

# 処遇改善の取組み

医療法人尚仁会 介護医療院しんえいの杜では、「介護職員処遇改善加算」、「介護職員等特定処遇改善加算」を積極的に算定し、介護職員等の処遇改善のため、以下の取組みをおこなっています。

## (1) 賃金改善計画

本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の運営状況(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動があり得ます)

### ◆ 介護職員等特定処遇改善加算

①	介護職員等特定処遇改善加算	区分 (Ⅰ・Ⅱ)									
②	サービス提供体制強化加算等の取得状況										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>事業所名</th> <th>算定加算</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>介護医療院 しんえいの杜</td> <td>サービス提供体制強化加算 (Ⅰ) イ</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>介護医療院 短期入所療養介護 (予防) 事業所 しんえいの杜</td> <td>サービス提供体制強化加算 (Ⅰ) イ</td> </tr> </tbody> </table>		事業所名	算定加算	1	介護医療院 しんえいの杜	サービス提供体制強化加算 (Ⅰ) イ	2	介護医療院 短期入所療養介護 (予防) 事業所 しんえいの杜	サービス提供体制強化加算 (Ⅰ) イ
		事業所名	算定加算								
1	介護医療院 しんえいの杜	サービス提供体制強化加算 (Ⅰ) イ									
2	介護医療院 短期入所療養介護 (予防) 事業所 しんえいの杜	サービス提供体制強化加算 (Ⅰ) イ									
③	介護職員等特定処遇改善加算算定対象月	令和元年10月～令和2年3月									
④	令和元年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額	2,250,000 円									
⑤	賃金改善の見込額 (i - ii)	2,270,921 円									
	i) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)	62,239,406 円									
	ii) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	59,968,485 円									
⑥	経験・技能のある介護職員 (①) における平均賃金改善額 ((iii - iv) / v)	219,823 円/4.0 人									
	iii) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)	15,901,944 円									
	iv) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	15,022,651 円									
	v) 当該事業所における経験・技能のある介護職員の人数	4.0 人									
	【そのうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者 (見込数) 1人】										
⑦	他の介護職員 (②) における平均賃金改善額 ((vi - vii) / viii)	99,402 円/14.0 人									
	vi) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)	46,337,462 円									
	vii) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	44,945,834 円									
	viii) 当該事業所における他の介護職員の人数	14.0 人									

⑧	その他の職種 (③) 平均賃金改善額 ((ix - x) / xi)	0 円/0.0 人
	ix) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)	— 円
	x) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	— 円
	xi) 当該事業所におけるその他の職種の人数	0.0 人
	【そのうち、改善後の賃金が最も高額な者の賃金(見込額)	— 円】
⑨	賃金改善実施期間	令和元年 10 月～令和 2 年 3 月
⑩	賃金改善を行う賃金項目及び方法(賃金改善を行う賃金項目、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 給与支給項目に特定加算手当を設定し、①グループに 27,000 円/月、②グループに 13,500 円/月を支給。</li> <li>● 実施時期は令和元年 10 月～令和 2 年 3 月。</li> <li>● 対象職員は、①経験・技能のある介護職員、②他の介護職員。</li> <li>● ①については、介護福祉士であって、且つ当法人における勤続年数が 10 年以上且つ、賃金改善後の賃金の見込額が年額 440 万円以上となる者、②については、上記①に該当しないすべての介護職員の者。</li> </ul>

#### ◆ 介護職員処遇改善加算

①	介護職員処遇改善加算	区分 (Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ)
②	介護職員処遇改善加算算定対象月	平成 31 年 4 月～令和 2 年 3 月
③	令和元年度介護職員処遇改善加算の見込額	7,800,000 円
④	賃金改善の見込額 (i - ii)	7,894,570 円
	i) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)	71,346,787 円
	ii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	63,452,217 円
加算 (Ⅰ) の上乗せ相当分を用いて計算する場合		
⑤	令和 年度介護職員処遇改善加算の見込額(加算 (Ⅰ) による算定額から加算 (Ⅱ) による算定額を差し引いた額)	—円
⑥	賃金改善の見込額 (iii - iv)	—円
	iii) 加算 (Ⅰ) の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)	—円
	iv) 初めて加算 (Ⅰ) を取得する月の前年度の賃金の総額	—円
⑦	賃金改善実施期間	平成 31 年 4 月～令和 2 年 3 月
⑧	賃金改善を行う賃金項目及び方法(賃金改善を行う賃金項目(増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類(基本給、手当、賞与等)等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額について、可能な限り具体的に記載すること。)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 給与支給項目に処遇改善加算手当を設定し、31,500 円/月を支給。</li> <li>● 実施時期は平成 31 年 4 月～令和 2 年 3 月。</li> </ul>

## 区分・具体的改善金額

### 【介護職員等特定処遇改善加算】

区分	要件	処遇改善手当 (月額：円)	
A	A1	介護福祉士であって、且つ当法人における勤続年数が10年以上且つ、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上となる者	27,000円/月
	A2	上記A1)に該当しないすべての介護職員の者	13,500円/月

月額の改善手当の他、一時金の支給があります。  
(実績勘案)

### 【介護職員処遇改善加算】

	要件	処遇改善手当 (月額：円)	
	介護福祉士であって、且つ当法人における勤続年数が10年以上且つ、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上となる者	31,500円/月	月額の改善手当の他、一時金の支給があります。 (実績勘案)

- ※ 上記の改善金額は、令和元年10月～令和2年3月までに限るものとし、変更有無問わず年度毎の説明・同意を得ることとします。
- ※ 稼働状況、介護職員の配置数によっては、賃金変動が生じる場合があります。
- ※ 配分方法について、給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等の変更があります。
- ※ 配分対象について、資質の向上（研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動）により、変動することがあります。
- ※ 国の施策により、介護報酬改定その他の事由により「加算廃止、変更」等が生じた場合。

### 【介護職員処遇改善加算】

## (2) 職場環境等要件について

平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てに○をつけること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。

資質の向上	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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（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）</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る）</li> </ul>
労働環境・処遇の改善		<ul style="list-style-type: none"> <li>● その他（            ）</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入</li> <li>● 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る</li> </ul>

		研修受講等による雇用管理改善対策の充実
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備</li> </ul>
	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● その他（            ）</li> </ul>
その他		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上</li> </ul>
	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 非正規職員から正規職員への転換</li> </ul>
	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員の増員による業務負担の軽減</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● その他（            ）</li> </ul>