

## 特定処遇改善手当 支給要綱

(宇津峰十字の里 コーポラスいちの ワークセンター麦 カノン)

### 福祉・介護職員等特定処遇改善加算支給の基本方針

職員の確保・定着につなげていくため、現行の処遇改善加算に加えて、特定処遇改善加算を創設し、経験・技能のある障がい福祉人材に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、障がい福祉人材の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用をもとめることとした制度(就労定着支援、自立生活援助、地域相談支援、計画相談支援、障害児相談支援は算定対象外)を利用し職員のさらなる処遇改善を進める。

\*当該加算についての詳細は、令和元年5月17日付障障発0517第1号で厚生労働省より示された「福祉介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的な考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」を参照。

## 1 事業所における配分方法

特定加算を算定し賃金改善を行う場合、以下のグループ設定をし、賃金改善を行います。原則としてグループAの設定が必要となり、グループB及びCについては適宜設定。

### グループA(経験・技能のある障害福祉人材)

- |                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1)勤続年数10年以上の職員等<br>・福祉・介護職員のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士又は保育士のいずれか資格を保有するもの<br>・心理指導担当職員(公認心理士含む)<br>・サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### グループB(他の障害福祉人材)

- |                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1)勤続年数10年未満の職員等<br>・福祉・介護職員のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士又は保育士のいずれか資格を保有するもの<br>・心理指導担当職員(公認心理士含む)<br>・サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者<br>(2)勤続年数に関わらず、資格を持たない福祉・介護職員 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### グループC(その他の職種)

- |                                                |
|------------------------------------------------|
| (1)グループA・Bに属さないすべての職種<br>管理者 看護職 事務職 栄養士 調理員など |
|------------------------------------------------|

\*福祉・介護職員とは、以下の職種を指します。  
ホームヘルパー、生活支援員、児童支援員、指導員、保育士、障害サービス経験者、世話人職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員

グループ分けについて、以下の点に留意すること。

#### (1)「勤続10年」の考え方について

以下のような形で、各事業所の裁量により設定することが可能です。

・勤続年数わ計算するにあたり、同一法人のみではなく、他法人や医療機関での経験等も通算する。

#### (2)グループAが設定できない場合

・介護福祉士等がない場合や、事業所で、職員間における経験・技能に明らかな差がない場合などは、グループAを設定しないことも可能。

・小規模事業所で加算額全体が少額である場合。

この場合「経験・技能のある障害福祉人材」のグループAを設定しない理由について計画書・報告書に記載する必要がある。

## 2 グループそれぞれの賃金改善額について、以下の条件が求められる。

### 条件a

グループAのうち1人以上について  
「賃金改善見込額が月額平均8万以上」  
又は  
「改善後の賃金年額が440万円以上」であること  
\* (現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合は当該要件は満たしているものとする)

- \* 特定加算による賃金改善分で月額8万円以上が必要。
- \* 月額8万円の処遇改善については、法定福利費等の増加分も含み判断します。
- \* 改善後の賃金年額440万円については、社会保険料等の事業主負担その他の法定福祉費等は含まずに判断します。
- \* 令和元年度については、12か月間特定加算を算定していれば年額440万円以上となることが見込まれる場合でも要件を満たすものとして扱うことができる。

### 条件b

グループAの平均賃金改善額が、  
グループBの平均賃金改善額の2倍以上であること。

- \* 各グループの対象人数は、原則として常勤換算方法によります。

### 条件c

グループBの平均賃金改善額が、  
グループCの平均賃金改善額の2倍以上であること。

- \* グループCの平均賃金額がグループBの平均賃金額を上回らない場合はその限りではありません。
- \* グループCについては、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能です。
- \* 平均改善額の計算にあたり、母集団に含める職員の範囲には、賃金改善を行う職員に加え、賃金改善を行わない職員についても含めることとされています。

### 条件d

グループCの賃金改善後の賃金見込額が  
年額440万円を上回らないこと  
\*(賃金改善前の賃金が既に440万円を上回る場合は、当該職員は特定加算による賃金改善の対象とならない)

- \* 440万円の基準について、グループCの非常勤職員の給与を計算する際には常勤換算で計算し、賃金額を判断します。

グループAのみを設定し、賃金改善を行う場合	条件aを満たすこと。
グループA Bを設定し、賃金改善を行う場合	条件a, bを満たすこと。
グループA B Cの全てを設定し、賃金改善を行う場合	条件a, b, c, dを全て満たすこと。

## 3 支給方法

「特定処遇改善加算手当」として、当年度4月から3月分の12ヶ月分を3月15日に支給する。  
(令和元年度については、10月から3月分の6ヶ月とする)

附則 この要綱の運用は福島県知事の承認通知のあった日から施行する。

## 4 見える化要件

### 職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示致します。

	職場環境要件項目	当法人としての取組
資質の向上	働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を習得しようとする者に対する感覚吸引、認知症ケア、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の受講支援 (研修・受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)	受験料や研修費等の補助を行うことにより職員が研修や講習を受けやすい県境を整えている。
労働環境・処遇	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規 休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実。	有給休暇取得推進を積極的に行っている。
	介護職員の腰痛対策を含む負担軽減。	特浴、リフト浴、電動ベットを導入 職員一人一人に腰痛ベルトの配布
	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による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	毎朝、ミーティングを開き情報共有を徹底している。
	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の明確化。	事故防止委員会他、各種委員会の運営やマニュアルの作成を実施。
	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・分煙スペース等の整備	健康診断の実施 全館禁煙 職員休憩室の確保
その他	介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	ミーティング等で経営理念の共有を図っている。
	障がい者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフトの配慮。	無理のない業務プログラムを作成し業務を行う
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励している
	職員の増員による業務負担の軽減	積極的に職員を採用し、一人一人の業務を分散させ負担を軽減している。