の配慮や、朝礼で担当者とのコミュニケーションを図り不安感の解消に努めている。</li> <li>● 地域交流の取りくみ例 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ボランティア(喫茶・歌謡クラブ・生け花・脳トレ問題等の活動補助)</li> <li>➢ 法人自主事業の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ レインボー健康体操</li> <li>・ 花華クラブ</li> <li>・ お元気学校 他</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>● 年1回正職員への登用機会を設け、積極的に実施している。また、働き方改革関連法施行や家族状況等により多様な働き方のニーズが高いことから限定正職員を設け、非正規職員からの転換を実施した。</li> </ul>

# 介護職員等特定処遇改善加算支給の方針について

## 1. 当法人の基本的考え方

(1)現在の「介護職員処遇改善手当」とは別に「特定処遇改善手当」を新設する。なお、当法人は現在介護職員処遇改善加算(Ⅰ)を算定しており、かつ、各事業所で次の加算を算定している。

日常生活継続支援加算	特別養護老人ホームかつぼ園 特別養護老人ホーム花の里かつぼ
サービス提供体制強化加算Ⅰ(イ)	短期入所事業かつぼ園 デイサービスセンターかつぼ園 デイサービスセンターふそき (認知症対応型含む) グループホーム花の里かつぼ デイサービス花の里かつぼ

(2)国のルールを遵守することを前提に、加算算定対象事業所の多くの職員に特定処遇改善加算支給を行うこと、および介護福祉士を取得し当法人に10年以上勤務し、かつ給与の総支給額が440万円未満の職員に対し重点的に処遇を改善する仕組みとする。

(3)年度ごとに特定処遇改善支給対象者、支給額が変わるため毎年見直しを行い、職員に周知する。

## 2. 特定処遇改善手当支給の範囲と支給割合

(1)支給対象者

- ① 加算対象事業所に勤務する介護職員、看護職員、栄養士、機能訓練指導員、事務職員、並びに月80時間以上勤務するパートタイマー
- ② 以下の職員は支給対象外とする。
  - ・介護職員並びにその他の職員のうち、給与の総支給額が440万円以上の者
  - ・特定処遇改善加算対象外事業所で勤務する者
  - ・パートタイマーのうち、月80時間未満の勤務者
  - ・管理員と介護職員を兼務している者

(2)配分方法

国のルールに則して対象事業所の職員を次のグループに分けて支給する。

A:経験・技能のある介護職員

当法人に10年以上常勤で勤務し介護福祉士取得年月日から10年以上経過した者、かつ給与の総支給額が440万円未満の者

B:その他の介護職員(Aグループ以外の介護職員)

- ・介護福祉士の資格は取得しているが、当法人の介護職員として勤務した年数が10年未満の者、かつ給与の総支給額が440万円未満の者
- ・当法人に介護職員として10年以上勤務しているが介護福祉士の資格を取得していない者、もしくは介護福祉士取得年月日から10年以上経過しておらず、かつ給与の総支給額が440万円未満の者

・パートタイマーについては、月80時間以上勤務する者

C:その他の職員

・加算対象事業所に勤務する看護職員、栄養士、機能訓練指導員、事務職員で、給与の総支給額が440万円未満の者

・パートタイマーについては月80時間以上勤務する者

(3)賃金改善額平均

賃金改善額平均の割合は、A:B:C=2:1:0.5とし、B・Cグループのパートタイマーの支給割合は正職員の1/2とする。

### 3. 支給方法

- ・「特定処遇改善手当」として、6月より毎月支給する。
- ・特定処遇改善加算支給額が確定する翌年5月に、法人が得た額が職員に支給した額を上回る場合は、前記の支給割合により6月給与として追加支給する。
- ・給与の総支給額は、勤続1年以上の者は前年度総支給額を基準とする。
- ・4月1日以降採用者及び勤続1年未満の者は、当年度総支給見込み額を基準とする
- ・介護職員と相談員・介護支援専門員を兼務している場合は、介護職員とする。
- ・看護職員と介護職員を兼務している場合は、基本給表Ⅱに格付けされている者はCグループとする。