

賃金規程より（令和5年4月1日 改定）

（特定処遇改善加算手当・福祉特定処遇改善加算手当）

特定処遇改善加算手当・福祉特定処遇改善加算手当は、国からの支給がある間に限り支給する。特定処遇改善加算手当の対象者は、経験・技能のある介護職員と他の介護職員とその他の職種とする。福祉特定処遇改善加算手当の対象者は、経験・技能のある障害福祉人材と他の障害福祉人材とその他の職種とする。毎月の勤務時間数によって変動する。分配の仕方は介護報酬の改定に沿ったものとし、毎月の加算収入を原資とする。

◎特定処遇改善加算手当

次の条件を満たす介護職員を「経験・技能のある介護職員」とし、具体的な支給額は人事考課を踏まえて決定

- ① 介護職員として勤務7年6か月以上（系列法人の他、他法人における実務経験を含む）
- ② 介護福祉士の資格を有する者
- ③ 勤務成績の評価が平均以上である者

上記の考え方でAグループとBグループに分ける。A:Bは、1.7:1の配分とする。基本的に毎月働いた勤務時間数に比例して、全員に支払う。

上記の職場環境等要件について＜処遇改善加算・特定加算＞

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

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

両立支援・多様な働き方の推進

- ・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

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

生産性向上のための業務改善の取組

- ・業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫など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

◎福祉特定処遇改善加算手当

次の条件を満たす福祉・介護職員を「経験・技能のある介護職員」とし、具体的な支給額は人事考課を踏まえて決定

- ①福祉・介護職員として勤務 8 年以上（系列法人の他、他法人における実務経験を含む）
- ②介護福祉士・社会福祉士・保育士・サービス提供責任者の障害福祉の資格を有する者
- ③勤務成績の評価が平均以上である者

上記の考え方で A グループ（経験・技能のある障害福祉人材）と B グループ（その他の障害福祉人材）に分けて、A : B は、1.7 : 1 の配分とする。基本的に毎月働いた勤務時間数に比例して、A と B の職員に支払う。但し、今年度は対象職員が全員 A グループに属することから、A グループのみの予定である。賃金項目は「障害特定処遇」と記載し、毎月支給している。

上記の職場環境等要件について<処遇改善加算・特定加算>

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

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等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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

両立支援・多様な働き方の推進

- ・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

腰痛を含む心身の健康管理

- ・福祉・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

生産性向上のための業務改善の取組

- ・業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫など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