

## 介護職員等特定処遇改善加算

### ◆ 介護職員等特定処遇改善加算について

2019年10月の介護報酬改定により、更なる介護職員の確保・定着に繋げる目的で、現行加算に加え、「介護職員等特定処遇改善加算」（以下、特定加算）が新たに創設されました。特定加算は、技能・経験のある介護職員の処遇改善を目的に、介護報酬をさらに加算して支給する制度です。内閣府が2017年12月に閣議決定した「新しい経済政策パッケージ」で提示された、「勤続年数10年以上の介護福祉士に対して月額平均8万円相当の処遇改善を行う」という方針に基づく制度設計です。

また、経験・技能を有する介護職員に重点化し、介護職員に対する一層の処遇改善を行う一方で、一定のルールに基づき、その他の職種（介護職員以外）への処遇改善も、法人の判断で可能となる等、柔軟な運用も認められています。絶対要件として、現行加算と特定加算共に、施設・事業所に入金された加算額は、職員の賃金処遇改善に充当する必要があります。

### ◆ 介護職員等特定処遇改善加算の算定要件について

#### ① 加算算定状況

現行の処遇改善加算（現行加算）Ⅰ～Ⅲを算定していること。

#### ② 職場環境等要件

「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。

#### ③ 処遇改善の取組の見える化

賃金以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること。

### ◆ 見える化要件とは

「介護職員等特定処遇改善加算」を取得するための上記要件の中で、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、賃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とされています。

### ◆ 職場環境等要件の提示

見える化要件に基づき、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提示します。

## 資質の向上

- 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、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）
- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- 小規模事業者の共同による採用・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する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る）
- その他（研修受講のためのシフト調整、休暇付与、費用の援助等）

## 労働環境・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
- I C T 活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化
- 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入
- 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備
- 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による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
- 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・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備
- その他

## その他

- 介護サービス情報公表制度の活用による経営・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、短時間正規職員制度の導入等）
- 障害を有する者でも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による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上
- 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
- その他（有給休暇取得率向上の推進）