

社会福祉法人枚方療育園 南河原福祉の里  
特定処遇改善加算による支給規約

(目的)

第 1 条 この規約は、社会福祉法人枚方療育園 南河原福祉の里(以下「当施設」という。)賃金規程に定める給与及び賞与等とは別に、令和元年10月より施行された介護職員等処遇改善加算(以下「特定処遇改善加算」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(以下「特定処遇改善手当」という。)の取扱い事項を定めるものとする。

(支給対象者)

第 2 条 当施設は、法人に在籍する常勤または非常勤職員等、別紙に定める特定処遇改善加算の対象職員に対し、特定処遇改善手当を支給する。

- 2 特定処遇改善手当は、対象サービス提供月に在籍し、かつ給与算定期間に在籍している職員のみ支給する。
- 3 特定処遇改善手当は、直接処遇介護職員以外には支給しない。

(支給額)

第 3 条 特定処遇改善加算の支給額は、対象サービス提供月の加算実績額に応じ、別紙に定める配分割合のと通りの額とする。

- 2 実出勤日数が 10 日未満である場合には、日割りにして支給し、実出勤日数が 0 日である場合は、支給しない。
- 3 非常勤職員は、常勤のその他の介護職員への支給額に常勤換算数を乗じた額を支給する。

(支給日)

第 4 条 特定処遇改善手当の支給は、毎月の給与にて手当支給する。

(支給対象期間)

第 5 条 特定処遇改善加算の支給期間は、制度実施期間とする。

- 2 特定処遇改善手当の計算対象期間は、年度ごとを基本とする。

この規約は、令和元年10月1日より施行する。

社会福祉法人枚方療育園 南河原福祉の里  
特定処遇改善加算に伴う手当支給

【原則】下記の、①②へ支給し、①へは②の2倍の金額を支給する  
※厚生労働省 2019年度介護報酬改定に関するQ&A及び  
法人本部通知による基本的考えに基づき作成

## ①経験・技能のある職員

|      |                           |
|------|---------------------------|
| 雇用形態 | 正規職員                      |
| 職務   | 直接処遇介護職員                  |
| 経験   | (社福)枚方療育園に正規職員として 7年 以上在籍 |
| 技能   | 介護福祉士                     |
| 支給額  | 概算 _____円/月額              |

※在籍年数には、欠勤・休暇・休業期間も含むものとする。

※再就職者の在籍年数の計算については、再就職後より通算した年数とする。

## ②その他の介護職員 (①経験・技能のある職員の1/2を超えない額)

|      |                  |
|------|------------------|
| 雇用形態 | 正規職員・非常勤職員・再雇用職員 |
| 職務   | 直接処遇介護職員         |
| 経験   | 不問               |
| 技能   | 不問               |
| 支給額  | 概算 _____円/月額     |

※非常勤職員は現行の処遇改善手当の配分方法と同様の計算とし配分する  
(常勤換算数の小数点第2位以下切捨て)

|                         |                               |
|-------------------------|-------------------------------|
| 現行の<br>処遇改善手当支給<br>配分方法 | 月額支給基準額 × 常勤換算数 = 月額処遇改善手当支給額 |
| 支給額                     | 概算月額支給基準額 _____円 × 常勤換算数      |

※支給金額については、収入に応じ増減変動するものとする。

介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開(見える化)

令和元年10月の介護報酬改定において、介護職員の更なる処遇改善を図るため、「介護職員等特定処遇改善加算」が創設され、当施設においても加算算定をおこなうにあたり、介護職員の処遇に関する具体的な取組内容を外部より見える形(見える化)として公表いたします。

| 区 分                 | 内 容   |
|---------------------|---|
| 入職促進に向けた取組          | 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築   |
| 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                   |
| 両立支援・多様な働き方の推進      | 子育てや家庭等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実<br>職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備<br>有給休暇が取得しやすい環境の整備 |
| 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  |
| 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   |
| 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<br>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                           |