

社会福祉法人隼人会

介護職員等特定処遇改善加算の支給に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、社会福祉法人隼人会（以下「法人」という。）給与規程に定める給与および賞与とは別に、令和元年10月より施行された介護職員等処遇改善加算制度（以下「特定加算」という。）に基づき、法人の介護職員等に対し支給する特定処遇改善加算金（以下「特定加算金」という。）の取り扱いに関し必要な事項を定めるものとする。

(支給対象者)

- 第2条 法人は、法人の正職員またはパートタイマー等の別を問わず、別表1のとおり定める特定加算の対象職種職員に対し、特定加算金を支給する。
- 2 特定加算金は、対象サービス提供月に在籍し、かつ支給日に在籍している職員にのみ支給する。
 - 3 特定加算金は、施設長、副施設長、本部職員、サービス相談室長、主任は支給対象外とする。
 - 4 介護職とその他の職種を兼務している職員は、兼務割合で支給額を分けることはせず、介護職としての配点に応じて満額を支給する。
 - 5 特定加算制度の無いサービス（ケアハウス、居宅介護支援、地域包括支援センター等）に所属する職員については、他の職員と同様に配点し、法人の負担で特定加算金を支給する。

(支給額)

- 第3条 特定加算金の支給額は、別表2に定める配点基準に応じて職員ごとに配点し、それぞれの点数に応じて、特定加算の見込み額を配分した額とする。
- 2 正職員に1か月を超える欠勤及び休職、月途中の入職がある場合は、その月数を算定対象月数から除いて出勤率を計算し、配点に応じた支給額を出勤率に掛けて配分額を算定する。
 - 3 パートタイマー等の職員は、配点に応じた支給額に、支給日前月までの出勤率を掛けて配分額を算定する。

(支給日)

第4条 特定加算金の支給は、毎年度の期末賞与に加算して支給する。

(支給対象期間)

第5条 特定加算金の支給期間は、特定加算制度の実施期間とする。

2 特定加算金の計算対象期間は、年度ごとを基本とする。

附則

この規程は、令和元年10月1日より施行する。

別表1 支給対象者

区分	条件
経験・技能のある介護職員	別表2の配点ルールに準じて配点したうち、5点以上の介護職員
その他の介護職員	別表2の配点ルールに準じて配点したうち、4点以下の介護職員
その他の職員	介護職員以外の職種の職員

別表2 配点基準

	配点基準	点数	
①	支給日現在に夜勤業務を行っている。(宿直は含めない)	1点	
②	介護福祉士資格登録者である。	3点	
	実務者研修修了者である。	1点	
③	喀痰吸引資格を所持している。	2点	
④	非喫煙者手当の対象者である。	1点	
⑤	勤続年数(休職期間は除く)	3年以上	1点
		5年以上	2点
		10年以上	3点
その他注意事項 <ul style="list-style-type: none"> ・介護職員の満点：10点 ・その他の職員の満点：4点 ・介護職員の勤務履歴は、同法人または同事業所内で、同職種として3年以上継続して勤務した前歴についてのみ、勤続年数に含めることができる。 ・その他の職員については、④・⑤のみで配点する。 			

別表3 職場環境等要件の取り組み

分類	内容
資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ■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）
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ■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 ■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 ■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 ■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
その他	<ul style="list-style-type: none"> ■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 ■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） ■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 ■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 ■非正規職員から正規職員への転換 ■職員の増員による業務負担の軽減