

介護職員等特定処遇改善加算について

当法人では 2009 年から制度化された介護職員処遇改善交付金に始まり、2019 年 10 月から創設された介護職員等特定処遇改善加算（以下、特定加算）、2022 年からの介護職員等ベースアップ加算による収入を全事業所共通の以下のルールにより介護職員に対し調整手当（処遇改善手当、特定処遇手当、処遇支援手当）として配分しており今後もこの考え方を継続していきます。

○概要

1. 旧処遇改善加算に対応する収入分をすべての介護職員に傾斜配分する。
（※傾斜配分：夜勤を実施中の職員＞日祝日等勤務制限のない職員＞日中のみ限定職員・・・のように差をつけて配分）
2. 介護福祉士として当法人での 10 年以上の経験のある介護職員（(1)グループ）に特定処遇手当を支給します。（他の類似施設等での経験も、その一部考慮して経験・技能のある職員として(1)グループの対象とする予定）
3. 10 年に満たない介護福祉士や 10 年以上の経験があるが介護福祉士の資格を取得していない介護職員については(2)グループとし、(1)グループの概ね半分以下の特定処遇手当を支給します。
4. 旧特定加算の配分要件に従って、(1),(2)グループ内でもそれぞれの経験や能力に応じて手当の額が異なり傾斜配分されます。
5. 介護職員以外の看護や栄養士などの職種については新処遇改善加算を財源とする手当として特定処遇手当として配分します。
6. 年収 440 万円または月額 8 万円以上の給与改善を行う介護職員を支給要件に従い設定します。手当による改善には法定福利費の上昇の事業所負担分を含んでいます。
7. 2022 年度分から介護職員処遇改善支援補助金および介護職員等ベースアップ等支援加算が加わり、2023 年度末から始まった支援補助金も加えて介護職員に処遇改善支援手当として支給します。
8. 2024 年度からは新処遇改善加算を申請し、介護職員を中心に各手当に配分しながら 2023 年度までの支給水準よりもアップした額を支給予定です。
9. 加算申請、計画書等の提出時に所轄官庁との協議によっては内容が一部修正されることがあります。