

社会福祉法人ユームツ会 青潮園

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は、処遇改善加算に加え、特定加算を創設。
経験・技能のある障害福祉人材に重点化しつつ、他職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用とした。

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ⅠからⅢまで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1つ以上の取り組みを行っていること
- (3) 見える化要件・・・公式ホームページを利用し、「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)

- グループA 経験・技能のある障害福祉人材（介護福祉士資格者・勤続年数10年以上）
- グループB 他の障害福祉人材（介護福祉士資格者・勤続年数10年以下または勤続年数10年以上）
- グループC その他の職種（A、B以外の職員）

(配分ルール)

- ・グループAのうち1人以上は、年額の見込み額が440万円以上であること。
- ・グループAの賃金改善見込額の平均が、グループBの2倍以上であること。
- ・グループBの賃金改善に要する見込み額の平均が、グループCの2倍以上であること。
- ・グループC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A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おり、他法人等での勤務期間を年数に加え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】

・働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者への実務者研修受講支援や、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喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修等の受講支援を行い、資格取得意欲と資質の向上に取り組んでいます。

【労働環境・処遇の改善】

- ・ 新人福祉職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等を導入しています。
- ・ 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ます。
- ・ 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。
- ・ ICT活用（支援内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴等の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化に努めています。
- ・ 介護機器等の導入により介護職員の腰痛対策を含む負担軽減に努めています。
- ・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善に努めています。
- ・ 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ます。
- ・ 定期的に健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室等の整備を行い、職員に対する心身の健康管理に努めています。

【その他】

- ・ 障害福祉サービス等情報公表制度の活用による、経営・人材育成理念の共有を図っています。
- ・ 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ます。
- ・ 障害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。
- ・ 地域との交流により地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に努めています。
- ・ 職員の増員による業務負担の軽減を図っています。