

社会福祉法人ライフ・タイム・福島

介護職員等特定処遇改善加算の導入事例

社会福祉法人ライフ・タイム・福島

特別養護老人ホーム ロング・ライフ

施設長 久保田 尚子

法人の概要

設立：平成2年6月 所在地：福島市 拠点：3拠点（福島市松川町・福島市伏拝・福島市吉倉）



ロング・ライフ
拠点
(松川町)

(8事業所)

介護福祉施設サービス
短期入所生活介護 通所介護
訪問介護 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 夜間対応型訪問介護
居宅介護支援 介護予防支援

フクチャンち
拠点
(伏拝地区)



(3事業所)

認知症対応型共同生活介護
認知症対応型通所介護
地域密着型通所介護

ライフ吉井田
拠点
(吉倉地区)



(4事業所)

看護小規模多機能型居宅介護 居宅介護支援
サービス付き高齢者向け住宅 配食サービス

◆ 基本理念 ◆

高齢者の
自立支援

安心・安全・
ほほえみの介護

利用者主体性の
サービス及び利
用者尊厳の介護

健全なる
施設経営



◆ 職員数 ◆

法人全体 (135名)

介護職員
(91名)

一般職員
(44名)



介護職員特定処遇改善計画

① 計画の概要

計画書作成区分

- 法人単位一括申請
(指定権者…3)
(届出対象都道府県…1)
(事業所…10)

算定する加算の区分

- 特定加算Ⅰ (10事業所)
- 特定加算Ⅱ (無)

現行の処遇改善加算の取得状況

- 介護職員処遇改善加算Ⅰ

特定加算算定対象事業所

10事業所

• 介護福祉施設サービス (2.7%)	• 夜間対応型訪問介護 (6.3%)
• 短期入所生活介護 (2.7%)	• 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 (6.3%)
• 訪問介護 (6.3%)	• 認知症対応型共同生活介護 (3.1%)
• 通所介護 (1.2%)	• 認知症対応型通所介護 (3.1%)
• 地域密着型通所介護 (1.2%)	• 看護小規模多機能型居宅介護 (1.5%)

特定加算算定対象事業所

職員数 113名

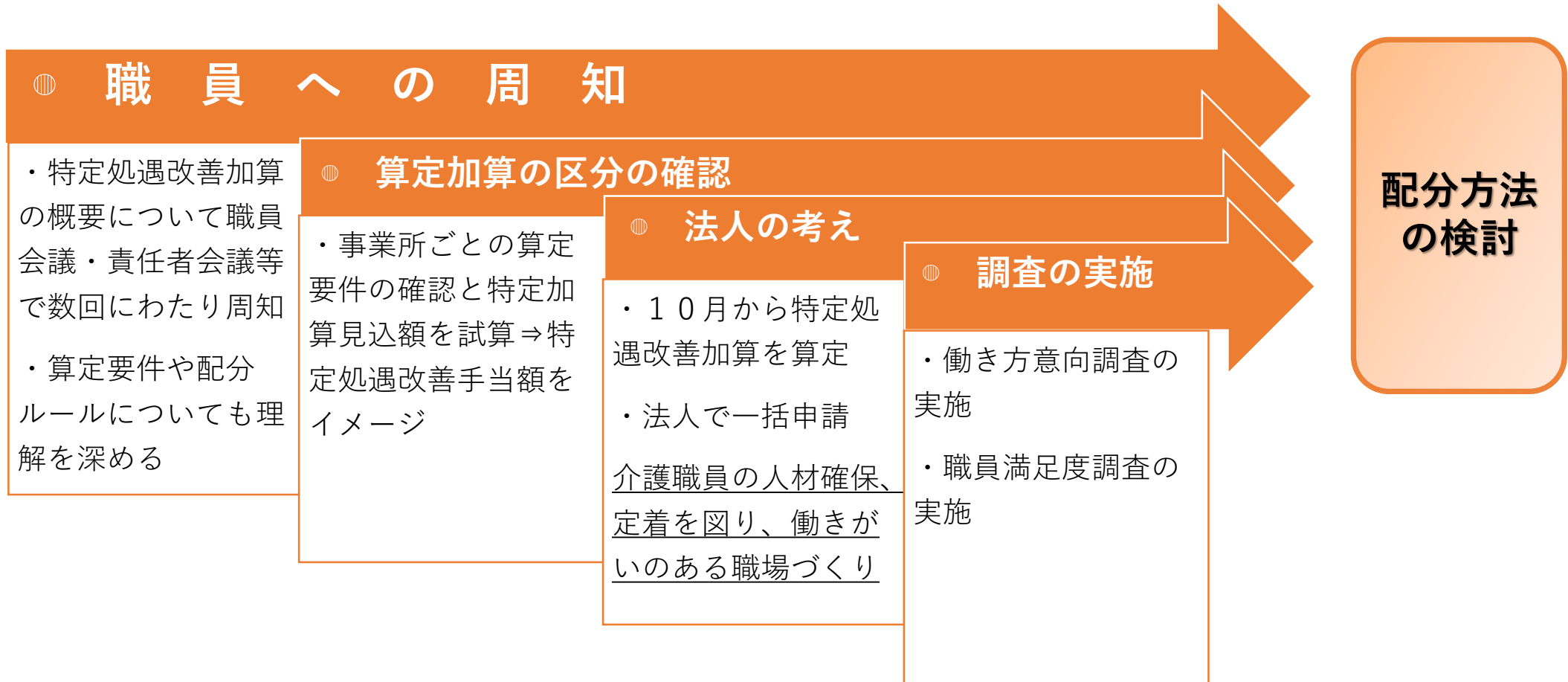
• 介護職員	91名
• 一般職員	22名

特定加算算定対象外事業所

5事業所 職員数22名

• 一般職員	22名
--------	-----

② 取り組み ～配分方法検討までの流れ～



② 取り組み ～事業所の課題と特定加算への期待～

事業所の課題

人員にゆとりがない

職員の質にバラツキ

夜勤・変則勤務可能な職員が不足

法人が求める介護職員像

マネジメント能力
(経営的視点も必要)

コミュニケーション能力
(人間関係を円滑に調整)

前向きな姿勢
(自己研鑽・改善意識)

法人のこれから



地域から必要とされ続ける法人でありたい



ご利用者さまへよりよいサービスの提供をし続けたい

特定加算に期待すること

働きがいのある
職場づくり

モチベーション
アップ

人材育成・定着、
管理者・リーダー層の充実

法人全職員のために、有効に活用したい！

③ 取り組み ～算定要件等の確認～

確認

- 算定する加算区分
- 特定加算の見込額
- 賃金改善の見込額が月額平均8万円以上は可能か
- 賃金改善前の賃金 年額440万円以上となる者の人数
(介護職員・その他の職種)

A 経験・技能のある介護職員
B 他の介護職員
C その他の職種

全員を対象にしたい



③ 取り組み ～賃金改善方法を考える～

賃金改善の見込額が月額平均8万円以上は可能か ⇒ **×**

賃金改善前の賃金 年額440万円以上となる者 ⇒ あり
※賃金改善後の賃金 年額440万円以上となる者も必要

**7人以上
必要**

2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.2)

- 事業所において（特養と併設短期入所など）一体的に行っており、労務管理が同一と考えられる場合は、同一事業所とみなし算定可能（問12）
- 兼務職員について、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」それぞれに区分する必要はなく、介護職員として区分することが可能（問16）
- 「役職者を除く全産業平均賃金(440万円)」とは具体的な水準（役職者を除く全産業平均の賃金）であり、年額440万円の基準を満たしているか判断するに当たっては、役職者であるかどうかではなく、「経験・技能のある介護職員」に該当するかで判断（問19）

③ 取り組み ～グループの設定～



賃金改善後の賃金 年額440万円以上となる職員の設定が必要！

A：経験・技能のある介護職員 の設定

- ・ 介護福祉士資格 ？
- ・ 勤続年数 ？
- ・ 勤務制限の有無 ？ . . .



A B C
2 : 1 : 0.5

①
職員情報の整理

②
条件の決定

③
対象人数の把握

④
改善額の試算



③ 取り組み ～グループの決定～

現行の介護職員処遇改善計画

計画書作成区分

- ・ 法人単位一括申請

対象者

- ・ 介護職員（介護業務常勤換算）
- ・ 一般職員（法人持ち出し）

賃金改善内容

- ・ 処遇改善手当
- ・ 基本給・役職手当・職務手当・資格手当・夜勤手当

実施時期と金額（処遇改善手当）

- ・ 毎月（介護職員24,000円 一般職員3,000円）
- ・ 賞与時2回（6月30,000円 12月50,000円）
※賞与時は介護職員のみ



経験・技能のある介護職員

介護福祉士資格

- ・ より専門性の高いケアの提供が可能
- ・ 特定1の取得継続したい
- ・ Bグループの介護職員に介護福祉士資格取得を目指してほしい

勤続年数

- ・ 法人への貢献

勤務制限の有無

- ・ マルチな職員を優遇（働き方意向調査から）

③ 取り組み ～配分対象と算定区分～

グループ

※区分の（ ）は実際の該当区分数

A：経験・技能のある介護職員

- ・介護福祉士資格を有する介護職員
(兼務者も含める)

該当者：57名 区分：8(8)

B：他の介護職員

- ・A以外の介護職員
(兼務者も含める)

該当者：34名 区分：4(3)

C：その他の職種

- ・A・B以外の職員
(賃金改善該当は生活相談員のみ)

該当者：20名 区分：8(1)

※対象外2名(440万円超)

算定区分

職 種		介護福祉士の資格		当法人勤続年数		資格取得後の経験年数		介護福祉士以外の資格		勤務の制限 (夜勤・異動・変則勤務)	
介護	一般	あり	なし	10年以上	10年未満	5年以上	5年未満	あり	なし	制限あり	制限なし

③ 取り組み ～計画書の作成と周知～

賃金改善方法

- ・ 処遇改善手当

実施時期

- ・ 実施時期：1 2月
但し、年度末に調整支給することもある
※来年度からは、年2回実施予定

特例の適用

- ・ なし



職員への周知・計画書の提出

介護職員等特定処遇改善加算についてのお知らせ

令和元年度 介護職員等特定処遇改善について

【処遇改善手当】

- 対象者 特定加算の算定事業所の職員
 - a：経験・技能のある介護職員…介護福祉士資格を持つ職員
 - b：他の介護職員 … a以外の介護職員
 - c：その他の職種 …生活相談員
- 金額 a：平均 100,000 円
b：平均 40,000 円
c：a・bの算定方法に準ずる
- 算定基準 勤続年数・資格取得後の経験年数・勤務制限の有無等により区分を設け算定する（但し、支給月を通して在籍している職員で、常勤換算・勤務月数により調整あり）
- 支給日 令和元年1 2月に支給
尚、加算受給額により年度末に調整支給する場合があります。

苦勞した点

- 賃金改善後の賃金 年額440万円以上となる職員の設定を優先的に考える必要があるため、対象とする職員の改善額が決定した後に、全体の改善額を考える必要があった。
- 各区分の賃金改善額を仮決定しても、2 : 1 : 0.5のルールに合わず、再検討を繰り返し行った。
- 当初、C : その他の職種の職員へも賃金改善を検討していたが、法人内で算定対象外事業所の職員との格差が生じるため、賃金改善はできなかった。
- 加算額が流動的（稼働率の変動・利用者の増減など）であるため年度末に調整改善も考えているが、再度配分ルールに基づき金額決定・支給までの事務作業が・・・

今後の課題事項

- 介護職員とその他の職種との賃金格差が拡大
- 法人内の異動（算定事業所内外）や、職種変更を伴う異動への影響
- 同配分方法で実施していった場合、グループ内の人数の変化により改善額が減額となる可能性がある
- キャリパスの見直しが必要…よりキャリアアップが図れる体制の構築が必要



ご清聴ありがとうございました