キャリアパス要件についての取り組み＜処遇改善加算＞

キャリアパス要件Ⅰ　次のイからハまでのすべての基準を満たすようにする。
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、就業規則に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　次のイとロ両方の基準を満たすようにする。
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①、②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する。
実現のための具体的な取組内容
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。
→資質向上のための計画的研修を実施。①全体研修月１回～2 回実施のところ、コロナ禍ということでしばらく中断その代わりに②Ｅ－ラーニングを月テーマにて配信③外部研修（主にＺＯＯＭ活用）において、リーダー管理職のシリーズ研修と一般職の研修を年間計画予定している。
②資格取得のための支援の実施
→コロナ禍のため、喀痰吸引は施設内において継続実施している。
ロ）イについて、全ての介護職員に周知する。

キャリアパス要件Ⅲ　次のイとロ両方の基準を満たすようにする。
イ）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。
①経験に応じて昇給する仕組みを講じている。
②資格等に応じて昇給する仕組みを講じている。
③一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みがある。
ロ）イについて、全ての介護職員に周知する。

職場環境等要件についての取り組み【処遇改善加算】

資質の向上

・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をする。（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

・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をする。（浴室用リフト・みまもりカメラの導入）
・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をする。（インカムの導入と活用）

その他

・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をする。
・職員の増員による業務負担の軽減をする。

別紙様式2－2　介護職員処遇改善計画書（施設・事業所別個表）

法人名	社会福祉法人東香会

介護職員処遇改善加算額（見込額）の合計[円]	34,070,652

	介護保険事業所番号	指定権者名	事業所の所在地		事業所名	サービス名	一月あたり介護報酬総単位数[単位](a)	1単位あたりの単価[円](b)	(1)介護職員処遇改善加算				
			都道府県	市区町村					新規・継続の別	① 算定する介護職員処遇改善加算の区分	① 加算率（c）	② 算定対象月(d)	③ 介護職員処遇改善加算の見込額 (a×b×c×d)[円]
1	2 8 7 3 0 1 2 1 5 3	尼崎市	兵庫県	尼崎市	特別養護老人ホームはなみずき	介護老人福祉施設	2,566,147	10.45	継続	加算Ⅰ	8.30%	令和 3 年 4 月～令和 4 年 3 月（ 12 ヶ月）	26,708,964
2	2 8 7 3 0 1 2 1 6 1	尼崎市	兵庫県	尼崎市	ショートステイはなみずき	（介護予防）短期入所生活介護	461,763	10.55	継続	加算Ⅰ	8.30%	令和 3 年 4 月～令和 4 年 3 月（ 12 ヶ月）	4,852,104
3	2 8 7 3 0 1 2 1 4 6	尼崎市	兵庫県	尼崎市	デイサービスはなみずき	通所介護（第一号通所事業）	339,198	10.45	継続	加算Ⅰ	5.90%	令和 3 年 4 月～令和 4 年 3 月（ 12 ヶ月）	2,509,584

別紙様式2－3　介護職員等特定処遇改善計画書（施設・事業所別個表）

法人名	社会福祉法人東香会

介護職員等特定処遇改善加算額（見込額）の合計[円]	9,256,248

	介護保険事業所番号	指定権者名	事業所の所在地		事業所名	サービス名	一月あたり介護報酬総単位数[単位](a)	1単位あたりの単価[円](b)	(2)介護職員等特定処遇改善加算					
			都道府県	市区町村					新規・継続の別	① 算定する介護職員等特定処遇改善加算の区分	① 加算率（e）	③ 介護福祉士配置等要件	④ 算定対象月(f)	⑤ 介護職員等特定処遇改善加算の見込額 (a×b×e×f)[円]
1	2 8 7 3 0 1 2 1 5 3	尼崎市	兵庫県	尼崎市	特別養護老人ホームはなみずき	介護老人福祉施設	2,566,147	10.45	継続	特定加算Ⅱ	2.3%	該当なし	令和 3 年 4 月～ 4 年 3 月（ 12 ヶ月）	7,401,276
2	2 8 7 3 0 1 2 1 6 1	尼崎市	兵庫県	尼崎市	ショートステイはなみずき	（介護予防）短期入所生活介護	461,763	10.55	継続	特定加算Ⅱ	2.3%	該当なし	令和 3 年 4 月～ 4 年 3 月（ 12 ヶ月）	1,344,552
3	2 8 7 3 0 1 2 1 4 6	尼崎市	兵庫県	尼崎市	デイサービスはなみずき	通所介護（第一号通所事業）	339,198	10.45	継続	特定加算Ⅰ	1.2%	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ	令和 3 年 4 月～ 4 年 3 月（ 12 ヶ月）	510,420

令和３年度 介護職処遇改善計画

実施予定日: 令和３年４月 ～　令和４年３月
対象 ： はなみずき介護職員
分配方法 :下記参照

特別養護老人ホームはなみずき
施設長 田中　孝

介護職処遇改善加算の分配方法

賃金改善方法として
1)正社員・非常勤職員・契約職員に分類して、令和３年度４月１日以降に改善した基本給の増額分及びそれに伴う法定福利費等の増加分については、第一対象経費とする。
2)非常勤職員は、一律 200 円/時給の特別手当を時間給に含め支給する。
3)契約職員は、一律 15,000 円/月の特別手当を月給に含め支給する。
4)正社員には、賞与特別加算（7 月又は 12 月）として、 基本給の 2.2ヶ月分を上限として支給対象者に対して支給する。(賞与の支給については賃金規程にある支給条項により調整する。)
5)早出出勤１回につき 300 円・遅出出勤１回につき 500 円を特別手当てして支給する。
6)支給後に残額がある場合、又は業績により加算する場合は、正社員で除した額を、年度末に賞与特別加算として、 ３月賞与に加算する。
尚、処遇改善加算の支払いに伴う、 社会保険料事業主負担分についても処遇改善加算の対象経費とする

介護職員等特定処遇改善計画

実施予定日:令和３年４月 ～　令和４年３月
対象 ： はなみずき職員全員
分配方法・支給方法 参照ください。

特別養護老人ホームはなみずき
施設長 田中　孝

特定処遇改善加算配分方法

特定処遇改善加算(以下「加算」)の配分については、「特定処遇改善加算支給方法(目安表)」に基づいて、 A「経験・技能のある介護職員（1群)」、B「その他介護職員(2群)」、C「その他職員(3群)」に大別して、 加算要件に基づき配分する。

【分配の流れ】

特定処遇改善加算収入額 ÷ ア × イ ＝ 配分財源

配分財源 ÷ 各郡の常勤換算数 ＝ 1人当たりの平均支給額

A(1群) 常勤換算数 × 1.5 ＝ イ

B(2群) 常勤換算数 × 1 ＝ イ

C(3群) 常勤換算数 × 0.4 ＝ イ

A(1群) イ ＋ B(2群)イ ＋ C(3群)イ ＝ ア

各配分財源の中から法定福利費等法人負担分を除き。 「区分・加算率及び人事考課等」を目安として、 賞与特別加算として支給する。
但し、各部ごとに配分財源に、過不足が生じた場合は各郡に調整をおこない精算する。

【支給日】

年度末３月（賞与特別加算)を支給（予定）
但し、支給については支給日に在籍する職員に限る。

介護職員等特定処遇改善加算支給方法（目安表）（はなみずき）

A「技能、経験のある介護職員(1 群)」

	区分	加算率
1	常勤（介護職員として経験が 10 年以上の者） ※当会及び他法人の合計年数	A の平均改善額
2	非常勤介護職員 (介護職員として経験 10 年以上の者)	A の平均改善額×50%× 常勤換算

上記を基本とし、人事考課（A・B・C 評価において 50%~150%の増額、減額を行う)を加味する。 但し、賃金総額が月額 8 万円または 440 万円以上(特定処遇改善加算を除く)となっている職員がいない場合は、3 名を選出し加算する。

※介護福祉士有資格者

B「その他の介護職員（2 群)」

	区分	加算率
3	上記以外の者（常勤)	B の平均改善額
4	非常勤介護職員	B の平均改善額×50%× 常勤換算

上記を基本とし、 人事考課（A・B・C 評価において 50%~150%の増額・減額を行う)を加味する。

C「その他の職種(3 群)」

	区分	加算率
5	介護職員以外の職員(常勤)	C の平均改善額
6	非常勤職員	C の平均改善額×50%× 常勤換算

上記を基本とし、 人事考課（A・B・C 評価において 50%~150%の増額・減額を行う)を加味する。 C その他の職種の賃金総額が 440 万円（特定処遇改善加算を除く）超えている者は、支給対象外とする。 また、特定処遇改善加算を支給することで賃金総額が 440 万円を超える場合は加算率に関係なく支給額を 440 万円以内の間で調整し支給する。