

処遇改善加算を導入して

社会福祉法人

障害者支援施設

しあわせ会

白州いずみの家

有賀 弘

法人紹介

◇しあわせ会

1987年に東京都の支援学校の保護者が中心になり、発足した社会福祉法人。当時、「親亡き後にしあわせに暮せる施設を作りたい」と考え、山梨県北杜市に障害者支援施設「白州いずみの家」を設立しました。

事業としては

施設入所支援 定員30名

生活介護事業 定員30名

短期入所事業 定員空床型1名、併設型1名

相談支援事業

ほぼ、1法人1施設で、定員も入所施設としては最も少ない30名の、こじんまりとした施設です。

しあわせ会の理念

◇基本理念

細かい文脈はあるが、大雑把に言って

- ・利用者主体
- ・家庭的
- ・自立（自律）
- ・地域とのつながり

* 昔ながらの理念を掲げているので、内容は維持しつつも伝わりやすい表現にしていける必要があると感じています。

◇風土

法人本部は東京にあった（2年前に山梨に移転）、施設は山梨にあるという環境から、法人の指示で施設が動くと言うよりも、施設からのボトムアップで法人に提案していくスタイルが定着している。

施設の裁量が大きいので、自由にやらせてもらっているが、責任は大きい。

人材に関する方針

◇人材に対して

基本的には、「私生活が充実していれば、良い支援ができる」という考え方からライフワークバランスを目指しています。

そのために職員の処遇に関して、できることはなるべく導入していく方向で動いています。

ex) 有休消化率の向上、支援員の事務時間の確保、ICT機器の導入等・・・処遇改善加算等の取得もその一環

処遇改善加算

◇いずみの家での支給方法

処遇改善加算の見込み額≒1200万

そのうち約600万を加算取得の前年度からの昇給分

残りの600万を給与および賞与に上乗せ

具体的には常勤職員は月2万円、ボーナス5万円×2回

非常勤職員は1日単価で勤務日数に応じて支給

◇他の支給方法

昇給分に組み入れて申請、報告は非常に煩瑣なので、加算の全額を給与、賞与に上乗せで支給する方法もある。

毎年の昇給幅が多い施設では昇給分に組み入れると、財政的にはメリットが多いが、大変です...

特定処遇改善加算

◇いずみの家での支給方法

特定処遇改善加算の見込み額≒300万

毎月の給与に上乗せして

A) 有資格で経験のある支援員等は1万4千円

B) 資格のない支援員等は7000円

C) その他の職種は3500円

* 加算の見込み額に応じて毎年変動させている

* Aについては当法人では8年以上の経験とし、認知症ケア専門士、理学療法士を追加

* Bについては、当施設では事務系の職員も支援に携わるので、正職員の看護師、栄養士、事務員、調理員を追加

* Cについては非常勤職員に日割りで支給

処遇改善ベースアップ等支援加算

◇いずみの家での支給方法

ベースアップ加算の見込み額≒300万

正職員のベースアップ6000円～8000円

非常勤の時給は支援員50円、その他20円

* ベースアップについては俸給表を改定して、基本給のアップを行っている。

* 正職員については初任給を8000円上げ、経験年数で段階的に減らし、10年以降の職員のベースアップは一律6000円とすることで、求人を出した時の見栄えを良くした。

* ベースアップに連動して、ボーナスや超勤手当、法定福利費も上がるので、その額も考慮した。

福祉介護職員以外への対応方法

支援員以外も食事介助や人が足りない時に応援に入るので、事務系職員にも「できる範囲で支給していく」という方針で、以下のように対応している。

◇処遇改善加算

加算からは福祉介護職員以外には支払えないので、法人の持ち出しで、月1万5千円、ボーナス5万円を支給。

支援員以外の非常勤職員もそれに準じて支給。

◇特定処遇改善加算

この加算は法人の裁量で、合理的な理由があれば対象者等を変えられる。事務系の正職員は、前述したように資格のない支援員等(B)に組み入れて支給

◇ベースアップ加算

こちらも「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・・・」という注釈はあるが、全職種一律でベースアップした。

処遇改善加算とキャリアパスの活用

◇資格手当としての活用

今まで法人の給与体系では独自の「資格手当」なるものはなかったが、特定処遇改善加算を導入されたことで、資格を取るメリットができました。

◇長期雇用への動機づけ

また、特定処遇改善加算は有資格でも経験年数が少ないと(B)の加算額だが、長年務めることで、(A)の加算額になるので、少なからず早期離職の防止寄与していると思われます。

◇キャリアアップに向けた支援

処遇改善加算の取得に必要な職場環境要件の中にキャリアアップにつながる項目があり、選択した項目を実施することで、職員のキャリアアップにも繋がっています。

処遇改善加算の法人理念への反映

◇法人理念への反映

処遇改善加算がストレートに理念に反映するわけではありません。しかし、どんな理念であれ、実践するのは職員である以上、職員の経歴や資格といった質が高まれば、理念により近いサービスが提供できると思います。

◇職場環境の拡充

処遇改善加算の取得要件は前述したキャリアパスの向上だけでなく、入職促進、両立支援、健康管理等の様々な要件を満たす必要があります。それぞれの項目を満たすことで、金銭面以外の環境も整備されるので、全般的な処遇改善に繋がってきました。

要件については、簡単に導入できることや、すでに行っていることも多いので、難しくはないと思われます。

処遇改善加算の採用活動への活用方法

◇給与

求職者が職選びで重視することは、法人理念、働きやすさ、やりがい、人間関係等、様々ですが給与のウエイトはとても大きいと思います。

実習生やボランティア等は施設の様子もわかっているので、一概には給料が高い方が良いとは言えません。しかし、昨今の求人情報を鑑みると、多職種から転職してくる人材も多いと思います。どんなに良い理念であろうとも、どんなに人間関係が良からうとも、給料が安ければ、現状を知らない求職者の候補に上がってきません。

また、求人媒体において、加算額も含めて提示すれば、基本給が安くても、総額ではそこそこの額になるので、見栄え良くできるよう心がけています。

◇環境整備

整備されていれば、働きやすい職場であることを宣伝できます。

終わりに

◇メリット

- ・職員の収入アップ
- ・モチベーションアップ
- ・離職の防止
- ・求人への効果
- ・職場環境の拡充
- ・法人の職員に対する姿勢を示せる

◇デメリット

- ・持ち出しの出費が生じる
- ・申請や報告の煩雑さ

* 法人の方針や経済状態にも寄りますが、導入のメリットはデメリットをはるかに超えていると感じています。