

# 処遇改善加算（Ⅰ）取得に関する 職員周知について

令和5年度処遇改善加算（Ⅰ）の取得に関して、介護保険事業に係わる介護職員の賃金改善計画について次のとおり周知します。

①処遇改善手当として、常勤の介護福祉士所持者のうち夜勤可能者には月額12,000～15,000円、夜勤不能者には月額10,000～13,000円、常勤の2級ヘルパー相当所持者のうち夜勤可能者には月額10,000～13,000円、夜勤不能者には月額8,000～11,000円、無資格者の夜勤可能者及び非常勤の介護福祉士には月額7,000～10,000円、無資格者の夜勤不能者及び非常勤の2級ヘルパーには月額5,000～8,000円、無資格者の非常勤には月額3,000～6,000円を支給する。  
年間総額 18,209,988円

②基本給について、加算取得前からの定期昇給額として、総額 31,004,100円

③定期昇給等の賞与増額分として、総額 4,397,000円

④年度末に一時金として、正職員介護職員には25,000円、準職員介護職員のうち介護福祉士所持で夜勤可能者には125,000円、夜勤不能者には25,000円、ヘルパー2級相当所持者で夜勤可能者には50,000円、夜勤不能者には12,500円、無資格者で夜勤可能者には25,000円、夜勤不能者には12,500円、非常勤職員には12,500円を支給する。総額 4,176,000円

①～④の改善により、年間合計 67,033,022円増額（法定福利費含む）÷112.9人÷12ヵ月＝49,478円。一人当たり月額平均 49,478円の賃金改善見込となり、交付金見込額 57,966,960円を上回る計算になります。なお、稼働実績と連動して改善内容の変更がありえますので、ご了承ください。

令和5年 4月13日  
社会福祉法人 刀圭会

# 介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ・Ⅱ） 及び

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算 （Ⅰ・Ⅱ）取得に関する職員周知について

標記加算の取得に関して、介護保険事業及び障害福祉事業に係わる職員の賃金改善計画について次のとおり周知します。

賃金改善実施期間：令和5年4月～令和6年3月まで

- ①介護職員のうち介護福祉士有資格者には月額12,000円の手当を支給
- ②介護職員のうち介護福祉士無資格者には月額6,000円の手当を支給
- ③その他職員（年収440万円以下）には月額3,000円の手当を支給
- ④介護福祉士の資格を有し、当法人勤務10年以上の介護職員には、年度末に経営状況に応じた一時金を支給（今年度16名予定）

※①～④いずれも非常勤職員については半額とする。

『経験・技能のある介護職員及び障害福祉人材の考え方』  
介護福祉士資格を有している。

なお、稼働実績と連動して改善内容の変更がありえますので、ご了承ください。

令和5年 4月13日  
社会福祉法人 刀圭会

# ケアハウス処遇改善支援費 及び (福祉) 介護職員等ベースアップ等支援 加算による介護職員等の賃金改善の 職員周知について

令和5年4月から令和6年3月までの支給方法について、次のとおり周知します。

- ① 介護職員及びその他職種の**常勤職員**に支給する。
- ② 月額5,500円を**処遇改善手当**に上乗せして給与で支給する。
- ③ 年度末までの総支給額が補助金額を下回る場合には、その差額分を**処遇補助金**という項目で、年度末に支給する。

# 職場環境等要件について

令和5年度処遇改善加算（Ⅰ）及び介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ・Ⅱ）の取得に関して、平成24年4月から現在までに実施し、計画の期間に継続若しくは実施する事項について、賃金改善以外の処遇改善の内容を次のとおり周知します。

## 1. 入職促進に向けた取組

- ①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
- ②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
- ③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
- ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施

## 2. 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ①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
- ②研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- ③エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入
- ④上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保

## 3. 両立支援・多様な働き方の推進

- ①子育てや家族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、事業所内託児施設の整備
- ②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
- ③有給休暇が取得しやすい環境の整備
- ④業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実

#### 4. 腰痛を含む心理の健康管理

- ①介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器導入及び研修等による腰痛対策の実施
- ②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
- ③雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
- ④事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

#### 5. 生産性向上のための業務改善の取組

- ①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
- ②高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化
- ③5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰等の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備
- ④業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減

#### 6. やりがい・働きがいの醸成

- ①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
- ②地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に質する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
- ③利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
- ④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