

## 令和4年度の①処遇改善加算と②特定処遇改善加算について

### 処遇改善加算金の取り扱いについて

#### ②令和4年度の分配方法について ※次年度以降は変わる事もある

毎月の手当として

正規職員・・・毎月の給与に手当金として支給

非正規職員・・・時給の一部と夜勤手当(夜勤をする者のみ)として支給

一時金として

夏・冬の賞与月・・・非正規職員に支給する

契約更新の時に働き方について話をした正規と同様の勤務体制を基準として希望休の回数やシフトや曜日の指定など、限定される範囲の量によって5～6段階に分けて支給

年度末・・・当年度の処遇改善加算金を全て処遇の改善に充てる必要がある為残っている加算金を計算し介護職員に支給する。

※上記と同様に勤務シフトにより支給額に差があります

### 特定処遇改善加算金の取り扱いについて

③**特定処遇改善加算金**とは・・・中堅、リーダーの介護職員の給与が、他の産業の同経験年数の給与と比べて少ないとされている。よって、**一定の能力と経験のある介護職員**の処遇を引き上げる目的で創設されたものです。職員さんを3つのグループ(A・B・C)に分け、支給額に一定のルールを設けて支給されます。

※Aの職員の定義は各施設である程度自由に設定して良いことになっていますが、おおむね10年の勤務年数と介護福祉士の資格を持っている事は条件としてあります。

#### ④ふるさと母里の3つのグループの分け方

- A・・・伯医会での勤続年数が10年を超える介護福祉士
- B・・・それに該当しない介護従事者
- C・・・介護従事者以外の職員

#### ⑤令和4年度の分配方法について ※次年度以降は変わる可能性もある

毎月の支給

役職者(主任)に対して手当として支給

一時金として

日々のチーム運営や業務の中で、理念や事業計画をより理解し、行動、実践して下さっている職員さんをふるさと母里で言う「一定の能力」という評価をさせていただきます。

今年度は「対話」と「成長の為のチャレンジ」、「素直な気持ちの発信」を大事に事業運営していきます。

この目標に向けて各個人が自分で何が出来るかを考え、過ごして頂きたいと思えます。

それを能力のある職員と評価し、特定処遇改善加算金を一時金として支給します。