新しい処遇改善加算を活用した職場環境改善のための説明会

令和元年10月1日(火)、2日(水)、3日(木)
島根県雲南市木次町東日登351番地5
社会福祉法人雲南ひまわり福祉会(田本武士)

『こころがまえ』を漢字で書くと？

『心構え』＝

『心が前』

（引用）『球育』（年中夢球著）（日本写真企画）

本日の説明の前に・・・

今回の処遇改善、何のためにするのでしょう？

そう！

「安心して働ける職場づくり・職場への定着支援」

のためですね。

ES（スタッフの満足）＋EH（スタッフの幸福）→CS（顧客満足）

ES（スタッフの満足）＋EH(スタッフの幸福）
なくしてCS（顧客満足）なし

サービスの提供者　＝　スタッフ

ES＋EHが「サービスの質の向上」に繋がりますね

中でも、当法人の課題であり、めざすべきポイントとして着目しているのは、

『EH（スタッフの幸福）』です。

法人の基本理念とは別に、私なりの目標があります。

スタッフがそれぞれの退職を迎えるとき、

『雲南ひまわり福祉会に勤めていて良かったです。』

と一言いってもらうことです。

人生において幸せを感じられる場所が自分の職場だとしたら素晴らしいですよね。

そのために必要なのが、

利他の心

平成を代表する名経営者と言われる稲盛和夫氏の真骨頂ですね。

職場の活性化に必要なエンゲージメント（自主的貢献意欲）にも繋がっていくのではないでしょうか。

『あなたの人生をうまくいかせる最短の道は
まわりの人をうまくいかせることです。』

『まわりにいい影響をあたえる人がうまくいく』

ボブ・トビン著　矢島麻里子訳

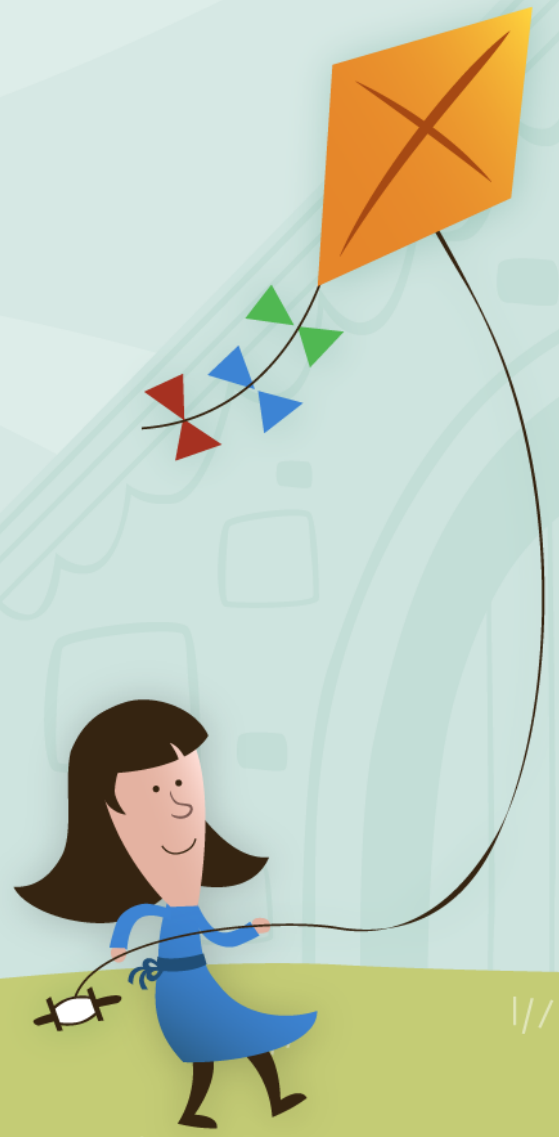
本日の説明内容

☆　そもそも『処遇改善加算』って何？

☆　これまでの処遇改善加算を活用して
　　何をしているのでしょうか？

☆　新しい処遇改善加算の仕組みって？
　　～介護職員等特定処遇改善加算～

☆　では、当法人としてどのように取り扱うの？
　　（あくまでイメージですが）



そもそも『処遇改善加算』って何？

　私たちは『障がい福祉サービスのプロ』として、障がいをもつ方やそのご家族の皆様のニーズに応えるため、日々障がい福祉サービスを提供しています。

　その障がい福祉サービスを提供したことによる対価として、国や都道府県、市町村から報酬が支給されることになります（もちろん細かなルールがありますので、ざっくりとしたイメージです。）

これらの報酬は、次のとおり成り立っています。

『基本報酬』＋『加算』

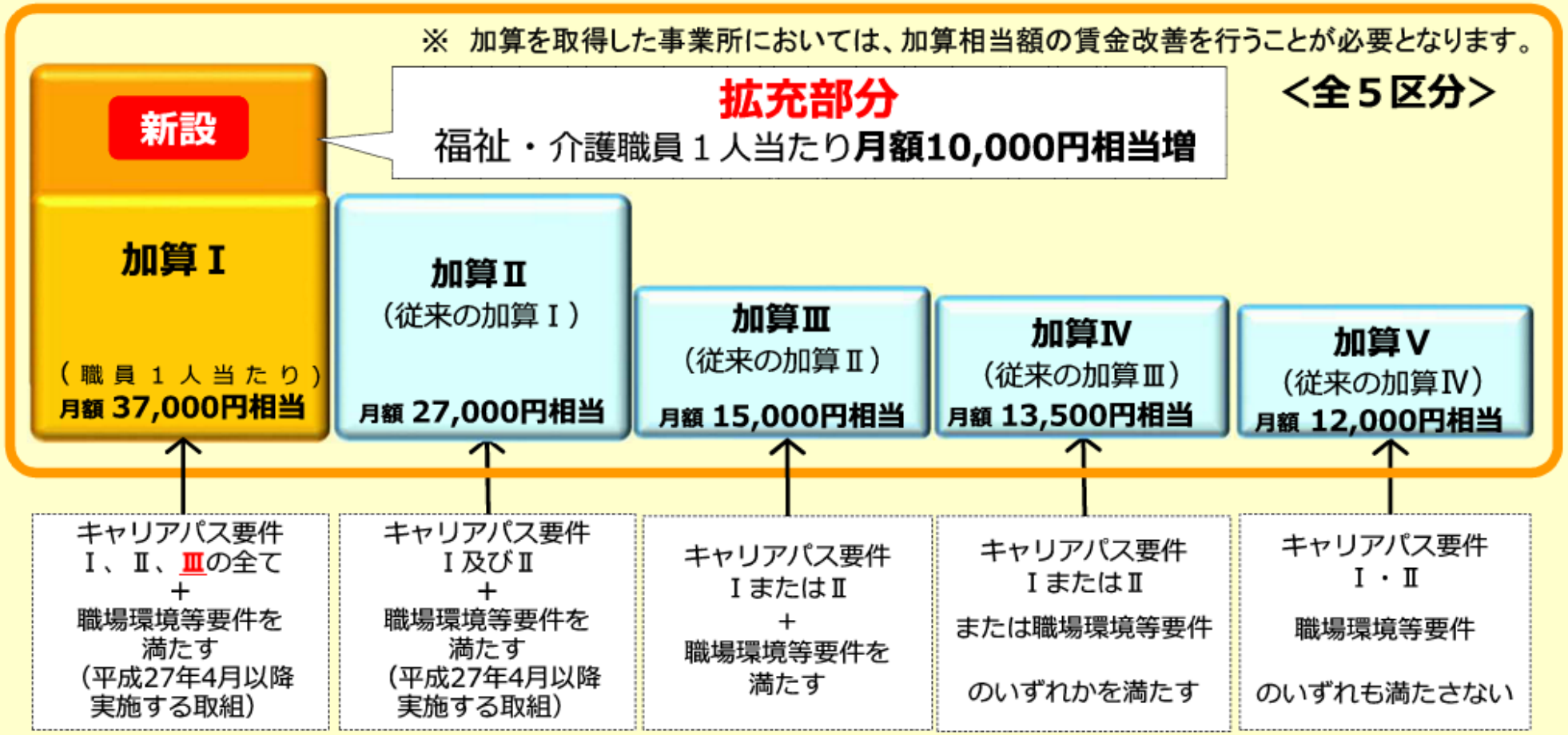
『基本報酬』はベースとなる報酬です。

また、事業所ごとの創意工夫として様々な取り組みを実施し、一定の要件を満たすことができれば、個別に評価の対象となり、『加算』が行われる仕組みです。

この『加算』を当法人の場合に当てはめてみると、『国が定める基準以上のスタッフを配置していること』や『食事を提供していること』、『送迎サービスを行っていること』などの他に、今回説明する**『処遇改善』**があるわけです。

これまでの処遇改善加算を活用して何をしているのでしょうか？

『処遇改善加算』正式には『福祉・介護職員処遇改善加算』は、福祉・介護職員の安定的な処遇改善を図るための環境整備とともに、福祉・介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設された加算です。



申請できる加算は、どの要件を満たしているかによって異なります。

▶キャリアパス要件：Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの３種類の要件があります。

Ⅰ…職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること

Ⅱ…資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること

Ⅲ…経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること（新設）

キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みの例
○　「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組み ○　「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組み ○　「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組み

▶職場環境等要件：賃金改善以外の処遇改善（職場環境の改善など）の取組を実施すること。

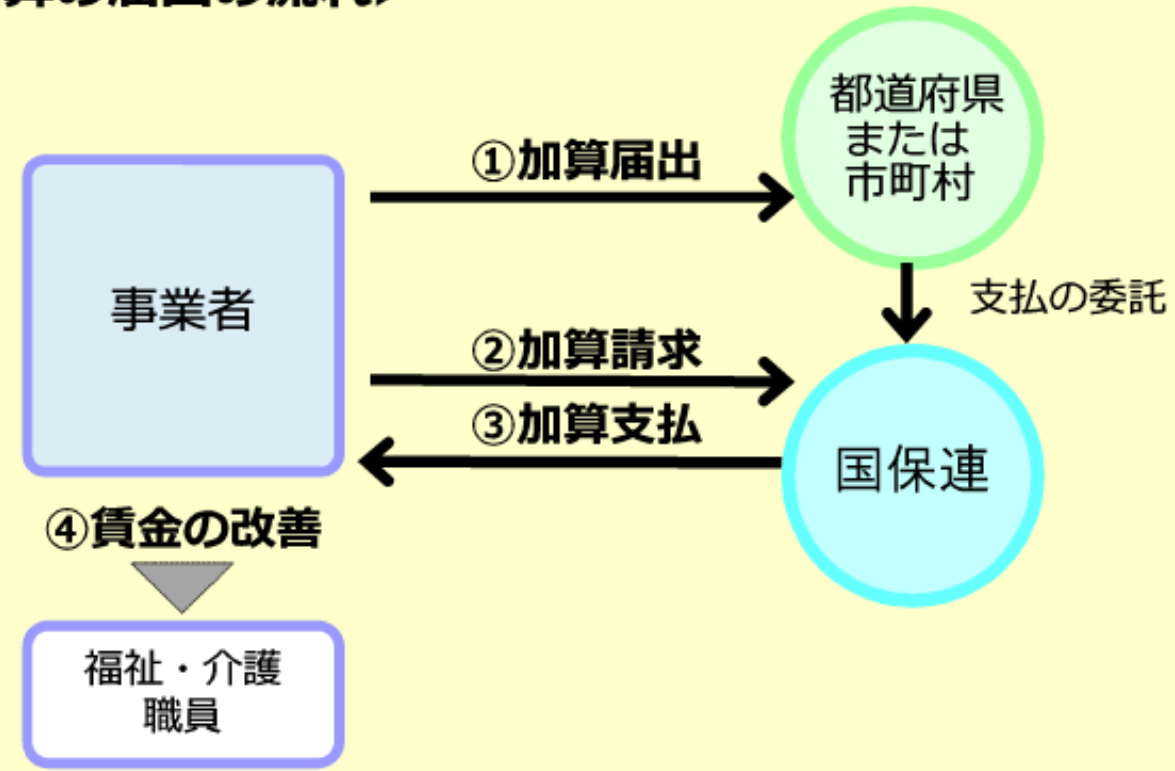
※ 福祉・介護職員処遇改善加算を取得するにあたっては、賃金改善等の処遇改善の内容等について、雇用する全ての福祉・介護職員へ周知することが必要です。

▶加算を取得した事業者は、**福祉・介護職員の研修機会の確保や雇用管理の改善などとともに、加算の算定額に相当する賃金改善を実施する必要があります。**

▶事業者は都道府県などに加算の届出をした上で、加算請求は国保連に行う必要があります。

支払の委託を受けた国保連は事業者に加算（報酬）を支払い、事業者は福祉・介護職員の賃金改善を行います。

<加算の届出の流れ>



この処遇改善加算を活用して当法人ではどんな処遇改善をやってるの？

☆　報酬月額の改定（基本給のベースアップ、定期昇給）

☆　手当の支給（食事指導手当、皆勤・精勤手当、子ども志学支援手当）

☆　パートスタッフの処遇改善（給与の改定）

☆　上記の改定による賞与・時間外・休日出勤手当、健康保険・厚生年金保険などの福利厚生費の増分

☆　福利厚生の向上（誕生日休暇制度、積立年次有給休暇制度、パートスタッフキャリアップ制度、教育訓練休暇制度、地域貢献等サポート休暇制度、島根県民間社会福祉施設従事者互助会への加入、セルフキャリアドック制度の創設）

などなど

新しい処遇改善加算の仕組みって？
～介護職員等特定処遇改善加算～

新しい経済政策パッケージ（抜粋）（平成29年12月８日閣議決定）

第2章　人づくり革命　5. 介護人材の処遇改善

（具体的内容）

人生100年時代において、介護は、誰もが直面し得る現実かつ喫緊の課題である。政府は、在宅・施設サービスの整備の加速化や介護休業を取得しやすい職場環境の整備など、これまでも介護離職ゼロに向けた重層的な取組を進めてきたところである。安倍内閣は、2020年代初頭までに、50万人分の介護の受け皿を整備することとしているが、最大の課題は介護人材の確保である。介護人材を確保するため、2017年度予算においては、介護職員について、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行うなど、これまで自公政権で月額4万7000円の改善を実現してきたが、介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**②経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**①介護職員の更なる処遇改善**を進める。

具体的には、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう**③柔軟な運用を認めること**を前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。

また、障害福祉人材についても、介護人材と同様の処遇改善を行う。

（実施時期）

こうした処遇改善については、消費税率の引上げに伴う報酬改定において対応し、2019年10月から実施する。

12

更なる処遇改善（介護職員等特定処遇改善加算）を算定するためには

1 特定加算の算定要件の確認

1. 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
2. 職場環境要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ１つ以上取り組んでいること
3. 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること（2020年度から要件）

勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能

2 加算区分の確認

- 特定加算の加算区分は、ⅠとⅡの２区分
- Ⅰは、サービス提供体制強化加算の最も上位の区分(※)を算定している場合、算定可能（Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能）

※ 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ又はⅡ
特定施設：サービス提供体制強化加算又は入居継続支援加算
特養：サービス提供体制強化加算又は日常生活継続支援加算
その他：サービス提供体制強化加算

3 特定加算の見込額の計算

- 加算率に介護報酬を乗じる形で計算

各事業所の介護報酬（現行の処遇改善加算分を除く） × **各サービスの特定加算の加算率** ＝ **各事業所の新加算による収入**

事業所ごとの勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて加算されるのではない

4 賃上げを行う単位の決定

- 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決める。

5 賃上げのルールの決定

1 賃上げを行う職員の範囲を決める

1. 経験・技能のある介護職員を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある介護職員」、「B:その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。

- Aを定義する際のルール
  介護福祉士の資格は求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能

2. どの職員範囲（１、２又は３）で、賃上げするかを決める。
   1）経験・技能のある介護職員（Aのみ）
   2）介護職員全体（A＋B）
   3）職員全体（A＋B＋C）

加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。

2 賃上げ額と方法を決める（配分ルール）

1. Aのうち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。

既に年収440万円の人がいる場合は新たに設定する必要はない。
小規模な事業所等は、この条件を満たさなくてもよい。

2. グループ（A、B、C)の平均改善額について、
   AはBの２倍以上、CはBの２分の１以下

各グループ内の一人ひとりの賃上げは、一律でもメリハリをつけても可。

5 賃上げのルールの決定

1 賃上げを行う職員の範囲を決める

1．経験・技能のある介護職員を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある介護職員」、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。
- 加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。

2．どの職員範囲で配分するか決める。
- 全ての職員をA、B、Cに分ける

いずれの範囲も選択可能

A 経験・技能のある介護職員

（定義する際のルール）

・勤続10年以上の介護福祉士を基本
・介護福祉士の資格は必要
・勤続年数は、他の法人や医療機関等での経験等も通算可能
・事業所の能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数がなくても業務や技能等を勘案し対象とできる

B その他の介護職員

（定義する際のルール）

・「A：経験・技能のある介護職員」以外の介護職員

C 介護職員以外の職員

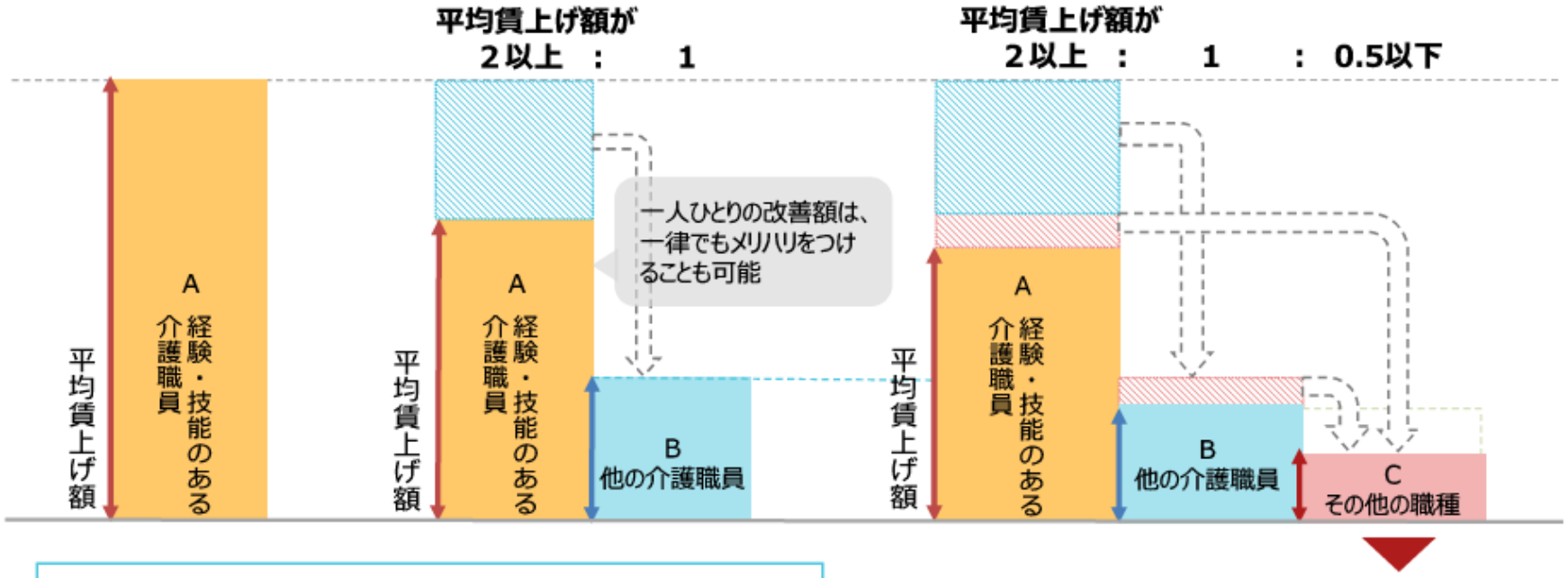
（定義する際のルール）

・介護職員以外の職員

- 事業所内で検討し、設定することが重要。
- Aは、介護福祉士の資格をもつ人がいない場合や、比較的新しい事業所で研修・実務経験の蓄積等に一定期間を有するなど、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合にまで、設定を求めるものではない。
- Aでは介護福祉士の資格を求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能。

2 賃上げ額と方法を決める

グループ（A、B、C)の平均賃上げ額について、**「Aは、Bの２倍以上」、「Cは、Bの２分の１以下」**



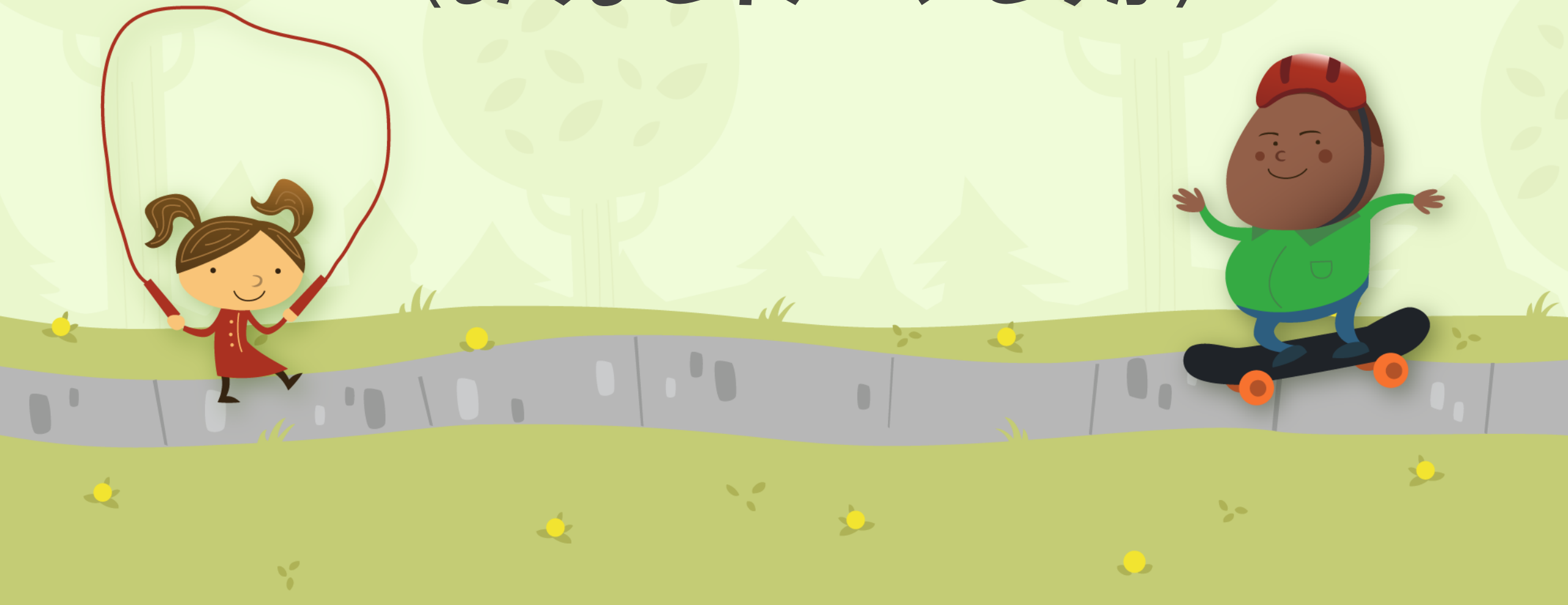
留意点：平均賃上げ額の計算

- 原則、常勤換算方法による人数算出が必要。
  一方、その他の職種については、実人数による算出も可能であり、事業所内で検討し、設定することが重要
- 全ての職員をA、B、Cのいずれかに区分するため、賃金改善を行わない職員についても職員の範囲に含めることとなる

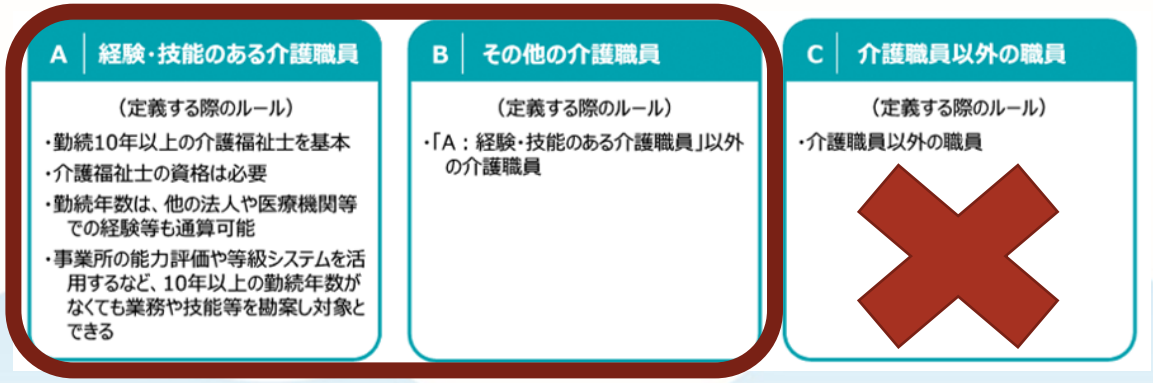
- 賃金改善後の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外

  ※ 440万円の基準の判断にあたり
  ・手当等を含めて判断
  ・非常勤職員の場合は、常勤換算方法で計算し判断
- 平均賃金額について、CがBより低い場合、平均賃上げ額を、基本の１：0.5ではなくBと同等の水準（１：１）とすることが可能

では、当法人としてどのように取り扱うの？
（あくまでイメージですが）



では、当法人としてどのように取り扱うの？（あくまでイメージですが）



☆　賞与で支給します。

支給額は実際に給付される加算額に応じて支給しますので、今はまだ支給額は未定ですが、支給にあたっての基準額は、正規スタッフ・パートスタッフの区分に関係なく同額です。

☆　【A区分】と【B区分】の２つに区分します。

【A区分】勤続１０年以上の者（資格の有無は求めません。中途採用の場合、以前の職場の経験も含みます。ただし、福祉関係職場（※）にお務めだった場合に限ります。）

（※）福祉関係職場（高齢者施設や病院等も含みます。）

【B区分】A区分以外の方

☆　【A区分】と【B区分】の支給割合は、２：１とする予定です。