

## 特定処遇改善加算手当金支給の基本方針

エールニ之宮(特養・ショート・多機能・境川特養 共通)介護職員等特定処遇改善計画

社会福祉法人 光珠福社会 法人本部

令和3年4月1日

### 1. 介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方について

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1,000億円程度を投じ、処遇改善を行う。（社会保障審議会—介護給付費分科会168回資料一部修正）

### 2. 介護職員等特定処遇改善加算の基本的ルール

- ・介護職員の総支給額の目標を440万円にしている（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をしており、以下の割合を上回った配分は行っていない。

i 経験技能のある介護職員は、ii その他の介護職員の2倍以上とすること。

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。

[分配比率は最大4:2:1、全額技能経験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

（社会保障審議会—介護給付費分科会168回資料一部引用）

### 3. 当法人の加算算定対象事業

- ・地域密着型特別養護老人ホームエールニ之宮
- ・短期入所生活介護ショートステイエールニ之宮
- ・ライフサポートハウスエールニ之宮
- ・サテライト型特別養護老人ホームエール境川

※加算算定非対象事業 養護老人ホーム光珠荘 エールニ之宮居宅介護支援事業所

#### 4. 当法人の基本的考え方

##### 「特定処遇改善加算手当」を新設（令和元年10月分から）

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）を申請、特定処遇改善加算として、令和元年10月分より最高の加算を算定する。

加算対象事業の職員を以下に区分する

##### Aグループ 経験・技能のある介護職員

介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の常勤専従の介護職員。

##### Bグループ 他の介護職員

経験・技能のある介護職員を除く介護職員をいう。

イ. 介護福祉士の資格を有していない

ロ. 所属する法人等における勤続年数10年以下

ハ. 他の職種と兼務している

いずれかに該当する職員を対象とする。

##### Cグループ その他の職員

【A】・【B】以外の職員をいう。

#### ②支給方法

「特定処遇改善加算手当」として、令和3年4月より毎月の給与に含め支給する。

対象期間：令和3年4月1日 ～ 令和4年3月31日

※年度ごとに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、年度の特定処遇改善加算受給額が確定する3月に、法人の得た額に応じて増額、又は減額することがある。（4月給与日）。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事がある。また、特定処遇改善加算手当の支給原資には、社会保険料等の事業主負担の法定福利費含む。

#### 5. 当法人の特定処遇改善加算取得要件

職場環境等要件について

・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

☐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

☐他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない

#### 幅広い採用の仕組みの構築

- ☐ 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
  - ・ 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
- ☐ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- ☐ エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入
- ☒ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保

#### ・ 両立支援・多様な働き方の推進

- ☐ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
- ☐ 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
- ☒ 有給休暇が取得しやすい環境の整備
- ☐ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実

#### ・ 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
- ☒ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
- ☐ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
- ☐ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

#### ・ 生産性向上のための業務改善の取組

- ☐ タブレット端末やインカム等のＩＣＴ活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
- ☐ 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化
- ☐ ５Ｓ活動（業務管理の手法の１つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備
- ☐ 業務手順書の作成や、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

#### ・ 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
- 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民  
との交流の実施
- 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
- ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供