

介護職員処遇改善・介護職員等特定処遇改善について（2021 年度）

1. 介護職員処遇改善

①算定について

算定する加算の区分 I（全事業所）

②賃金改善を行う賃金項目及び方法

【支給対象者】

- ・法人の正職員または週 30 時間以上勤務（社保加入者）の有期契約職員
- ・週 20 時間以上（雇用保険加入者）の有期契約職員

※厚生労働省の定める介護職員処遇改善加算制度の対象職種職員（介護職員）に対し、介護職員処遇改善加算金を支給する。

【支給方法と支給額】

介護職員処遇改善加算制度による加算見込額の範囲内において、法人の正職員または週 30 時間以上勤務（社保加入者）の有期契約職員、週 20 時間以上（雇用保険加入者）の有期契約職員に法人が定める額（職位、職責、及び職務内容、人事評価により各人ごとに決定する。）を支給する。

◆法人の正職員または週 30 時間以上勤務（社保加入者）の有期契約職員
基本給昇給分、毎月支給する改善手当金、一時金として支給する。

※毎月の支給分は、以下のとおり

正規職員・フルタイム有期契約職員（夜勤従事者）：15,000 円／月

フルタイム有期契約職員（日勤帯のみ）：7,000 円／月

◆週 20 時間以上（雇用保険加入者）の有期契約職員

基本給（時間給）に以下のとおり上乗せして支給する。

週 20 時間以上（雇用保険加入者）：30 円／時間

【在籍の限定】

介護職員処遇改善加算金は、支給日に在籍している者のみ支給する。

2. 介護職員等特定処遇改善

① 算定について

算定する加算の区分 I・II

	事業所名	特定処遇改善加算	
柳井	介護老人保健施設ケアセンターゆうわ	特定Ⅱ	1.7%
柳井	介護老人保健施設ケアセンターゆうわ（短期入所）	特定Ⅱ	1.7%
柳井	通所リハビリテーションゆうわ	特定Ⅰ	2.0%
柳井	ゆうわ苑デイサービスセンター	特定Ⅱ	1.0%
柳井	ケアハウスゆうわ苑	特定Ⅱ	1.2%
柳井	ゆうわ苑ヘルパーステーション	特定Ⅰ	6.3%
柳井	グループホームゆうわ苑	特定Ⅱ	2.3%
柳井	小規模多機能型居宅介護トータルケアゆうわ	特定Ⅱ	1.2%
柳井	定期巡回訪問サービス ユー・アンド 24 ゆうわ	特定Ⅱ	4.2%
岩国	地域密着型老人福祉施設シンシアゆうわ	特定Ⅰ	2.7%
岩国	短期入所生活介護シンシアゆうわ	特定Ⅱ	2.3%
岩国	小規模多機能シンシアゆうわ	特定Ⅱ	1.2%
岩国	シンシアゆうわデイサービスセンター	特定Ⅱ	1.0%

② 賃金改善を行う賃金項目及び方法

【支給対象者】

法人の正職員または週 30 時間以上勤務（社保加入者）の有期契約職員、週 20 時間以上（雇用保険加入者）の有期契約職員の内、特定処遇改善加算を支給する。

【支給方法と支給額】

◆法人の正職員または週 30 時間以上勤務（社保加入者）の有期契約職員

A、B、Cのグループ分けを行い、特定処遇改善加算を支給する。

グ ル ー プ	基 準
A. 経験・技能のある介護職員	介護福祉士、勤続年数 10 年以上（他法人での経験（常勤の期間）も加味する。ただし、在籍証明を取得し、法人へ提出のこと） <u>10 年を算出する起算日は配分する年度のはじまりの日とする。</u> <u>（令和 3 年度の起算日は 2021 年 4 月 1 日）</u>
B. 他の介護職員	Aに該当しない介護職員

C. その他の職種	看護職員、理学療法士・作業療法士、管理栄養士、栄養士、調理師、事務職、清掃、運転業務 ※ただし、居宅の介護支援専門員、訪問看護は対象とならない。また、Cグループの年収440万円以上の職員には配分されない。
-----------	---

- ・各事業所の特定処遇改善加算を法人全体で合算して、翌々に支給する。
例) 2021年4月分の特定処遇改善加算は2021年6月(5月16日~6月15日)分で支給。
- ・A、B、Cのグループごとに、大まかな配分比率、B:C=1:0.5、AはBよりも高くで計算し、各グループの中でも、直近の人事考課評定等により、高評価の職員に多く配分される。また、Bグループ内については、介護福祉士資格保有者を高評価とする。
- ・介護職員等処遇改善加算の支給額は変動となる。(毎月の介護報酬にともなう特定処遇改善金の収入額が異なることと、入社・退職者数により、グループの構成も異なるため、3月に一度、支給額を調整するため変動となる)

◆週20時間以上(雇用保険加入者)の有期契約職員

基本給(時間給)に以下のとおり上乗せして支給する。

週20時間以上(雇用保険加入者): 10円/時間

【在籍の限定】

介護職員等特定処遇改善加算金は、支給日に在籍している者のみ支給する。

3 キャリアパス要件について<処遇改善加算>

キャリアパス要件Ⅰ	イ	介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。
	ロ	イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。
	ハ	イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知している。
キャリアパス要件Ⅱ	イ	介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。 ① 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。 ・人事考課制度に介護職員レベル評価を融合させた法人内での制度 ・「介護福祉士実務者研修」の法人内の研修講座の提供と、必

		<p>要な経費の一部補助</p> <p>② 資格取得のための支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格取得の為の助成金支給（最大 10 万円）
	□	イについて、全ての介護職員に周知している。
キャリアパス要件Ⅲ	イ	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経験に応じて昇給する仕組み ・一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み
	□	イについて、全ての介護職員に周知している。

4. 職場環境等要件について < 処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善 >

区分	内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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

<p>生産性向上 のための業 務改善の取 組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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
<p>やりがい・ 働きがいの 醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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

以上