

特定処遇改善加算手当金支給の基本方針

令和3年3月15日

社会福祉法人河渡の郷福祉会 法人本部

1. 国の新しい政策パッケージ（抜粋）

介護人材確保のための取り組みをより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化しながら、介護職員のさらなる処遇改善を進める。

具体的には、他の介護職員などの処遇改善に、この処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認めることを前提に、介護サービス事業所における勤続年数が10年以上の介護福祉士について、月額平均8万円相当の処遇改善（または、役職者を除く全産業平均水準の年収440万円の確保）を行うことを算定根拠に、公費1千億円程度を投じ、処遇改善を行う。

（社会保障審議委員会－介護給付費分科会168回資料一部修正）

2. 特定処遇改善の基本的ルール

- ・介護職員の総支給額の目標を440万円においている

（算定根拠は全産業平均給与額）

- ・経験、技能のある介護職員に重点化しており、以下の割合を上回った配分は行ってはいけない。

i経験技能のある職員は、iiその他の介護職員より高くすること。

iiiその他の職員（年収440万円以上は対象外）はiiその他の介護職員の2分の1を上回らないこと。

【全額経験、技能のある介護職員のみにしてもよい】

- ・加算算定非対象事業には配分してはいけない

（社会保障審議委員会－介護給付費分科会168回資料一部引用）

当法人非対象事業

- ・ケアプランセンター河渡の郷

（対象5事業所、非対象1事業所）

3. 当法人の基本的な考え方

○当法人は現在処遇改善加算（Ⅰ）を取得しており、その上で特定処遇改善加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）【各事業所別】を取得する。

○国のルールを遵守する中で同じ法人に働くものとして、より多くの職員に特定処遇改善加算支給を行う仕組みにする。

（部長【各事業所別】以上の役職は対象外）

○特定処遇改善加算の廃止の場合は支給を停止する。また、制度の変更、区分の変更の際は支給額を変更する。

○年度ごとに特定処遇改善支給原資、対象者、支給額が変わってくるため、年度の特定処遇改善受給額が確定する5月に、法人が得た額が職員に支給した額を上回った場合、職員に追加支給する。（毎年5月31日支給）

○年度ごとに支給対象者、支給額が変わるため、毎年4月1日に見直しを行い、職員に周知する。法人の得た額に応じて増額、又は減額することがある。

加算金に大きな変動があった場合には4月以前の月に支給額を変更することがある。

加算対象事業の職員を以下に区分する

経験・技能のある介護職員

【A】 当法人に勤続10年以上の介護福祉士
（正規職員・パートタイム職員）

【B】 その他の介護職員

その他の職員

【C】 特定処遇改善加算の対象事業所に勤務する
【A】・【B】以外の職員

4. 特定処遇改善加算支給の範囲と金額

支給対象者

支給日に在籍する【A】経験・技能のある職員、【B】その他の介護職員、【C】その他の職員（【A】、【B】以外の特定処遇改善加算の対象事業所に勤務する職員）

支給額

【A】

経験技能のある介護職員 当法人に勤続10年以上の介護福祉士

1群：正規職員（2群を除く）介護福祉士

月額20,000円（※）

2群：前年給与総額で既に440万円を超える介護福祉士

月額10,000円（※）

3群：パートタイムの介護福祉士

1群を基準額として契約・労働時間に応じた額

【B】

その他の介護職員

4群：正規職員の介護福祉士（勤続10年未満）

月額10,000円（※）

5群：パートタイムの介護福祉士（勤続10年未満）

4群を基準額として契約・労働時間に応じた額

6群：正規職員の介護職員

月額8,000円（※）

7群：パートタイムの介護職員

6群を基準額として契約・労働時間に応じた額

【C】

その他の職員

8群：正規職員のその他の職員

月額5,000円（※）

9群：パートタイムのその他の職員

8群を基準額として契約・労働時間に応じた額

※特定処遇改善加算手当の支給原資、対象者、支給額が変動するため確定した金額ではありません。

支給方法

「特定処遇改善加算手当」として、令和3年6月より毎月の給与に含め支給する。

起算日等

- ・毎年4月1日
- ・勤続1年以上の者は、前年4月度～翌年3月度の総支給額（年収440万円判断）

・勤続1年に満たない者及び4月1日以降採用者は、当年度総収入見込み額

職場環境要件の掲示

見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示します。

	職場環境要件項目	当法人としての取組
資 質 の 向 上	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	資格取得支援制度を導入し、受験料や研修費等の補助、勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
労 働 環 境 ・ 処 遇 の 改 善	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・分煙スペースの等の整備	年次健康診断の実施、職員休憩スペースの確保、喫煙室設置による分煙スペースの確保を行っている。
	業務手順書の作成、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	業務手順書の作成を行い、新入職者にも手順がわかりやすいように工夫している。記録・報告様式については、作業負担軽減を図るため、随時見直しを行っている。
そ の 他	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励している。実績有。