

2024年度 介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算に基づく介護職員処遇改善一時金、介護職員等特定処遇改善一時金、介護職員処遇改善特例手当支給基準

2024年4月1日 社会福祉法人うしおだ

1. 法人は、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算に基づき、介護保険業務に従事し、管理者を含む介護職員給与(常勤12・16・17・18・21等級、非常勤介護職員給与)が適用されている職員に対し、介護職員処遇改善計画、介護職員等処遇改善加算計画、介護職員等ベースアップ等支援計画に沿って、介護職員処遇改善一時金、介護職員等特定処遇改善一時金、介護職員処遇改善特例手当を支給する。

2. 介護職員処遇改善一時金の支給は、以下の通りとする。

(1)支給日と計算期間及び支給額

支給日は、2024年12月、2025年7月の年末・夏季一時金支給日と同日とする。なお、計算期間は、2024年12月支給分は2024年4月～9月、2025年7月支給分は2024年10月～2025年3月とする。またその金額は、介護職員処遇改善加算の額から2013年以降に行われた各種処遇改善額(基本給及び時給、賞与の昇給分、手当の新設及び額の改善等)及び処遇改善にかかる法定福利費増加分を除いたものを、勤務時間で案分して計算するものとする。1円未満の端数が出た場合は切り上げて支給する。但し、介護職員処遇改善加算の額が各種処遇改善額及び法定福利費増加分を上回ったときは支給しない。

(2)支給対象および支給基準

①訪問介護

管理者兼務を含むサービス提供責任者及び訪問介護員であり、計算期間に在籍する職員に対し、勤務実績に基づき支給する。但し、福祉・介護職員処遇改善一時金の支給もあることから、支給割合を調整する。

②認知症共同生活

管理者と兼務する介護員及び介護支援専門員と兼務する介護員、介護員であり、計算期間に在籍する職員に対し、勤務実績に基づき支給する。但し、夜勤専従者には支給しない。

③小規模多機能型居宅介護

管理者と兼務する介護員及び介護支援専門員と兼務する介護員、介護員であり、計算期間に在籍する職員に対し、勤務実績に基づき支給する。但し、夜勤専従者には支給しない。

ただし、①から③すべてにおいて、介護職員等特定処遇改善一時金の支給対象者については、支給割合を調整することがあり得る。

3. 介護職員等特定処遇改善一時金の支給は、以下の通りとする。

(1)支給日と計算期間及び支給額

支給日は、2024年12月、2025年7月の年末・夏季一時金支給日と同日とする。なお、計算期間は、2024年12月支給分は2024年4月～9月、2025年7月支給分は2024年10月～2025年3月とする。また、その金額は、介護職員等特定処遇改善加算の額から処遇改善にかかる法定福利費増加分及び登録ヘルパーの処遇改善に使用した額を除いたものを勤務時間で案分して計算するものとする。また支給対象となる職員を、①うしおだグループ介護職員キャリアパスにおける主任・副主任及び経験10年以上の介護福祉士のグループと②その他の雇用保険に加入している介護職員のグループに分け、①の平均処遇改善額が②の2倍以上の額となるように調整する。なお登録ヘルパーの一時金については、健康保険に加入している職員のみを対象とし、支給率を50%とする。

(2)支給対象および支給基準

①訪問介護

管理者兼務を含むサービス提供責任者及び訪問介護員かつ支給日に在籍する職員に対し、労働契約における所定労働時間に基づき支給する。但し、福祉・介護職員処遇改善一時金の支給もあることから、支給割合を調整する。1円未満の端数が出た場合は切り上げて支給する。

②認知症共同生活

管理者と兼務する介護員及び介護支援専門員と兼務する介護員、介護員かつ、支給日に在籍する職員に対し、労働契約における所定労働時間に基づき支給する。1円未満の端数が出た場合は切り上げて支給する。但し、夜勤専従者には支給しない。

③小規模多機能型居宅介護

管理者と兼務する介護員及び介護支援専門員と兼務する介護員、介護員かつ、支給日に在籍する職員に対し、労働契約における所定労働時間に基づき支給する。1円未満の端数が出た場合は切り上げて支給する。但し、夜勤専従者には支給しない。

4. 介護職員処遇改善特例手当の支給は、以下の通りとする。

(1) 支給対象及び支給基準

①訪問介護

社会保険に加入している管理者兼務を含むサービス提供責任者及び訪問介護員かつ支給日に在籍する職員に対し支給する。(登録ヘルパーを除く)但し福祉・介護職員処遇改善特例手当の支給もあることから、支給額を調整する。

②認知症対応型共同生活介護・小規模多機能型居宅介護

常勤・非常勤介護職員かつ支給日に在籍する職員に対し支給する。

(2) 支給額

①訪問介護

常勤職員 3,200円

非常勤職員は労働契約上の週所定労働時間に応じた常勤換算数から算出される額とする。

②認知症対応型共同生活介護・小規模多機能型居宅介護

常勤職員 8,000円

非常勤職員は労働契約上の週所定労働時間に応じた常勤換算数から算出される額とする。

※補助金総額が手当支給総額を上回った際には、その差額から手当支給にかかる法定福利費等の事業主負担増分を除いた額を常勤換算数に応じて配分し、7月5日に夏季一時金とあわせて支給する。また支給期間中に事業の変化等により、手当支給総額が補助総額を上回る際には手当額を変更することがある。

(3) 支給対象期間及び支給方法

①常勤：毎月の給与実績があるものについて当月給与にて介護職員処遇改善特例手当を支給する。

②非常勤：毎月の給与実績があるものについて当月給与にて介護職員処遇改善特例支援手当を支給する。

5. その他制度の改廃及び介護職員処遇改善計画、介護職員等処遇改善加算計画、介護職員等ベースアップ等支援処遇改善計画を変更する必要がある場合は、管理会議等でこの規程の改訂を行い、所轄庁への計画変更の届出を行う。

以上

2024年3月22日 管理会議

I キャリアパス要件

- ① 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ます。
- ② ①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ます。
- ③ 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、資質向上の目標及下記に関する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ます。
 - ・資格取得・研修受講のためのシフト調整及び費用の援助等
- ④ 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く定期に昇給を判定する仕組みを下記のように設けています。
 - ・経験に応じて昇給する仕組み
 - ・資格等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

II 職場環境等要件

介護職員に対して、今年度は以下の項目について取り組みます。

- ① 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
 - ・事業所の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
- ② 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
 - ・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
- ③ 両立支援・多様な働き方の推進
 - ・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
- ④ 腰痛を含む心身の健康管理
 - ・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
- ⑤ 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
- ⑥ 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
 - ・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