

処遇改善加算、特定処遇改善加算、処遇改善ベースアップ等支援加算の見える化について ～社会福祉法人 志賀福祉会～

■取得している処遇改善加算について（介護職員等ベースアップ等加算は2022年10月から。滋賀県処遇改善支援補助金からの移行）

特別養護老人ホーム近江舞子しょうぶ苑	介護職員処遇改善加算Ⅰ・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ・介護職員等ベースアップ等支援加算
特別養護老人ホーム近江舞子しょうぶ苑（ユニット型）	介護職員処遇改善加算Ⅰ・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ・介護職員等ベースアップ等支援加算
近江舞子しょうぶ苑短期入所生活介護事業所	介護職員処遇改善加算Ⅰ・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ・介護職員等ベースアップ等支援加算
近江舞子しょうぶ苑デイサービスセンター	介護職員処遇改善加算Ⅰ・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ・介護職員等ベースアップ等支援加算
特別養護老人ホーム真野しょうぶ苑	介護職員処遇改善加算Ⅰ・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ・介護職員等ベースアップ等支援加算
空床利用型ショートステイ真野しょうぶ苑	介護職員処遇改善加算Ⅰ・介護職員等特定処遇改善加算Ⅱ（サービス提供体制加算Ⅲ算定の為）・介護職員等ベースアップ等支援加算
真野しょうぶ苑ショートステイ（2023.1～）	介護職員処遇改善加算Ⅰ・介護職員等特定処遇改善加算Ⅱ（サービス提供体制加算算定していない為）・介護職員等ベースアップ等支援加算

■キャリアパス要件について

要件Ⅰ

- ・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。 →○
- ・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。 →○
- ・就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての介護職員に周知している。 →○

要件Ⅱ

- ・介護職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標を定めている。 →○
 《研修実施要綱より抜粋》
 1. すべての介護行為を、根拠をもって実践できる。（言語化できる） 2. 基本となる介護知識をもつ。（基本を押さえながら利用者の意向と状態の変化に対応できる）
 3. 介護行為を理論に基づいて後輩に説明できる。（心と身体の仕組をいかした介護技術が提供できる） 4. 福祉職員として、自己覚知を深めることができる。
 （キャリアデザインを描きながら成長できる）
- ・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。 →○
 《共有スタンプノート及びインターネットによる教育研修が受講できるようにしている》
- ・資格取得のための支援の実施 →○
 《資格取得支援制度有。法人内においても2020年1月より介護職員実務者研修を開校（7月開校）し、職員には受講支援補助を実施》

要件Ⅲ

- ・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に昇給を判定する仕組みを設けている。 →○ 《俸号表有》
- ・経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。 →○ 《俸号表有》
- ・資格等に応じて昇給する仕組み ※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。 →○ 《資格によって資格手当支給》
又は、一定の基準に基づき定期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。

■職場環境等要件について（いずれかひとつ以上）

資質向上の取り組み

- 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職員確保を含む）
→○ 《外部講師による中間管理職対象研修開催》
- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 →○ 《定期的な研修、キャリア段位制度とリンクしたマニュアル作成》
- 小規模事業者の共同による採用
- 人事ローテーション
- 研修のための制度構築 →○ 《研修実施要綱作成》
- キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る）
- その他 →○ 《資格取得支援制度有、キャリアアップの仕組みを管理マネジメントコースと専門コースを設定》

労働環境処遇の改善の取り組み

- 新人介護職員の早期離職のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入 →△ 《制度導入はしていないが勤務表によって担当の見える化実施》
- 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実
- ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）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・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、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等）による業務省力化 →○ 《施設において眠りスキャン導入》
- 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入 →○ 《スライディングシートやボードの導入》
- 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 →○ 《企業主導型保育事業の実施》
- 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 →○ 《毎月の部署内会議実施》
- 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 →○ 《マニュアル整備済》
- 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 →○ 《ストレスチェック実施、コーヒーマーカー設置》
- その他 →○ 《更衣室整備、駐車場アスファルト舗装、フリーWi-Fi部分設置、ウォーターベッド設置予定》

その他の取り組み

- 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 →○ 《新人の手引き等によって理念等の見える化実施》
- 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等） →○ 《勤務パターン増実施》
- 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 →○ 《障害者雇用実施》
- 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 →○ 《地元小学校において福祉教育として職員派遣実施》
- 非正規職員から正規職員への転換 →○ 《夜勤のできる介護職員の正規職員化を実施》
- 職員の増員による業務負担の軽減 ・ その他 →○ 《組織規程・役職者権限規程の作成：役職者にミーティング費用等の権限移譲》

■職員への賃金改善方法について

国が定めている特定処遇改善加算による賃金改善ルール（配分ルール）

1. 経験・技能のある介護職員における「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）」の設定・確保
法人で1人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要
（設定することが困難な事業所が含まれる場合は、その合理的説明を行うことにより、設定人数から除くことが可能）

2. 平均の処遇改善額が、A：経験・技能のある介護職員は、B：その他の介護職員の2倍以上とすること C：その他の職種

（役職者を除く全産業平均水準（年収 440 万円）以上の者は対象外）は、B：その他の介護職員の2分の1を上回らないこと。法人全体を単位として取り扱うことが可能。

→1 について、事業所数分の全産業平均水準超の者を確保した。2 について、法人単位を採用。A に配布した上で、A の半額以下を基準に B に支給。

区分については、下記のとおり更に細かく区分を実施した。 ※2022 年 10 月から社会保険加入対象者が、週 30 時間から週 20 時間に変更されること等により、特定処遇改善手当を月額支給から時給に変更し、2022 年 2 月より新設された処遇改善支援手当を原資としてルールの新設定を実施した。

ア：正規等の介護福祉士

A 1 正規等で介護福祉士取得後 10 年以上（志賀福祉会介護職 10 年以上）

A 2 正規等で介護福祉士取得後 10 年以上（介護職 10 年以上）

A 3 正規等で介護福祉士取得後 10 年未満（介護職 10 年以上）

A 4 正規等で介護福祉士取得後 10 年未満（介護職 10 年未満）

イ：正規の介護福祉士以外の介護職員

B 1 正規で介護福祉士をもっていない者

ウ：A B 以外の職員

C 1 正規の介護福祉士又は介護支援専門員をもつ施設相談員、C 2 正規の介護福祉士をもたない施設相談員、C 3 左記以外の職員

エ：非正規職員（一部、10 年以上経験者は A）

B 2 非正規（月間 168 時間勤務可能者＝常勤）で介護福祉士でない者

B 3 非正規（月間 120 時間勤務未達）で介護福祉士でない者

B 4 非正規（月間 168 時間勤務可能者＝常勤）で介護福祉士である者 ※A 5 から変更

B 5 非正規（月間 120 時間勤務未達）で介護福祉士である者 ※A 6 から変更

※10 年の判定は、毎年 6 月 1 日時点を基準日とする。介護職の経験年数は産前産後休暇、育児休暇等、実際に勤務していない期間は除く。

※A 2 に該当するが、介護福祉士として勤務した経験が、欠勤等によって明らかに少ない場合は A 3 で区分する。A 3 等も同様に 1 ランク下で区分する。

※非正規でもフルタイム（週 40 時間以上勤務）で、入社一年以上を経過した者は翌年度より正規としてみなす。（勤務制限ある場合は 1 ランク下で区分）

※C 1 C 2 は、原則総合支援課又は総合調整課職員。 ※上記に加え、ポイント制等を導入し最終調整する。

■ポイント制について

予算を超える可能性がある場合の支給額については、ポイント制（役職ポイント・専門知識ポイント）とする。

役職者要件（最大 5 点） ・課長（5 点）、係長、プロフィシエイト（4 点）、主任、ディレクター（3 点）、リーダー、旧班長（2 点）、チーフ（1 点） ※代理職は-1 点

専門知識要件 ・認知症介護基礎研修（1 点） ・認知症介護実践者研修（2 点） ・認知症介護実践リーダー研修（3 点） ・認知症ケア専門士（1 点）

・社会福祉士（1 点） ・精神保健福祉士（1 点） ・福祉住環境コーディネーター2 級以上（1 点） ・オムツフィッター2 級以上（1 点）

・介護支援専門員（2 点）※更新していなくても可 ・喫煙吸引資格（1 点） ※喫煙吸引ができる介護福祉士は自動的に 1 点加算。

・ユニットリーダー研修（1 点） ・キャリア段位制度アセッサー研修（1 点） ・外国人技能実習指導員講習（1 点） ・介護福祉士実習指導者講習（1 点）

・全社協キャリアアップリーダーor 管理者研修（1 点） ・その他、理事長が認めた資格（1 点）

ポイントを合算し、高いポイントをもつ者から順に支給する。同じポイントの場合、直近賞与時の評価が高い者から支給する。順位が低い者（満額支給対象者とならなかった者）は、所定金額の二割を控除した金額を原則支給する。A 区分の職員は、日頃より資格取得に向けて努力しなければならない。毎年 1 月 31 日迄に、来年度、手当支給のための基礎資料を、法人に申告しなければならない。申告がない場合、又は虚偽の申告があった場合は、下記に示す所定金額を支給しない。（月額定額支払い者への支給方法は原則、支給基準額の 9 割）。加算受給総額より支給総額が下回る場合は、一時金で付加して支給する。

各処遇改善手当

◇夜勤手当 1 回 11,000 円又は 8,800 円（利用者 15 名以下対象グループ） ※本来の夜勤手当は 4,000 円。 リベロ手当 1 回 5,000 円。

◇A 1：月給 30,000 円、又は時給 70 円

A 2：月給 18,000 円

A 3：月給 15,000 円

A 4：月給 12,000 円

B 1：月給 8,000 円

B 2：時給 20 円（3,000 円相当）

B 3：時給 10 円（1,500 円相当）

B 4：時給 40 円（6,000 円相当） ※A 5 から移動

B 5：時給 30 円（4,000 円相当） ※A 6 から移動

（B 5 と B 3 の登録件数は月 25 件以上～40 件未満でプラス 2,500 円、40 件以上でプラス 5,000 円）

◇ア. 月額 15,000 円（正規職員で、早出と遅出が可能なプロフィシエント職）

イ. 月額 5,000 円（正規職員で、早出と遅出が可能な介護職員等）

ウ. 月額 3,000 円（正規職員で、ア以外の介護職員、看護、相談、栄養職員）

エ. 月額 1,000 円（正規職員で、ア、イ以外の者）

オ. 非正規職員は、賃金増加分、介護福祉士手当増加分（15 円）、特定処遇 A の振替分（最大 90 円）、サービス提供責任者又は保育関係業務等の可否分（最大 30 円）、訪問介護を専属分（最大 90 円）、早出又は遅出勤務の可否分（最大 40 円）、新型コロナ対応危険手当、法定福利費を、賃金改善にあてる。

早出勤務とは 5 時～7 時を起点とし、遅出勤務とは 20 時～22 時を終点とする勤務で 5 時間以上の勤務が可能な者。保育関係職員は役員である園長を除く。

※処遇改善支援補助手当イ・ウは、係長級（5 等級）以上は対象外

※夜勤回数は、管理者の作成するシフトにより定められ、本人申し出により増減させることはできない。（手当を受給させるために、法人が夜勤回数を増加させることはしない）

原則、上記のとおり支給するが、勤務態度が良好でない者（特に不適切な言葉づかいをする者→360 度評価の結果によって二割を控除。ポイント状況と合わせ四割控除）、稼働率向上の意識が低い者、勤務制限かかっている者は満額支給しない。年度途中であっても金額変更をすることがある。

2022 年 10 月改定

（処遇改善支援補助金が介護職員等ベースアップ等加算
訪問介護事業休止等の内容追記変更）