

令和 6 年度 職員処遇改善の取り組みについて

所管の方針に従い、平成 31 年 4 月より福祉・介護職員処遇改善加算Ⅲ、これに令和元年 10 月からは福祉・介護職員等特定処遇改善加算を追加、さらに令和 4 年 2 月の福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金から引き続き、令和 4 年 10 月から福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の 3 種の加算を適用し、職員の処遇改善に取り組んでいます。

今期は 6 月から 3 加算が一本化された福祉・介護職員処遇改善加算Ⅰへの適用へ移行し、加算額の増加見込みと取り扱いにおける事業所裁量が拡大された状況下で、所管通知と別紙事業所方針に基づき公正公平な処遇改善となるよう慎重に対応いたしました。

なお、次期持越加算額※については、所管の指導に従い令和 7 年度の全職員月次給与に加算して支給することとします。

以 上

令和 6 年度 加算支給内訳

① 月次上乗せ払	ベースアップ加算
3, 7 0 5, 0 2 4	4 7 9, 4 5 0
② 介護職員賞与	介護職員等処遇改善加算Ⅲ
6, 7 1 0, 0 0 0	2, 0 1 5, 5 7 0
③ 介護職上乗せ・その他職員賞与	処遇改善特別加算
6, 3 7 0, 0 0 0	5 3 3, 8 3 0
④ ②及び③法定福利費負担	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
1, 8 3 3, 2 2 6	1 7, 4 5 8, 8 4 0
⑤ 福岡県処遇改善事業	福岡県処遇改善補助金
6 8 9, 0 0 0	6 7 9, 6 4 5

支出計

1 9, 3 0 7, 2 5 0

収入計

2 1, 1 6 7, 3 3 5

1, 8 6 0, 0 8 5 ※次期持越加算額

令和6年度 職場環境等要件への取組結果

①入職促進に向けた取組

他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築

達 成

②資質の向上やキャリアアップに向けた支援

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、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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等

達 成

③両立支援・多様な働き方の推進

有給休暇が取得しやすい環境の整備

達 成

④腰痛を含む心身の健康管理

福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器導入及び研修等による腰痛対策の実施

達 成

各項目について、改善あるいは結果・実績が認められたため目標達成と自己評価。なお、現在も取組を維持・継続中である。

本件は事業報告附属明細書の一部として、然るべき手続きを経て障害福祉サービス等情報公表システム等や自社ホームページにて公表いたします。

社会福祉法人 福 沢 会

理事長 福 澤 誠 治

別 紙

令和 6 年 4 月 1 日

社会福祉法人 福 沢 会

理事長 福 澤 誠 治

令和 6 年度以降の人件費加算分配について

令和 6 年度途中より複数種類及び特定職種への分配等、取り扱いが煩雑であった各人件費加算が一本化され、基準を満たすことを条件に分配に関する制約が緩和され事業所裁量によることとされた。

介護報酬本体単価については実情を考慮した引き上げが実施されないまま、現場で介護業務に従事する直接処遇職員に限定する形で加算金が給付されており、職種によって給与体系が分かれていない当事業所は、その他の職種と介護職の給与水準均衡を図る観点から、その他の職種への人件費の多くを事業所負担せねばならず、加算金利用による必要以上の人件費の高騰を招いていた。

障害者支援施設に従事する者は介護職員・生活支援員のみならず、管理者・サビ管・看護師・栄養士・調理員・事務員等、入所する障害者の自立を限られた

公費で効率よく支援するため分業しているのであり、どれが欠けても業務として成り立たないものである。

よって今後の事業所裁量については、従来の基準の趣旨は尊重しつつ当事業所に勤務する職員全員を対象に公平となる分配を実施することとし、また加算種類についても最上位の加算を申請する。裁量判断の基準については以下の点について明文化しておく。

- ① 当事業所勤続10年以上で介護福祉士もしくは同等評価される資格を有する、あるいは有益な研修等※を修めている介護職員について、従来どおり最評価対象とする。

(※サビ管・相談支援従事者・強度行動障害研修など)

- ② 当事業所勤続20年以上もしくは定年退職後の再雇用者で、現に直接処遇に従事する、あるいは通算10年以上の直接処遇業務への従事経験を有する職員について、①と同等の評価とする。

(現施設長・現サビ管・他3名)

③ 看護師・栄養士・事務員・調理員について、勤続年数については①②と同等の評価とする。但し、看護師を除いては直接処遇業務への未従事部分について準じる措置を行う。

④ 経営職階については所管が最も配慮を求める対象者となるであろうことから、以下の制限を設けることとする。

施設長・事務長 ・月次分配額は最低額を適用する

・賞与分配額は規定による算定を実施し、算定額もしくは現サビ管への分配額のいずれか低い額を適用する

理事長

・月次分配額は適用無。但し、職員として従事する部分については最低額を適用する

・賞与分配額は施設長・事務長と同様

※ 参考 経営職階賞与算定方法（給与規定より）

原則 年 2 回 基準日 6/1・12/1

支給額 = （本給＋管理者手当） × 規定月数 × 115%

規定月合計数 4.5 か月

経営職以外の職階では 1.0 か月分が基本給①、3.5 か月分は基本給②

に分配した年俸制を適用中

現算定法

支給額 = （本給＋管理者手当） × （規定月数－空床数） × 115%

※規定月数 国家公務員夏季・冬季臨給と同等程度の月数とする

空床減算単位 0.1 か月

理事長は管理者手当無しとし算定後、更に算定額の 75%を上限とする

以 上