

介護職員処遇改善加算等について

社会福祉法人まんてん

概 要

1. 当法人が申請している介護職員処遇改善加算は、「加算Ⅰ」です。
2. 当法人が申請している特定処遇改善加算は、「新加算Ⅰ」または「新加算Ⅱ」で、介護福祉士の配置要件によって事業所ごとに異なります。
3. キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ・Ⅲと、職場環境要件を満たします。
4. キャリアパス要件は、就業規則・給与規定に明記しています。

キャリアパス要件

キャリアパスⅠ

- ①職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。
- ②職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めている。
- ③就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、周知している。

キャリアパスⅡ

- ①自立支援を中心とした良質なサービスを提供するために、技術の向上と情報の共有に努める。
- ②研修会の開催、月1回のケア会議、年2回の個別面談 等の実施
- ③研修受講のためのシフト調整、受講費用の援助制度

キャリアパスⅢ

- ①経験に応じて昇給する仕組み
- ②資格等に応じて昇給する仕組み
- ③一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み

職場環境要件

1. 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受講支援。
2. ICT活用により、業務省力化
ケア内容や申し送り事項の共有による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供
3. 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
4. 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
5. 健康診断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

6. 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
7. 非正規職員から正規職員への転換

介護職員処遇改善加算

介護職員処遇改善加算は、平成23年度の給与体系と比較して、介護職員1人当たり平均して月額37,000円です。

この月額は、全員一律の額ではなく、法人の裁量で配分できます。

平成23年に在籍していない場合は、在籍していたと仮定して計算します。

ただし、37,000円は、利用率100%で介護保険制度が見込む平均値の場合に加算される最高額であって、実際の加算額は、この金額以下となります。

*職員への配分方法

1. 平成24年度以降、下記項目の増額や新設により、振り分けて配分しています。

基本給（昇給を含む）・時給・役職手当・家族手当・資格手当・住居手当
特別勤務手当・処遇改善手当・業務手当・夜勤手当・年末年始手当・オンコール手当・緊急対応手当・賞与

2. 実施時期

4月から1年間に加算された額を、4月から次年度3月までの1年間に支給

特定処遇改善加算

特定処遇改善加算は、勤続10年以上の介護福祉士を持つ介護職員に、年収440万円を上限に、月額8万円相当の処遇改善を行うと仮定して計算されます。

ただしこの金額は、利用率100%で介護保険制度が見込む平均値の場合に加算される最高額であって、実際の加算額は、この金額以下となります。

この結果支給された金額は、一定のルールのもと法人の裁量で配分できます。

平成30年度の賃金と比較するので、平成31年度以降の昇給分はこの特定処遇改善加算に含まれます。

*職員への配分方法

- ①. 勤続10年以上、もしくは同等の経験技能のある介護福祉士を持つ介護職員に、経験技能を考慮して配分（当法人にて勤続10年以上の介護職員を優遇）します。年収440万円以上の職員は対象外です。
- ②. その他の介護職員に、経験技能を考慮して配分します。配分の合計は、上記①の

2分の1以下金額となります。年収440万円以上の職員は対象外です。

③. その他の職種に、経験技能を考慮して配分します。配分の合計は、上記②の2分の1以下金額となります。年収440万円以上の職員は対象外です。

1. 下記項目の増額や新設により、振り分けて配分しています。

基本給・時給・特別勤務手当・処遇改善手当・業務手当・賞与

2. 実施時期

4月から1年間に加算された額を、4月から次年度3月までの1年間に支給