

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

### 1) 基本的な考え

令和元年度の障害福祉サービス等報酬改定において、職員の確保・定着につなげていくため、現行加算に加え、経験・技能のある介護職員の更なる処遇改善を目的に、特定加算を支給する制度で、リーダー級の職員の処遇改善になります。

### 2) 取得の要件

福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得するための要件は4種類あります。

- ① 現行加算要件・・・従来の処遇改善加算のⅠⅡⅢのいずれかを取得していること
- ② 職場環境等要件・・・「資質の向上」「職場環境」「その他」の区分ごとにそれぞれ1つ以上の取り組みを行っていること
- ③ 見える化要件・・・障害福祉サービス等情報公表制度を利用し、「福祉・介護等職員特定処遇改善加算の取得状況」「賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容」を公表すること
- ④ 配置等要件・・・福祉専門職等加算を算定していること（特定加算Ⅰ）

### 3) 配分対象グループ

加算取得により増えた事業収入を職員に分配する際には、2つのルールを守る必要があります。

- ① 職員を3つのグループに分ける
- ② グループ間の配分率を一定の範囲に調整する

（グループ分け）

- a. グループ① 経験・技能のある障害福祉人材
- b. グループ② 他の障害福祉人材
- c. グループ③ その他の職種

（配分ルール）

- ・ グループ①のうち1人以上は、月額8万円以上または年額の見込み額が440万円以上であること。
- ・ グループ①の賃金改善見込額の平均が、グループ②の2倍以上であること。
- ・ グループ②賃金改善に要する見込み額の平均が、グループ③の2倍以上であること。
- ・ グループ③の賃金改善額が年額440万円を上回らないこと。

※ なお、グループ①は、勤続10年以上の介護福祉士が基本になりますが、「勤続10年以上」の判断には事業所の裁量が認められています。他法人などでの勤務期間を年数に加えることや、「勤続10年以上」でない人を独自の能力評価に基づいて加算の対象にすることも認められています。

#### 4) 当法人の取組みについて

##### ○ 職場環境等要件

###### 【資質の向上】

- ・ 働きながら資格取得を目指す者への法人独自の奨学金貸付制度を設定や、救急救命講習・研修報告会等の法人内研修、強度行動障害支援者養成研修等の外部セミナー受講を推進し、資格取得意欲と資質の向上に取り組んでいる。
- ・ 人事考課や経験に応じて昇給する仕組みを定めている。

###### 【労働環境・処遇の改善】

- ・ 雇用管理改善のため、休暇・休職制度に係る研修受講等により雇用管理改善対策の充実を図り、年次有給休暇取得や育児・介護休業取得を推進している。
- ・ 育児のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、並びに育児・介護短時間勤務等の制度をもうけている。また、法人内の保育園に子どもを預けることができる。
- ・ ミーティング等により、個々の福祉職員の気づきを踏まえた支援内容や勤務環境の改善に努めている。
- ・ 事故、トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在を明確化している。
- ・ 定期的に健康診断、ストレスチェック等を実施し、職員に対する心身の健康管理に努めています。

###### 【その他】

- ・ 掲示物にて経営理念を、経営・人材育成理念の共有を図っている。
- ・ 中途採用者（他職種からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に対して、勤務シフトの配慮や短時間勤務の配慮を実施している。
- ・ 障がいや有する者でも働きやすい職場環境構築のため、勤務シフトの配慮を実施している。
- ・ 非正規職員から正規職員への転換を奨励している。
- ・ 職員の働きやすい環境を目指し法人制度改革を進め、人材の確保向上を図っている。