

令和 1年8月29日 第5期第4回理事会

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を行うことを算定根拠に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。

（2019年2月13日社会保障審議会一介護給付費分科会資料概要より）

2. 国の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、とその他の職種（年収440万円以上は対象外）は ii その他の職員の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]

- 加算算定非対象サービスには配分してはいけない

\*当法人非該当事業：なし

該当事業：特別養護老人ホームあがうら

特別養護老人ホームあがうらショートステイ

2020.4月開設予定（仮称）かえつ福祉会グループホーム

3. 当法人の基本的考え方

○現在の「処遇改善加算」に加えて「特定処遇改善加算」を取得する。

\*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）を申請する。処遇改善加算としては、最高の加算を算定する。

○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の支給を行う仕組みにする。

○当法人は事業開始して6年と、当法人での10年以上勤務職員がいない。その為、国の定める加算取得要件より、経験・技能のある職員をリーダー以上の役職職員とし、総支給額440万以上の介護職員を確保する。

○支給方法は、「特定処遇改善手当」として12月より毎月給与に含めて支給する。

- 支給にあたり、全職員に国の考え方及び当法人の考え方について周知する。
- 「特定処遇改善手当」は、介護職員等特定処遇改善加算が終了となった場合は同様に支給を終了とする。

#### 4. 当法人の今までの取り組みと特定処遇改善加算取得要件の取り組み

○今まで、処遇改善加算取得要件として取り組んできた内容で「特定処遇改善加算（Ⅰ）」の受給要件を満たしており、今後も現在の方向性を推進する。

○以下国が、示している要件で当法人が取り組んでいる内容

##### ①キャリアパス要件について

イ、介護職員の任用における職位・職責又は職務内容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、全ての職員に周知している。

ニ、介護職員の職務内容を踏まえ、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。

ホ、経験・資格に応じて昇給する仕組みがある。

##### ②職場環境要件について

イ、資質の向上：資格取得に向けての補助制度、研修制度の充実等

ロ、労働環境・処遇の改善：年次有給休暇の取得促進、育児休業制度の充実、保育施設（事業所が利用できる）の利用促進、職場会議等による職場内の個々の介護職員の気づき・意見を踏まえた勤務環境やケア内容の改善、こころの健康等の健康管理面の強化等

ハ、その他の取り組み：非正規職員から正職員への転換、パート職員から正職員への転換、地域貢献活動の積極的推進（施設の地域開放、児童・生徒の施設への訪問、出張講座、町内へ広報紙回覧等）

##### ③見える化要件

イ、ホームページへの掲載

ロ、事業所・施設内への掲示

#### 5. 特定処遇改善手当支給の範囲と金額

##### 1) 本手当の支給対象者

○該当加算を算定可能な事業所において職種を問わず、介護業務に直接従事している者及び、看護職員、相談員、管理栄養士、機能訓練指導員、事務職員とする。

○以下の職員は支給対象外とする。

- ・施設長、医務室長

- ・その他の職員の内、給与総支給額が440万以上のもの