

## 福祉・介護職員特定処遇改善加算

介護職員の処遇改善につきましては、平成 29 年度の臨時改定における介護職員処遇改善の拡充も含め、これまで数次にわたる取組が行われてまいりましたが、「新しい経済政策パッケージ(平成 29 年 12 月 8 日閣議決定)」において、「介護人材確保のための取組みをより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める。」とされ、令和元年 10 月の消費税引き上げに伴う介護報酬改定において対応することとされました。この事を受けて、令和元年度の介護報酬改定において、「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されたところです。当該加算を受けるためには、下記要件を満たしている必要があります。

### 【介護職員等特定処遇改善加算の算定要件弊社での内容】

#### ■ 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること

⇒ 弊社では処遇改善加算Ⅰを取得済み

#### ■ 職場環境要件について、「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」の区分でそれぞれ 1 つ以上取り組んでいること

⇒

#### ■ 見える化要件について

⇒ 「見える化」に向けた取組みについて、介護職員等特定処遇改善加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、資金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容の公表を想定しており、介護サービスの情報公表制度の対象となっていない場合、事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表することも可能であることが明確にされています。

弊社ではホームページ及び施設内にて掲示

## ■職場環境要件の提示について

⇒見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を適切に報告している、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に記載致します。

### ・資質の向上

☑働きながら資格取得を目指す者に対する受講支援や、より専門性の高い技術を取得しようとする者に対するサービス管理責任者研修、中堅職員に対する研修の受講支援(代替職員確保を含む)各月の施設内研修

☑研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

☑事業所間の人事ローテーション・研修のための制度構築

☑キャリアパス要件に該当

☑福祉分野に強い福利厚生制度に加入

### ・職場環境・処遇の改善

☑新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入

☑雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実

☑ICT活用による業務省力化(サーバー共有・オンライン勤怠)

☑子育てとの両立を目指せる育児休業制度等の充実

☑ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化

☑事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化

☑健康診断実施、禁煙の徹底

### ・その他

人材育成理念の見える化

☑中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮）

☑女性が働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮

☑地域の児童・生徒や住民との交流

☑非正規職員から正規職員への転換

☑職員の増員による業務負担の軽減

## ■配分に関するグループ化

---

<グループ A 経験・技能のある職員・要件>

- ① 5年以上福祉施設で勤務実績
- ② サービス管理責任者、児童指導員もしくは社会福祉士・保育士・各種教員免許・理学療法士・作業療法士・言語聴覚士の資格を持つもの

<グループ B その他の介護職員・要件>

**資格なし職員**

---

<グループ C 介護職員以外の職員・要件>

事務員、経理、総務、人事スタッフ

配分ルール

①「A：経験・技能のある職員」のうち1人以上は、月額8万円の賃上げまたは年収440万円（手当等を含む）までの賃金増が行われていること。ただし小規模事業所特例の場合はこの限りではない

⇒弊社では小規模事業特例にて運用

②平均の処遇改善額が、

- ・ AはBの2倍以上とすること
- ・ CはBの2分の1を上回らないこと

上記にて運用しています。