

## (11) 処遇改善手当 支給 要綱

### 1 目的

令和6年度介護報酬改定において

- ①事業者の賃金改善や申請に係る事務負担を軽減する観点
- ②利用者にとって分かりやすい制度とし、利用者負担の理解を得やすくする観点、
- ③事業所全体として、柔軟な事業運営を可能とする観点から、処遇改善に係る加算の一本化が行なわれ。

具体的には、介護職員処遇改善加算(以下「旧処遇改善加算」という)

介護職員等特定処遇改善加算(以下「旧特定加算加算」という)

介護職員等ベースアップ等支援加算(以下「旧ベースアップ等加算」という)以下旧3加算の

各区分の要件及び加算率を組み合わせる形で、

令和6年6月から「介護職員等処遇改善加算」(以下「新加算」という。)への一本化が行なわれ

加算を財源に、福祉サービス事業所に勤務する職員に「処遇改善手当」を支給し処遇改善を図る。

### 2 新加算の算定要件

新加算を算定するためには、以下の3種類の要件を満たすことが必要。

- ① キャリアパス要件
- ② 月額賃金改善要件
- ③ 職場環境要件

### 3 支給期間

処遇改善手当の支給期間は以下の通り。

初年度 令和6年6月から令和7年3月(10ヶ月)

次年度 毎年4月から翌年3月までの1年間(12ヶ月)とし各年度ごとに支給する。

支給期間に新規採用された職員は、採用日より支給対象とする。

### 4 支給対象職員

宇津峰十字の里、、シオンの園、コーポラスいちの、ワークセンター麦、カノン、バニラの職員

### 5 配分方法

「月額支給」

- ① 処遇改善 本俸 (グループ設定あり)

各事業所別に、新加算の算定を計算し「処遇改善本俸額」を算定する。

<入所系>

グループA	正職員(直接処遇職員)	処遇改善本俸額	×	1		
グループB	正職員(その他職員)	処遇改善本俸額	×	0.8		
グループC	臨時・パート職員	処遇改善本俸額	×	0.1~0.8	×	常勤換算

\*パート職員については、事業所別に割合支給を算定する

<通所系>

グループA	正職員(直接処遇職員)	処遇改善本俸額	×	1		
グループB	臨時・パート職員	処遇改善本俸額	×	0.1~1	×	常勤換算

\*パート職員については、事業所別に割合支給を算定する

- ② 処遇改善 夜勤手当 6,000円/回
- ③ 処遇改善 資格手当 3,000円/月
- ④ 処遇改善 主任手当 3,000円/月
- ⑤ 処遇改善 副主任手当 3,000円/月

#### 「年度末支給」

各事業所に支払われる介護報酬(新処遇改善加算)の年度総額を上回る額を算定し  
年度末に、処遇改善手当支給額調整金をグループ別に一時金として支給する。

支給日 毎年3月15日

#### 「特別支給」

相談事業所Almond相談支援専門員について

相談支援事業については、新加算から除外されているため

宇津峰十字の里事業所負担において、経験・技能のある職員

相談支援専門員分を、グループBの月額(処遇改善本俸額)のみを支給する。

### 6 支給対象外職員

支給の対象とならない職員は、次の職員とする。

(1) 無給休職者(無給期間)

(2) 停職者

(3) 各年度の支給期間に退職した者は在籍する月までの支給とする。

### 7 その他

「処遇改善手当金」支給対象職員より手当金の支給辞退の申出があった場合は  
理由書を添付して辞退することができる。

( 施行 期  
日)

- 1 本要綱を令和6年6月1日より施行する。