

特定処遇改善加算運用計画

社会福祉法人 南之郷

理事長	施設長	事務長	介護長	介護主任	介護主任

改定履歴

Ver	変更日	変更内容	変更者
0.9	2022/4/17	初版作成。案レベル。 (介護長、介護主任 2 名、福留さんの検討結果を文書化)	山下
0.91	2022/4/19	指摘事項修正。	山下
0.92	2022/5/13	支給額一覧の分類および金額修正。これに合わせてメンバの定義も訂正	山下
0.93	2022/6/19	支給額の残額が 1 万円以上になったので山下案で按分したものに更新	山下
0.94	2022/8/2	外国人 2 名就労の他、新規就労者、退職見込み者分を反映	山下
1.0	2022/8/15	初版	山下

目次

1. はじめに	4
2. グループの定義	4
3. メンバの定義	5
4. 加算額の見積	6
5. 支給計画	6
5.1. 支給日	6
5.2. 支給スケジュール	6
5.3. 支給額	7
5.3.1. 支給額が加算額を下回った場合の支給額	9
5.3.2. 支給額が加算額を上回った場合の減算額	9
5.3.3. 退職により支給額が余った場合の支給額	9
5.3.4. 入職により支給額が増えた場合の支給額	9
5.3.5. 翌年度以降の支給額	9
5.3.6. 支給の名目	9
6. 評価および降格	10
7. 昇格	10

1. はじめに

令和4年度より、特定処遇改善加算(Ⅱ)の算定を検討する。(実際の算定開始はご家族の同意が必要になることから、運用方針の決定後の2か月後を見込んでいる)

本書は、介護長、介護主任2名および1名の介護職員により検討された運用案を文書化したものである。

2. グループの定義

特定処遇改善加算ではすべての職員を以下の3グループに分ける必要がある。グループ名を南之郷ではAグループ、Bグループ、Cグループとし、表1のように定義する。

表1 グループの定義

グループ名	定義
Aグループ	以下のすべての条件に合致する職員 ・ 正規職員であること。 ・ 介護福祉士の資格を有し、職務経験が10年以上あるもの。 ・ シフトを組む上での条件がないこと。(夜勤、入浴介助など) ・ 今後南之郷の運営の中核を担う人材であること。
Bグループ	Aグループに属さない介護職員。兼務職員を含む。 ただし、理事長、施設長についてはこれに含めない。
Cグループ	Aグループ、Bグループのいずれにも属さない職員。 厨房職員、ケアマネージャなど

3. メンバの定義

初年度（令和4年度途中以降～）を各グループのメンバを以下のように定義する。

表 2 メンバの定義

大分類	中分類	メンバ
Aグループ	① 役職員（介護長）	■
	② 役職員	■
	③ 一般職員	■
Bグループ	① 正規職員、介護福祉士あり	■
	② 正規職員、介護福祉士なし。ただし、実践者研修等の重要資格あり	■
	③ 正規職員、介護福祉士なし	■
	④ 非正規職員、介護福祉士あり	■
	⑤ 正規職員、資格なし。ただし、委員会等の長を務めている。	■
	⑥ 正規職員、資格なし	■
	⑦ 非正規職員、介護福祉士以外の介護資格あり	■
	⑧ 兼務職員、無資格パート職員。ただし、看護師または本加算取得に関して管理業務が発生する者	■
⑧ 兼務職員、無資格パート職員	■	
Cグループ	① その他の正規職員かつ役職員	■
	② その他の正規職員	■
	③ その他の非正規職員	■

4. 加算額の見積

昨年度（令和3年度）の遇改善加算額の平均および特定処遇改善加算額の見積を表3に示す。

表3 特定処遇改善加算額見積

R3年度の処遇改善加算額平均	¥629,320
R4年度の特定処遇改善加算額見積※	¥174,390

※処遇改善加算(I)の加算率は8.3% 特定処遇改善加算(II)の加算率は2.3%であることを前提に比率計算している。

この結果より、1か月あたりの支給額を概ね¥170,000になるように配分を検討する。

5. 支給計画

5.1. 支給日

支給日は毎年度9月および3月とする。具体的な支給日については経営および事務サイドに一任する。

5.2. 支給スケジュール

初年度の支給スケジュールは図1のようにする。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
▼計画策定、同意期間											
		▼(初年度)前期算定期間				▼(初年度)後期算定期間					
		←(初年度)前期支給日▼				(初年度)後期支給日▼					

図1 初年度支給スケジュール

仮に6月から算定した場合、初年度は6月～9月の4か月分を前期分として9月に支給する。また、10月～3月分を3月に支給する。尚、支給額が加算額(振込額)を下回った場合は翌年の9月に不足分を支給する。また、支給額が加算額(振込額)を上回り、その額が経営面での許容範囲を著しく超える場合は翌年の9月分より超過分を差し引いた額を支給する。9月の支給で行う調整については5.3参照のこと。

5.3. 支給額

初年度の支給額は表 2 で定義したメンバ別に表 4 のとおりとする。グループ別の平均額もあわせて記載する。

表 4 支給額一覧

大分類	中分類	メンバ	金額 (1月あたり)	グループ別平均額 (少数以下切捨)
Aグループ	① 役職員(介護長)	■	¥15700	¥14,400
	② 役職員	■	¥15700	
	③ 一般職員	■	¥10500	
Bグループ	① 正規職員、介護福祉士あり	■	¥8,400	¥5,368
	② 正規職員、介護福祉士なし。ただし、実践者研修等の重要資格あり	■	¥6,300	
	③ 正規職員、介護福祉士なし	■	¥5,800	
	④ 非正規職員、介護福祉士あり	■	¥5,200	
	⑤ 正規職員、資格なし。ただし、委員会等の長を務めている。	■	¥5,800	
	⑥ 正規職員、資格なし	■	¥5,200	
	⑦ 非正規職員、介護福祉士以外の介護資格あり	■	¥4,700	
	⑧ 兼務職員、無資格パート職員。ただし、看護師または本加算取得に関して管理業務が発生する者	■	¥4,700	
	⑨ 兼務職員、無資格パート職員	■	¥4,200	
Cグループ	① その他の正規職員かつ役職員	■	¥2,400	¥1,733
	② その他の正規職員	■	¥1,900	
	③ その他の非正規職員	■	¥1,400	

5.3.1. 支給額が加算額を下回った場合の支給額

3月分支給額が振り込まれる5月末において、1年間の支給額が加算額を下回っていることが判明した場合、下回った金額+1円分をAグループに所属するメンバに按分して支給する。按分率は、支給額に比例計算して算出する。少数以下端数が発生した場合は介護長に支給する。

5.3.2. 支給額が加算額を上回った場合の減算額

3月分支給額が振り込まれる5月末において、1年間の支給額が加算額を上回っていることが判明した場合、かつ、その額が経営面での許容範囲を著しく超える場合は翌年の9月分の支給額から減額する。減額分の総額をAグループに所属するメンバで按分して減額する。按分率は、支給額に比例計算して算出する。少数以下端数が発生した場合は介護長分を減額する。

5.3.3. 退職により支給額が余った場合の支給額

退職により対象者の支給額が余った場合の支給額分は0に該当させる。(退職者分の再分配は行わない。)

5.3.4. 入職により支給額が増えた場合の支給額

入職された方の支給については、最初の1期分は支給しない。(例えば、5月に入職された場合は、9月の支給はなく、3月からの支給とする。)支給額については表4で示した大分類、中分類の条件に該当する金額と同額とする。尚、以下のような場合は別途Aグループ所属メンバで協議の上、全体の支給額を調整する。

- 入職者が表4で示したいずれの分類にも該当しないと判断される場合
- 多数の入職者が発生し、支給額の比率においてAグループ：Bグループ：Cグループが2以上：2：1以下にならない場合。

5.3.5. 翌年度以降の支給額

Aグループ所属メンバで年度末に翌年度支給額を検討し、表4と同様の表を作成する。6章および7章で実施した降格または昇格後の新規Aグループメンバで行うものとする。

5.3.6. 支給の名目

支給額は「特定処遇手当」という名目で支給する。

