

■介護職員等特定処遇改善加算(以下、特定処遇改善加算という)の取得について

社会福法人 一耀会では、サービス毎に以下の特定処遇改善加算を2019年10月分より取得致しました。

施設	サービス	加算種類
うららか	特養	特定処遇改善加算 I
	ショート	
	デイサービス	
	ヘルパー	
	リハビリデイサービス	特定処遇改善加算 II
げやき	ユニット特養	特定処遇改善加算 I
	ユニットショート	
	小規模多機能	

※特定加算 I と II では支給率が異なります (I > II)

■特定処遇改善加算の還元方法

特定処遇改善加算の分配については、以下のルールで実施するよう厚生労働省で決められています。

[厚労省で決められているルール(配分対象と配分方法)]

①賃金改善の対象となるグループ

Aグループ：経験・技能のある介護職員

介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。

具体的には、介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業所の裁量で設定することとする。

Bグループ：他の介護職員

経験・技能のある介護職員を除く介護職員をいう。

Cグループ：その他の職種

介護職員以外の職員をいう。

上記3グループにおいて、Aグループのみに配分、A及びBグループに配分、A・B・Cグループ全てに配分の何れとするかは、各事業所の裁量とする。

→一耀会としては、「A・B・Cグループの全てに配分する」を選択しました

②事業所における配分方法(A・B・Cへの配分比率は4:2(Aの半分未満):1(Bの半分未満))

②-1 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、月額平均8万円以上を配分するか、又は年額(年収)が440万円以上となるよう配分すること

※注 「1人以上」の1人とは、サービス毎で1人以上という意味。

従って、一耀会では8サービス(上記参照)で特定処遇改善加算を取得するので、8名以上が必要となる。

→一耀会としては、経験・技能のある介護職員のうち、1人以上について年額(年収)440万円以上となるよう配分する

(理由)

- ・月額8万円(年額約100万円)以上を配分した場合、特定処遇改善加算総額 ÷ 100万円の人数分(10人程度)しか配分できない
Aグループに該当する職員だけで25人程度存在する中で、特定人数(10人程度)のみに配分する理由が見当たらない
- ・既に440万円の年収を超えている職員もいるが、数人に留まっている
介護職員全体の底上げを目的として、1人でも多くの年収440万円超職員を作っていきたい

②-2 他の介護職員への配分は、経験・技能のある介護職員の半分以下とすること

②-3 その他職種への配分は、他の介護職員の半分以下とすること(経験・技能のある介護職員への配分の1/4(25%)以下とすること

※注 既に年収が440万円を超えている職員への配分は禁止されている

■還元金額の内訳

上記の配分方法に基づき決定された個人別の「特定処遇改善手当」、6月より先行実施している夜勤手当の増額(640円/回)・超早(6:00出勤)を除く時差勤務手当、及びこれらの支給に伴う法定福利費(法人が負担する社会保険料)で構成される

但し、夜勤手当の増額分、及び時差勤務手当については、グループAとグループBのみに発生する

なお、夜勤手当の増額分、及び時差勤務手当については、非常勤職員(パート職員)にも適用する(パート職員には特定処遇改善手当は支給されない)

ex. 特定処遇改善加算が1,200万円/年額の場合

配分グループ	配分比率		配分金額	法定福利費(約15%)	時差勤務手当等の年間支給額	特定処遇改善手当としての支給額
グループA	4.2	59.2%	710万円	90万円	130万円	490万円
グループB	2	28.2%	338万円	43万円	230万円	65万円
グループC	0.9	12.7%	152万円	19万円	—	133万円

↑4:2:1を担保するために±0している

6月~10月の平均を年額に換算↑

上記ルールで配分↑

■一権会における具体的な特定処遇改善加算の配分方法

①経験・技能のある介護職員(Aグループ)

①-1. 新たに年収440万円超(実質は450万円)とする職員

昨年度の年収との差額を月割りで支給

①-2. 既に(昨年の)年収が440万円を超えている職員

①-1.の職員に追い越される結果となるため、上記①-1.の440万円超職員の平均上昇率(額)に対応した比率で支給

※比率については、法人(施設)における役割や貢献度により、法人が決定する

①-3. 上記(①-1.及び①-2.)以外の職員について、昨年度のBSC/MBO・人事考課の評価に応じた比率(0.6~1.5)で支給

※注1 上記の①-1.、及び①-3.に振り分けらる職員については、法人が決定する

※注2 昨年度の年収を基準としており、今年度の夜勤回数や残業時間の発生状況によっては、想定の配分とならない場合がある

②他の介護職員(Bグループ)

昨年度のBSC/MBO・人事考課、及び勤続年数を加味した評価に応じた比率(0.2~2.0)で支給

③その他の職種(Cグループ)

昨年度のBSC/MBO・人事考課、及び勤続年数を加味した評価に応じた比率(0~2.0)で支給

但し、年収が440万円を超えない範囲で支給する

なお、既に年収が440万円を超えている職員については、法人が決めた比率で法人負担にて支給する

④今回の改善の対象外職員

副施設長・施設長・相談役・事務長・理事長、及び一部の永年勤続職員については、対象外(支給ナシ)とする