

社会福祉法人 恵徳会
障害福祉事業所共通

処遇改善加算等配分に係る
処遇改善手当等支給内規

(総則)

第1条 本内規は「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」(以下「特定加算」という)、従来型の「福祉・介護職員処遇改善加算」(以下「処遇改善加算」という)及び福祉・介護職員等ベースアップ等加算(以下「ベースアップ加算」という)(以下「特定加算」「処遇改善加算」「ベースアップ加算」を総称する場合「処遇改善加算等」という)における要件等について、定めるものである。

2 基本的考え方として、2019年度障害福祉サービス等報酬改定において、職員の確保・定着につなげていくため、処遇改善加算に加え、特定加算が創設となり、経験・技能のある障害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、障害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していく。

3 令和4年10月の障害福祉サービス等報酬改定において、令和4年2月から9月までの福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金による賃上げ効果を継続する観点から、処遇改善加算及び特定加算に加え、ベースアップ等加算が創設され、福祉・介護職員の処遇改善を行うものであることを十分に踏まえた上で、他の職種の処遇改善も行うことができるよう柔軟な運用をしていく。

(対象事業所)

第2条 本内規の対象事業所は、次のとおりとする。

- (1)障がい者支援施設 けやき寮
- (2)日中活動支援センター つばさ館
- (3)グループホーム支援センターけやき

(賃金改善を行う項目名)

第3条 特定加算配分により支給される手当の名称は「特定処遇改善手当」とする。

2 処遇改善加算配分により支給される手当の名称は「処遇改善手当」

とする。

- 3 ベースアップ加算配分により支給される手当の名称は「ベースアップ手当」とする。

(賃金改善の方法)

第4条 特定加算による賃金改善方法については、次のとおりとする。

(1) 月給職員

賃金改善実施期間内の各月の初日(基準日)に在籍した職員に対して、「社会福祉法人恵徳会 給与規程第30条」の定める支給日(各月25日)に特定処遇改善手当として支給する。

(2) 時給職員

賃金改善実施期間内の各月の初日(基準日)に在籍した職員に対して、「社会福祉法人恵徳会 準職員就業規則・給与規程第37条(2)時給制の者」の定める支給日(各月10日)に特定処遇改善手当として支給する。

- 2 処遇改善加算による賃金改善方法については、次のとおりとする。

(1) 月給職員

賃金改善実施期間内の各月の初日(基準日)に在籍した職員に対して、「社会福祉法人恵徳会 給与規程第30条」の定める支給日(各月25日)に処遇改善手当として支給する。

(2) 時給職員

賃金改善実施期間内の各月の初日(基準日)に在籍した職員に対して、「社会福祉法人恵徳会 準職員就業規則・給与規程第37条(2)時給制の者」の定める支給日(各月10日)に処遇改善手当として支給する。

- 3 ベースアップ加算による賃金改善方法については、次のとおりとする。

(1) 月給職員

賃金改善実施期間内の各月の初日(基準日)に在籍した職員に対し

て、「社会福祉法人恵徳会 給与規程第30条」の定める支給日(各月25日)にベースアップ手当として支給する。

(2)時給職員

賃金改善実施期間内の各月の初日(基準日)に在籍した職員に対して、「社会福祉法人恵徳会 準職員就業規則・給与規程第37条(2)時給制の者」の定める支給日(各月10日)にベースアップ手当として支給する。

(賃金改善期間)

第5条 特定加算及び処遇改善加算の賃金改善期間は、次のとおりとする。

(1)特定加算

当該年度における4月から3月までの12ヶ月間

(2)処遇改善加算

当該年度における4月から3月までの12ヶ月間

(3)ベースアップ加算

当該年度における4月から3月までの12ヶ月間(令和4年度に限っては10月から翌年3月)

(支給回数等)

第6条 特定処遇改善手当、処遇改善手当及びベースアップ手当の支給回数等については、次のとおりとする。

(1)月給職員は年12回(4月～3月)

※賃金改善期間における最終支給月(3月)に月額調整(賃金改善額が加算入金額を上回るよう調整すること)を行い、月給者の賃金改善額(月額)を増減し調整することがある。

※月額調整額について、賃金改善期間における在籍期間が12ヶ月に満たない場合は、月額支給回数を12ヶ月で除した率を支給率とする。(端数切り上げ)

(2)時給職員は年11回(5月～3月)

※時給職員の支給開始月(5月)について、賃金改善期間における賃

金改善額等の算定が、時給職員の初回賃金改善月(4月10日)に間に合わないため、支給開始月を5月に設定。月給職員との公平性を確保するため、3月の支給額を2倍とし年12回の支給回数を維持する。

※月額調整(賃金改善額が加算入金額を上回るよう調整すること)は対象外

(賃金改善対象者)

第7条 特定加算、処遇改善加算及びベースアップ加算の配分に係る賃金改善対象者は、次のとおりとする。

(1)「経験・技能のある障害福祉人材(A人材)」の総合的定義

本内規に定める対象事業所内において「生活支援員・世話人・サービス管理責任者の業務に従事しており「正職員・準職員」として雇用されている者であって、当法人における勤続年数が10年以上もしくは、他法人や医療機関等で本内規第9条に定める業務に従事した経験を通算した年数が10年以上(通算した場合、当法人での在籍が1年以上)であり、次のいずれかの技能(資格)を有している者もしくは、業務を担っている者又は、特例と定めた専門的な業務内容又は技能(注2)を有している者のうち、特定加算の目的や当該職員の経験・業務内容・技能等を考慮し、以下の区分を設け、それぞれの区分に応じた賃金改善を行う。

ベースアップ加算においては、「福祉・介護職員A」として賃金改善を行う。

また、本内規第8条にて設定した賃金改善額を受領するものを当該加算の対象者として取り扱う。

- ・介護福祉士国家資格保有者
- ・社会福祉士国家資格保有者
- ・精神保健福祉士国家資格保有者
- ・サービス管理責任者業務従事者
- ・サービス管理責任者研修(基礎研修+実践研修)修了者

①「A人材 サビ管(三福祉士)」

当法人における勤続年数が10年以上もしくは、他法人や医療機関等での経験を通算した年数が10年以上又は、特例として通算8年以上(通算した場合、当法人での在籍が1年以上)であり、次の条件を満たしている者。

- ・介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士のうち、いずれかの国家資格保有者であり、サービス管理責任者業務に従事している者

②「A人材 サビ管」

当法人における勤続年数が10年以上もしくは、他法人や医療機関等での経験を通算した年数が10年以上又は、特例として通算8年以上(通算した場合、当法人での在籍が1年以上)であり、次の条件を満たしている者。

- ・サービス管理責任者業務に従事している者

③「A人材 三福祉士」

当法人における勤続年数が10年以上もしくは、他法人や医療機関等での経験を通算した年数が10年以上(通算した場合、当法人での在籍が1年以上)であり、次の条件を満たしている者。

- ・介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士のうち、いずれかの国家資格保有者

④「A人材 サビ管研修修了」

当法人における勤続年数が10年以上もしくは、他法人や医療機関等での経験を通算した年数が10年以上(通算した場合、当法人での在籍が1年以上)であり、次の条件を満たしている者。

- ・サービス管理責任者研修(基礎研修+実践研修)修了者

⑤「A 人材 特例」

特例として、当法人における勤続年数が6年以上もしくは、他法人や医療機関等での経験を通算した年数が6年以上(通算した場合、当法人での在籍が1年以上)であり、次の条件を満たしている者。

- ・介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士のうち、いずれかの国家資格保有者

(2)「他の障害福祉人材(B 人材)」の総合的定義

この内規に定める対象事業所内で雇用されている者であって、「(1) 経験・技能のある障害福祉人材(A 人材)」に該当しない生活支援員・世話人を以下の区分を設け、それぞれの区分に応じた賃金改善を行う。

ベースアップ加算においては、「他の障害福祉人材(B 人材)」の正職員、準職員、再雇用・嘱託職員、特例の定義に該当する者を「福祉・介護職員 A」として、「他の障害福祉人材(B 人材)」のパートの定義に該当する者を「福祉・介護職員 B」として賃金改善を行う。

特例人材については、特例と定めた専門的な技能(注3)を有している者のうち、サービスの質の向上に寄与している職員として、園長が認められた場合、「その他の職種(C 人材)」から「他の障害福祉人材(B 人材)」に職員分類を変更し賃金改善を行う

また、本内規第8条にて設定した賃金改善額を受領するものを当該加算の対象者として取り扱う。

①「B 人材 正職員」

経験・技能のある障害福祉人材(A 人材)に該当しない生活支援員・世話人であり、次の形態で雇用されている者。

- ・正職員
- ・班長、委員長、自閉症研究グループリーダー及び三福祉士のうちいずれかを取得している者には、月々の配分額に付加給付額を上乗せする。

②「B 人材 準職員」

経験・技能のある障害福祉人材(A 人材)に該当しない生活支援員・世話人であり、次の形態で雇用されている者。

・準職員

③「B 人材 再雇用 嘱託職員」

経験・技能のある障害福祉人材(A 人材)に該当しない生活支援員・世話人であり、次の形態で雇用されている者。

・再雇用 嘱託職員

④「B 人材 パート」

経験・技能のある障害福祉人材(A 人材)に該当しない生活支援員・世話人であり、次の形態で雇用されている者。

・パート

⑤「B 人材 特例」

職員分類の変更特例として、次のすべての条件を満たしている者をサービスの質の向上に寄与している職員と位置づけ、「その他の職種(C 人材)」から「他の障害福祉人材(B 人材)」に分類する。

- ・サービス管理責任者研修(基礎研修+実践研修)修了者
- ・強度行動障害支援者養成研修修了者

(3)「その他の職種(C 人材)」の定義

この内規に定める対象事業所内で雇用されている者であって「(1) 経験・技能のある障害福祉人材(A 人材)」「(2) 他の障害福祉人材(B 人材)」以外の者を以下の区分を設け、それぞれの区分に応じた賃金改善を行う。

ベースアップ加算においては、「C 人材 パート以外」の定義に該当する者を「その他の職員 A」として、「C 人材 パート」の定義に該当する者を「その他の職員 B」として賃金改善を行う。

①「C 人材 パート以外」

雇用形態がパート以外の者

②「C 人材 パート」

雇用形態がパートの者

注1) 障害福祉サービス経験者とは、「児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準」に規定する学校教育法の規定による高等学校もしくは中等教育学校を卒業した者、同法第90条第2項の規定により大学への入学を認められた者、通常の過程による12年の学校教育を修了した者もしくは文部科学大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定した者であって、2年以上障害福祉サービスに係る業務に従事した者をいう。(令和5年3月31日付経過措置終了に伴い廃止)

注2) 「経験・技能のある障害福祉人材(A 人材)」へ職員分類を変更できる専門的な技能については、次のとおりとする。

- ・当法人における勤続年数が6年以上もしくは、他法人や医療機関等での経験を通算した年数が6年以上であり、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士のうち、いずれかの国家資格を保有している者
- ・当法人における勤続年数が6年以上もしくは、他法人や医療機関等での経験を通算した年数が6年以上であり、サービス管理責任者研修(基礎研修+実践研修)を修了している者
- ・当法人における勤続年数が8年以上もしくは、他法人や医療機関等での経験を通算した年数が8年以上であり、サービス管理責任者の業務に従事している者

注3)「他の障害福祉人材(B人材)」へ職員分類を変更できる専門的な技能については、次のとおりとする。

- ・サービス管理責任者研修(基礎研修+実践研修)修了者
- ・強度行動障害支援者養成研修修了者

(賃金改善額及び配分方法)

第8条 特定加算・処遇改善加算・ベースアップ加算の配分に係る賃金改善額は、次のとおりとする。

※特定加算による平均賃金改善所要額の配分比率は、各グループの特定加算による賃金改善所要額(年額)を特定加算賃金改善対象者の一月当たりの常勤換算数で除した平均賃金改善所要額(月額)の比率とし、各グループ(A~C)間の配分比率が「A>B≧C」となるように設定する。

経験・技能のある障害福祉人材「A人材」の賃金改善額						
区分		サビ管 (三福祉士)	サビ管	三福祉士	サビ管研修 修了	特例
特定加算 賃金改善額	手当月額	70,000円	60,000円	—	—	—
処遇改善加算 賃金改善額	手当月額	—	—	60,000円	50,000円	50,000円
ベースアップ加算 賃金改善額	配分 グループ	福祉・介護職員 A				
	手当月額	7,000円				

※各加算の賃金改善額には、法定福利費事業主負担増額分(注4)を含めることができる。

※特定加算を配分するにあたって、「A人材」の賃金改善に要する平均賃金改善額が「B人材」の平均賃金改善額を上回るよう設定する。

他の障害福祉人材「B 人材」の賃金改善額						
区分		正職員	準職員	再雇用 嘱託職員	特 例	パート
特定加算 賃金改善額	手当月額	—	—	—	60,000 円	—
処遇改善加算 賃金改善額	手当月額	32,000 円 <small>(付加給付対象者)</small>	32,000 円 <small>(付加給付対象者)</small>	32,000 円	—	16,000 円
ベースアップ加算 賃金改善額	配分グループ	福祉・介護職員 A				福祉・介護 職員 B
	手当月額	7,000 円				4,000 円

※各加算の賃金改善額には、法定福利費事業主負担増額分(注4)を含めることができる。

※特定加算を配分するにあたって、「B 人材」の賃金改善に要する平均賃金改善額が「C 人材」の平均の2倍以上であること。ただし、「C 人材」の平均賃金改善額が「B 人材」の平均賃金改善額を上回らない場合は、両グループの平均賃金が等しくなる「1:1」までの改善ができる。

※「B 人材」に対して、次の付加給付を支給する。

給付区分(I)	金額
班長・委員長 従事者 (就任月より支給開始)	月額 3,000 円(常 勤) 月額 1,500 円(非常勤)
自閉症研究グループリーダー (就任月より支給開始)	月額 3,000 円(常 勤) 月額 1,500 円(非常勤)
介護福祉士・社会福祉士・精神保健福祉士有資格者 (登録月より支給開始)	月額 3,000 円(常 勤) 月額 1,500 円(非常勤)

その他の職種「C 人材」の賃金改善額			
区分		パート以外	パート
特定加算 賃金改善額	手当月額	年度毎に 都度定める	—
処遇改善加算 賃金改善額	手当月額	対象外	
ベースアップ加算 賃金改善額	配分グループ	その他の職員 A	その他の職員 B
	手当月額	6,000 円	—

※各加算の賃金改善額には、法定福利費事業主負担増額分(注4)を含めることができる。

※C 人材の賃金改善後の賃金の見込額(処遇改善加算による改善額を含む)が
年額440万円を上回らないこと。

※賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る場合は、特定処遇改善加算配分の対
象外とする。

2 賃金改善額については、報酬における加算という観点から、各年度の
賃金改善期間ごとに変更(増額もしくは減額)する場合がある。

3 辞令により、事業所間、職種間の兼務を命じられ、実際に本内規の定め
る対象事業所において賃金改善対象者として業務を行った場合の賃金改
善額(各手当月額・月額調整額)及び賃金改善グループ(各加算ごとの配
分グループ)については、園長がそれを判断し、支給する。

注4) 法定福利事業主負担増額分の計算式

$$\left(\begin{array}{c} \text{対象期間における} \\ \text{賃金改善額の総額} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{c} \text{当該年度における} \\ \text{社会保険料率} \end{array} \right) = \text{法定福利費} \\ \text{事業主負担増額分}$$

(勤続年数の通算に関する考え方について)

第9条 各人材もしくは職種ごとに定義された勤続年数に通算することのできる
他法人や医療機関等での業務の範囲については、次のとおりとする。

(1) 児童福祉法関係の施設または事業所において、次の業務に従事していた期間

・保育士 ・介助員 ・看護補助者 ・児童指導員

(2) 障害者総合支援法関係の施設または事業所において、次の業務に従事していた期間

・保育士 ・介護職員 ・介助員 ・寮母 ・生活支援員 ・指導員
・精神障害者社会復帰指導員 ・世話人 ・訪問介護員
・ホームヘルパー ・ガイドヘルパー

(3) 老人福祉法・介護保険法関係の施設または事業所において、次の業務に従事していた期間

・介護職員 ・介護従事者 ・介護従業者 ・介助員 ・支援員
・訪問介護員 ・ホームヘルパー

(4) 病院または診療所において、次の業務に従事していた期間

・介護職員 ・看護補助者 ・看護助手

(5) 地方公共団体が定める条例・実施要綱等に基づく事業または介護保険法の基準該当居宅・介護予防サービス、障害者総合支援法の基準該当障害福祉サービス等において、次の業務に従事していた期間

・介護職員 ・訪問介護員

(勤続年数の適用開始月について)

第10条 各人材もしくは職種ごとに定義された勤続年数の適用開始月については、当該勤続年数の到達した月（本内規では、到達月の前月の末日とする）の直近の4月からとする。

(勤続年数の端数処理について)

第11条 月途中の採用等により1ヶ月に満たない月が発生した場合は、その月の翌月から通算する。

(欠勤等による控除額)

第12条 欠勤等による控除額については、次の計算式によって算定した金額を支給する。

<月給職員計算式>

$$\text{賃金改善額} \times \frac{\text{支給月の前月の勤務時間}}{\text{支給月の前月の所定労働時間}} = \text{支給額}$$

(小数点以下四捨五入)

<時給職員計算式>

$$\text{賃金改善額} \times \frac{\text{支給月の前月の勤務時間}}{\text{支給月の前月の所定労働時間}} = \text{支給額}$$

(小数点以下四捨五入)

※時給職員の場合、勤務表の予定時間

※月途中の入職者については、基準日に在籍していないため、当該月の支給対象とはならない。

(疑義の解釈)

第13条 この内規の解釈に関して疑義が生じた場合の判断は園長がこれを決定する。

(改廃等)

第14条 本内規の改廃は、園長が決定する。また、本内規の運用に際しては、園長を責任者とする。

附 則

(実施期日)

この内規は、令和元年10月1日から施行する。

- 令和2日3月31日 第7条、第8条 改正
(令和2年4月1日より適用)
- 令和2日11月1日 第8条、第12条 改正
(令和2年4月1日より適用)
- 令和3日2月28日 第1条、第3条、第4条、第5条、第6条、第7条、第8条 改正
(令和3年3月1日より適用)
- 令和3日3月31日 第7条、第8条 改正
(令和3年4月1日より適用)
- 令和3日6月30日 第7条 改正、第13条 追加改正
(令和3年7月1日より適用)
- 令和4日3月31日 第2条、第4条、第6条、第7条、第8条 改正
(令和4年4月1日より適用)
- 令和4日9月30日 第1条、第3条、第4条、第5条、第6条、第7条
第8条 改正
(令和4年10月1日より適用)
- 令和5日3月31日 第2条、第7条、第8条 改正 第14条 追加改正
(令和5年4月1日より適用)
- 令和5日4月18日 第8条 改正
(令和5年4月19日より適用)