

2019年8月25日

職員の皆様へ

特定処遇改善加算について

特定非営利活動法人
地域福祉会あぁす
理事長 細谷 禮三

日頃からの業務に敬意を表します。

さて、ご存知のように、10月の介護報酬改定により「介護職員特定処遇改善加算」が新設されます。地域福祉会あぁすも下記のように特定処遇改善加算の申請を行います。また、申請の要件でもある特定事業所加算についても、下記のように変更申請をいたしますので周知の程、よろしくお願いいたします。

なお、新設される「介護職員特定処遇改善加算」の算定要件は、裏面神戸ケアネットのとおりですので併せてご参照お願い致します。

また、職員の皆様には特定処遇改善手当を下記のように配布を予定しております。職員の皆様につきましては周知の程あらためてお願いいたします。

なお、現在、稼働時間×100円にて支払われている毎月の処遇改善手当に加えて、更に加算される特定処遇改善手当の毎月支払い部分の詳細金額につきましては10月給与支払い時にお知らせいたします。

(1) 地域福祉会あぁすが申請する加算届出

【介護保険】

処遇改善加算(Ⅰ)、特定処遇改善加算(Ⅰ)…訪問介護3事業所

特定事業所加算(Ⅰ)…ヘルパーステーションあぁすこうなん・ヘルパーステーションあぁす灘

特定事業所加算(Ⅱ)…ヘルパーステーションあぁす

【障がい福祉】

処遇改善加算(Ⅰ)、特定処遇改善加算(Ⅱ)…訪問介護3事業所

※ 特定事業所加算の算定申請をしないので、特定処遇改善加算は(Ⅱ)で申請

(2) 特定処遇改善加算の配分方法

特定非営利活動法人 地域福祉会あぁすにおける特定処遇改善加算による賃上げの対象グループ

A) 経験・技能のある介護職員

* 責・10年経験ヘルパーとする

* 10年経験の考え方は、法人への貢献を勘案し、あぁすでの職歴とする。

B) その他の介護職員

C) その他の職員…ケアマネジャー・事務員

D) 訪問介護・居宅支援兼務以外の管理職員など…理事長・事務局長及びC)の年収440万を超える者

【特定処遇改善手当金額】

処遇改善加算と同様に、毎月の時間単価を決め稼働時間(常勤は164時間)に応じて支給年度末に、残額を支給する。

時間単価は、下記のように決められている

* A)はB)の2倍以上

* B)はC)の2倍以上

* C)は年収440万を超えない

* D)は、特定処遇改善手当を支給しない

(3) 処遇改善の変遷

- 平成 21 年 10 月(2009 年) 処遇改善交付金開始。介護報酬に応じて別途交付。
- 平成 24 年 4 月(2012 年) 処遇改善加算となり、介護報酬に組み込まれる。
- 平成 27 年 4 月(2015 年) キャリアパス要件が加わり、職場環境要件も細くなる
- 令和元年 10 月(2019 年) 特定処遇改善加算開始。

(4) ああすのこれまでの職場環境改善の取り組み

【処遇全般】

- 平成 19 年(2007 年)4 月 時給 10 円の賃上げ
 - 平成 20 年(2008 年)4 月 時給 10 円の賃上げ
 - 平成 21 年(2009 年)4 月 時給 20 円の賃上げ
 - 平成 22 年(2010 年)3 月 期末処遇改善手当を支給（以後毎年期末に支給）
 - 平成 24 年(2012 年)4 月 時給 10 円～30 円の賃上げ
 - 平成 24 年 10 月 準職員の正職員化 16 名
 - 平成 25 年(2013 年)4 月 勤続年数による個別制の導入 時給 30 円～90 円の賃上げ
 - 平成 25 年 10 月 正職員の定期昇給（以降、原則 4 月に定昇）
 - 平成 27 年(2015 年)4 月 処遇改善手当の毎月支給を開始。以後、毎月+期末支給定着
 - 平成 28 年(2016 年)4 月 非常勤・準職員の時給 10 円～110 円の賃上げ
 - 平成 30 年(2018 年)4 月 非常勤・準職員の時給平均 20 円の賃上げ
 - 平成 30 年(2018 年)4 月 正職員の新規採用号俸の引き上げ
 - 平成 31 年(2019 年)4 月 非常勤・準職員の時給平均 10 円の賃上げ
 - 令和元年(2019 年)10 月 正職員の号俸の引き上げ
- 賞与は、夏期・冬期各 1 か月分を毎年支給（業績悪化の 2014 年除く）
期末手当は、業績にあわせ支給

【職場環境、処遇改善】

- * 腰痛健診（希望者）の実施（H25 年度より。H29 年度より健康管理手当支給・活用へ）
- * 健康管理手当の支給（H29 年度より。月 1000 円、半年に一度支給…健診時のオプション健診や日常の健康管理に活用）
- * 雇用管理改善のための管理者の労働・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
- * 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実
- * 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
- * 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
- * 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

【その他】

- * 非常勤から正職員への転換
- * 職員の増員による業務負担の軽減

神戸ケアネット(神戸市ホームページ)より

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件

特定処遇改善加算（Ⅰ）を算定する場合は以下の条件1から条件4の全てを、特定処遇改善加算（ⅠⅠ）の算定は条件2から4のいずれも満たす必要があります。

条件1：介護福祉士の配置等要件（特定処遇改善加算（Ⅰ）のみ）

サービス提供体制強化加算の最も上位の区分（訪問介護にあっては特定事業所加算(Ⅰ)または(ⅠⅠ)、特定施設入居者生活介護等にあってはサービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ又は入居継続支援加算、介護老人福祉施設等にあってはサービス提供体制強化加算(Ⅰ)(イ)又は日常生活継続支援加算）を算定していること。

条件2：現行加算要件

現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(ⅠⅠⅠ)までのいずれかを算定していること(特定加算と同時に現行加算にかかる処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合を含む。)

条件3：職場環境要件

平成20年10月から届出を要する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については複数の取組を行っていることとし、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。

条件4：見える化要件（令和2年度よりの算定要件）

特定処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定処遇改善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組内容を記載すること。

情報公表制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。

介護職員等特定処遇改善加算の配分方法

以下のルールにより設定した同じ配分方法のもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定めることができます。原則を記載しています。加算額が少額である場合などの例外規定については、国通知及びQ & Aをご確認下さい。

ルール1：賃上げを行う職員の範囲

賃金改善の対象となるグループ（A～C）を定義し、次の1、2又は3のどの職員の範囲で、賃上げするかを決める必要があります。

- A：経験・技能のある介護職員（介護福祉士であることは必須）
- B：他の介護職員
- C：その他の職員

- 範囲1：経験・技能のある介護職員（Aのみ）
- 範囲2：介護職員全体（A+B）
- 範囲3：職員全体（A+B+C）

ルール2：賃上げの額と方法

- (1) 上記Aのうち一人以上（法人単位とする場合は事業所数以上）は月額8万円以上の賃金増又は年収440万円以上になるような賃金増が必要。
- (2) Aの平均賃金改善額が、Bの平均賃金改善額の2倍以上であること。
- (3) Bの平均賃金改善額が、Cの平均賃金改善額の2倍以上であること。
- (4) Cの賃金改善後の年収が440万円を上回らないこと。

福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定要件

特定加算(I)の算定は、以下の条件1から条件4の全てを、特定加算(II)の算定は、条件2から条件4のいずれも満たす必要があります。

条件1：配置等要件（加算のみ）

福祉専門職員配置等加算（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護にあつては特定事業所加算）を算定していること。
※重度障害者等包括支援、施設入所支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援を除く。

条件2：現行加算要件

処遇改善加算（I）から（III）までのいずれかを算定していること（特定加算と同時に現行加算にかかる処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合を含む。）。

条件3：職場環境等要件

平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに1つ以上の取組を行うこと。

条件4：見える化要件（令和2年度よりの算定要件）

特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、障害福祉サービス等情報公表制度を活用し、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組内容を記載すること。当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。

福祉・介護職員等特定処遇改善加算の賃上げルール

以下のルールにより設定した同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定めることができます。

ルール1：賃上げを行う職員の範囲

賃金改善の対象となるグループ（A～C）を定義し、次の1、2又は3のどの職員の範囲で、賃上げするかを決める必要があります。

範囲1：経験・技能のある障害福祉人材（Aのみ）

範囲2：障害福祉人材全体（A+B）

範囲3：職員全体（A+B+C）

A：経験・技能のある障害福祉人材

B：他の障害福祉人材

C：その他の職種

本来Bに分類されるが研修等で専門的な技能を身につけた障害福祉人材をAに分類したり、本来Cに分類されるが、専門的な技能によりサービスの質の向上に寄与している職員をBに分類することができます。

ルール2：賃上げの額と方法（配分ルール）

上記1、2又は3の職員の範囲のいずれにおいても、Aのうちの1人以上は、月額8万円の賃金増又は年収440万円までの賃金増が必要で、かつ、平均改善額については、AはBの2倍以上、CはBの2分の1以下とする必要があります。