

# 福祉・介護職員等特定処遇改善加算

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算基本的な考え

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・定着に繋げていくため、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、リーダ扱の職員の処遇改善になります。

## 取得要件

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・処遇の改善」「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. 見えるか要件・・・介護サービス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・・・福祉専門職等配置加算を算定していること(特定加算1)

## 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 その他の職員

(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の賃金改善見込改善額の平均が、グループ②の2倍以上であること。
- ・グループ②の賃金改善に要する見込額の平均が、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、勤続年数10年以上の介護福祉士が基本になりますが、「勤続10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。

## 当法人の取り組みについて

### ○職場環境等の要件

#### 【資質の向上】

・働きながら介護福祉士取得を目指す者への支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する強度行動障害支援者養成研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援を行い、資格取得意欲と資質の向上に取り組んでいます。

・給与規程・人事考課・その他の規定で10年後には年齢・資格・技術・経験を持った者が440万円に達する独自の調整を行っています。

#### 【労働環境・処遇の改善】

・新人職員の早期離職防止のためのプリセプター制度を導入しています。

・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体制の充実を図り、年次有給休暇取得や育児・介護休暇を推進しています。

・育児のための所定労働時間の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜労働の制限、並びに育児・介護短時間勤務等の制度をもうけています。

・職員会議等により、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ます。

・事故・トラブルの対応マニュアル等の作成により責任の所在を明確化しています。

・定期的に健康診断、ストレスチェック、腰痛改善の為にコルセットの貸出を実施し、職員に対する心身の健康管理に努めています。

#### 【その他】

・経営理念を職員に配布し、経営・人材育成理念の共有を図っています。

・中途採用者(多職種からの転職者、主婦層、中高年者等)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ます。

・障がい者を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ます。

・非正規職員から正規職員への転換を奨励しています。

・職員の増員による業務負担の軽減に努めています。