

社会福祉法人 恵徳会
特別養護老人ホーム 松風荘
デイサービスセンター 松風荘
松風荘短期入所生活介護事業所

処遇改善加算等配分に係る
処遇改善手当等支給内規

令和5年4月～

目 次

第1条	総則	2
第2条	対象事業所	2
第3条	賃金改善を行う項目名	2
第4条	賃金改善の方法	3
第5条	賃金改善期間	3
第6条	支給回数等	4
第7条	賃金改善対象者	4
第8条	賃金改善額	5
第9条	勤続年数の通算に関する考え方について	7
第10条	勤続年数の適用開始月について	8
第11条	勤続年数の端数処理について	8
第12条	欠勤等による控除額	8
付 則		9

(総則)

第1条 本内規は「介護職員等特定処遇改善加算」(以下「特定加算」という)、現行の「介護職員処遇改善加算」(以下「処遇改善加算」という)及び介護職員等ベースアップ等支援加算(以下「ベースアップ加算」という)(以下「特定加算」「処遇改善加算」「ベースアップ加算」を総称する場合「処遇改善加算等」という)における要件等について、定めるものである。

2 基本的考え方として、2019年度介護報酬改定において、職員の確保・定着につなげていくため、処遇改善加算に加え、特定加算が創設となり、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度、他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用をしていく。

3 令和4年10月の介護報酬改定において、令和4年2月から9月までの介護職員処遇改善支援補助金による賃上げ効果を継続する観点から、処遇改善加算及び特定加算に加え、ベースアップ等加算が創設され、介護職員の処遇改善を行うものであることを十分に踏まえた上で、他の職種の処遇改善も行うことができるよう柔軟な運用をしていく。

(対象事業所)

第2条 本内規の対象事業所は、次のとおりとする。

- (1) 特別養護老人ホーム 松風荘
- (2) デイサービスセンター 松風荘
- (3) 松風荘短期入所生活介護事業所

(賃金改善を行う項目名)

第3条 特定加算配分により支給される手当の名称は「特定処遇改善手当」とする。

2 処遇改善加算配分により支給される手当の名称は「処遇改善手当」とする。

3 ベースアップ加算配分により支給される手当の名称は「ベースアップ手当」とする。

(賃金改善の方法)

第4条 特定加算による賃金改善方法については、次のとおりとする。

(1) 月給職員

賃金改善実施期間内の各月の初日(基準日)に在籍した職員に対して、「社会福祉法人恵徳会 給与規程第30条」の定める支給日(各月25日)に特定処遇改善手当として支給する。

(2) 時給職員

賃金改善実施期間内の各月の初日(基準日)に在籍した職員に対して、「社会福祉法人恵徳会 準職員就業規則・給与規程第37条」の定める支給日(各月10日)に特定処遇改善手当として支給する。

2 処遇改善加算による賃金改善方法については、次のとおりとする。

(1) 月給職員

賃金改善実施期間内の各月の初日(基準日)に在籍した職員に対して、「社会福祉法人恵徳会 給与規程第30条」の定める支給日(各月25日)に処遇改善手当として支給する。

(2) 時給職員

賃金改善実施期間内の各月の初日(基準日)に在籍した職員に対して、「社会福祉法人恵徳会 準職員就業規則・給与規程第37条」の定める支給日(各月10日)に処遇改善手当として支給する。

3 ベースアップ加算による賃金改善方法については、次のとおりとする。

(1) 月給職員

賃金改善実施期間内の各月の初日(基準日)に在籍した職員に対して、「社会福祉法人恵徳会 給与規程第30条」の定める支給日(各月25日)にベースアップ手当として支給する。

(2) 時給職員

ベースアップ手当は支給しない。

(賃金改善期間)

第5条 特定加算、処遇改善加算及びベースアップ加算の賃金改善期間は、次のとおりとする。

(1) 特定加算

当該年度における4月から3月までの12ヶ月間

(2) 処遇改善加算

当該年度における4月から3月までの12ヶ月間

(3) ベースアップ加算

当該年度における4月から3月までの12ヶ月間

(支給回数等)

第6条 特定加算、処遇改善加算及びベースアップ加算の支給回数等については、次のとおりとする。

(1) 月給職員は年12回(4月～3月)

※賃金改善期間における最終支給月(3月)に月額調整(賃金改善額が加算入金額を上回るよう調整すること)を行い、月給者の賃金改善額(月額)を増減し調整する。

(2) 時給職員は年11回(5月～3月)

※時給職員の支給開始月(5月)について、賃金改善期間における賃金改善額等の算定が、時給職員の初回賃金改善月(4月10日)に間に合わないため、支給開始月を5月に設定。月給職員との公平性を確保するため、3月の支給額を2倍とし年12回の支給回数を維持する。

※月額調整(賃金改善額が加算入金額を上回るよう調整すること)は対象外

(賃金改善対象者)

第7条 特定加算、処遇改善加算及びベースアップ加算の配分に係る賃金改善対象者は、次のとおりとする。

(1) 「介護職員」の総合的定義

本内規に定める対象事業所内で雇用されている者で当法人において、介護職員の業務に従事する職員に対して賃金改善を行う。

また介護福祉士国家資格保有者で勤続年数が10年以上もしくは、他法人や医療機関等で本内規第9条に定める業務に従事した経験を通算した年数が10年以上(通算した場合、当法人での在籍が1年以上)の者を、「経験・技能のある介護職員」に定め、当該職員の経験・業務内容・技能等を考慮し、それぞれの職務に応じた賃金改善を行う。

① 「介護職員」

本内規に定める対象事業所内で介護職員として雇用されている者

② 「経験・技能のある介護職員」

当法人における勤続年数が10年以上もしくは、他法人や医療機関等での経験を通算した年数が10年以上（通算した場合、当法人での在籍が1年以上）の介護福祉士国家資格保有者

③ 「経験・技能のある監督的介護職員」

当法人における勤続年数が10年以上もしくは、他法人や医療機関等での経験を通算した年数が10年以上（通算した場合、当法人での在籍が1年以上）の介護福祉士国家資格保有者で、監督的業務を行っている者

(2) 「その他の職種」の定義

本内規に定める対象事業所内で雇用されている者であって、「(1) 介護職員」に該当しない職員

特定加算、ベースアップ加算において、「その他の職種」として賃金改善を行う。

また、本内規第8条にて設定した賃金改善額を受領する者を当該加算の対象者として取り扱う。

(賃金改善額)

第8条 特定加算・処遇改善加算・ベースアップ加算の配分に係る賃金改善額は、次のとおりとする。

(1) ①介護職員の賃金改善額			
区分		介護職員 (常勤)	介護職員 (非常勤)
処遇改善加算 賃金改善額	手当月額	32,000 円	32,000 円
ベースアップ加算 賃金改善額	手当月額	7,500 円	—

※①対象者に対して、次の付加給付を支給する。

給付区分	金額（月額）
グループリーダー・衛生管理者 従事者 （就任月より支給開始）	3,000 円
介護福祉士・社会福祉士・精神保健福祉士有資格者 （登録月より支給開始）	3,000 円
認定特定行為業務従事者（喀痰吸引） （就任月より支給開始）	2,000 円

※各加算の賃金改善額には、法定福利費事業主負担増額分（注1）を含めることができる。

(1) ②経験・技能のある介護職員の賃金改善額		
区分		介護職員 （常勤）
処遇改善加算 賃金改善額	手当月額	54,000 円
ベースアップ加算 賃金改善額	手当月額	7,500 円

※各加算の賃金改善額には、法定福利費事業主負担増額分（注1）を含めることができる。

※②対象者に対して、次の付加給付を支給する。

給付区分	金額（月額）
グループリーダー・衛生管理者 従事者 （就任月より支給開始）	3,000 円
認定特定行為業務従事者（喀痰吸引） （就任月より支給開始）	2,000 円

(1) ③経験・技能のある監督的介護職員の賃金改善額		
区分		介護職員 （常勤）
特定加算 賃金改善額	手当月額	76,000 円

ベースアップ加算 賃金改善額	手当月額	7,500円
-------------------	------	--------

※各加算の賃金改善額には、法定福利費事業主負担増額分（注1）を含めることができる。

(2) その他の職種の賃金改善額			
区分		その他の職種 (常勤)	その他の職種 (非常勤)
特定加算 賃金改善額	手当月額	16,000円 ～37,000円	16,000円
ベースアップ加算 賃金改善額	手当月額	3,750円 ～7,500円	—

※各加算の賃金改善額には、法定福利費事業主負担増額分（注1）を含めることができる。

※(2)対象者の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこと。

※賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る場合は、特定処遇改善加算配分の対象外とする。

2 賃金改善額については、報酬における加算という観点から、各年度の賃金改善期間ごとに変更（増額もしくは減額）する場合があります。

注1) 法定福利費事業主負担増額分の計算式

$\left(\begin{array}{c} \text{対象期間における} \\ \text{賃金改善額の総額} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{c} \text{当該年度における} \\ \text{社会保険料率} \end{array} \right) = \text{法定福利費事業主負担増額分}$

(勤続年数の通算に関する考え方について)

第9条 各人材もしくは職種ごとに定義された勤続年数に通算することができる他法人や医療機関等での業務の範囲については、次のとおりとする。

(1) 児童福祉法関係の施設または事業所において、次の業務に従事していた期間

- ・保育士 ・介助員 ・看護補助者 ・児童指導員

(2) 障害者総合支援法関係の施設または事業所において、次の業務に従事していた期間

- ・保育士 ・介護職員 ・介助員 ・寮母 ・生活支援員
- ・指導員
- ・精神障害者社会復帰指導員 ・世話人 ・訪問介護員
- ・ホームヘルパー ・ガイドヘルパー

(3) 老人福祉法・介護保険法関係の施設または事業所において、次の業務に従事していた期間

- ・介護職員 ・介護従事者 ・介護従業者 ・介助員
- ・支援員 ・訪問介護員 ・ホームヘルパー

(4) 病院または診療所において、次の業務に従事していた期間

- ・介護職員 ・看護補助者 ・看護助手

(5) 地方公共団体が定める条例・実施要綱等に基づく事業または介護保険法の基準該当居宅・介護予防サービス、障害者総合支援法の基準該当障害福祉サービス等において、次の業務に従事していた期間

- ・介護職員 ・訪問介護員

(勤続年数の適用開始月について)

第10条 各人材もしくは職種ごとに定義された勤続年数の適用開始月については、当該勤続年数の到達した月（本内規では、到達月の前月の末日とする）の直近の4月からとする。

(勤続年数の端数処理について)

第11条 月途中の採用等により1ヶ月に満たない月が発生した場合は、その月の翌月から通算する。

(欠勤等による控除額)

第12条 欠勤等による控除額については、次の計算式によって算定した金額を支給する。

<月給職員計算式>

$$\text{賃金改善額} \times \frac{\text{当該月の勤務時間}}{\text{当該月の所定労働時間}} = \text{支給額}$$

(小数点以下四捨五入)

<時給職員計算式>

$$\text{賃金改善額} \times \frac{\text{当該月の勤務時間}}{\text{当該月の所定労働時間}} = \text{支給額}$$

(小数点以下四捨五入)

※月途中の入職者については、基準日に在籍していないため、当該月の支給対象とはならない。

付 則

(実施期日)

この内規は、令和元年10月1日から施行する。

(改訂期日)

- ・令和2年4月1日 一部改正
- ・令和4年10月1日 一部改正
- ・令和5年4月1日 一部改正