

## 介護職員処遇改善及び特定処遇改善加算に関する支給基準指針

ル・リアンふかみキャリアパス検討委員会

- ① 各職員への支給金額については勤務状況等を踏まえ施設長、総務課長、主任が構成するキャリアパス検討委員会（以下、委員会）で支給指針に基づき決定する。
- ② 支給額についてはキャリアパス職位を基準とする。
- ③ 特定処遇改善加算支給は常勤職員とする。
- ④ 処遇改善手当については非常勤介護職員を含む介護職とする。  
以下の基準で満たす職員に支給する。

### 処遇改善手当

- ① 支給額については次に定める職員別に支給する。  
ア、正規雇用職員、イ、介護主任、フロアリーダー、リーダー業務を行う者  
ウ、短期正規職員、エ、パート職員及び嘱託職員
- ② パート介護職員については常勤換算0, 1に1000円を乗じた額を支給する。ただしフルタイム勤務時間を行うものには上限15, 000円を支給するものとする。

### 特定処遇改善手当

支給については正規職員のみとする。支給額についてはいかに定める基準及びキャリアパス職位に基づくものとする。

1. 経験・技能のある職員は以下の基準に該当する者とする。
  - ① 介護福祉士を取得から当施設で5年を経過し管理業務及びリーダー業務を行うもの、またはそれに準ずる者
  - ② 介護福祉士を取得し他施設経験又は当施設で中間的キャリアがあり指導的立場で技能を有する者
  - ③ 学業を修め介護福祉士を取得し当施設へ勤務しリーダー業務を行う者
2. その他の介護職員（勤続年数・技能を勘案した常勤介護職員）
  - ① 施設開設から継続して勤務したものでリーダー的業務を行うもの
  - ② 介護福祉士資格と同等の技能を有し指導的立場にあるもの
  - ③ 当施設で就業しているもので勤続が長期5年以上のもの
  - ④ 当施設で就業している常勤職員
  - ⑤ 常勤職員でキャリアパス検討委員会の審査で資格取得講習会等へ参加が認められた者

その他の職員（常勤職員）

- ① 常勤職員で就業年数3年以上の経験を有し人事管理、相談業務、健康管理業務、総務管理に係わる職員

II 介護職員の処遇改善のために以下の項目を実施する。

- ①資格取得のための支援の実施
- ②介護ロボット等の機器の導入による介護負担の軽減
- ③リスクマネジメント研修等の実施
- ④中途採用者並びに新卒者への研修の実施
- ⑤資質向上を目指す研修の実施