



福祉・介護職員等特定処遇改善加算 への取り組みについて

株式会社H&H

介護職員等特定処遇改善加算とは

介護職員処遇改善加算（以下、処遇改善加算）は、介護職員の賃金向上を目的に以下のキャリアパス要件を満たした上で、介護報酬を加算して支給する制度です。2011年まで実施されていた介護職員処遇改善交付金を引き継ぐ形で、2012年に運用が開始され、加算を取得した事業所は、加算額に相当する賃金改善を実施しなければなりません。

介護職員等特定処遇改善加算（以下、特定処遇改善加算）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。「勤続年数10年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行う」という方針に基づき、制度設計が行われており、**弊社では処遇改善加算および特定処遇改善加算を算定し、対象職員の処遇改善を実施しています。**

キャリアパス要件①：

職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系を整備すること。

キャリアパス要件②：

資質向上のための計画を策定し、研修の実施または研修の機会を設けること。

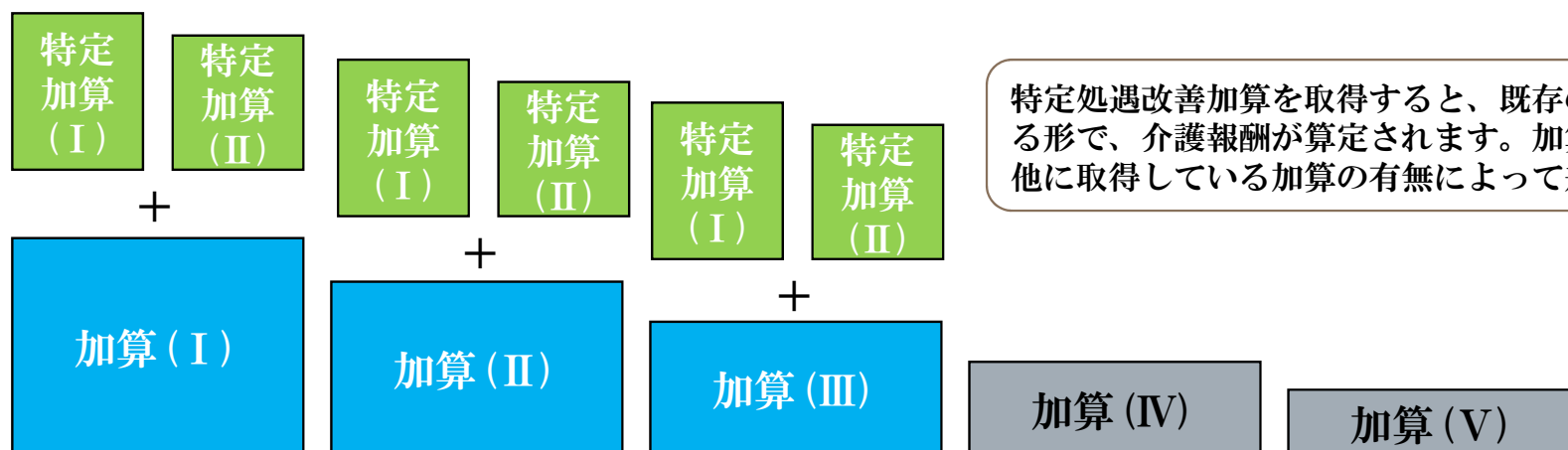
キャリアパス要件③：

経験もしくは資格などに応じて昇給する仕組み、または一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けること。

職場環境等要件：

賃金改善以外の処遇改善の取り組みを実施すること。

特定処遇改善加算のイメージ図



特定処遇改善加算を取得すると、既存の処遇改善加算に上乘せする形で、介護報酬が算定されます。加算率は2段階に分かれており、他に取得している加算の有無によって差がつけられています。

算定要件	キャリアパス要件 ①、②、③の全て + 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件 ①および② + 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件 ①または② + 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件 ①または② または 職場環境等要件 のいずれかを満たす	キャリアパス要件 ①、② 職場環境等要件 のいずれも満たさない
	加算 (I)	加算 (II)	加算 (III)	加算 (IV)	加算 (V)
	特定加算 (I)	特定加算 (I)	特定加算 (I)		
	特定加算 (II)	特定加算 (II)	特定加算 (II)		

※加算率はサービスによって異なります

介護事業における特定処遇改善加算の取得要件

介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）

①介護職員その他の職員の賃金改善について、次に掲げる基準のいずれにも適合し、かつ、賃金改善に要する費用の見込額が介護職員等特定処遇改善加算の算定見込額を上回る賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。

(一)介護福祉士であって、経験及び技能を有する介護職員と認められる者（以下「経験・技能のある介護職員」という。）のうち一人は、賃金改善に要する費用の見込額が月額8万円以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上であること。ただし、介護職員等特定処遇改善加算の算定見込額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合はこの限りでないこと。

(二)当該事業所における経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、介護職員（経験・技能のある介護職員を除く）の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。

(三)介護職員（経験・技能のある介護職員を除く。）の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、介護職員以外の職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。ただし、介護職員以外の職員の平均賃金額が介護職員（経験・技能のある介護職員を除く。）の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。

四)介護職員以外の職員の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこと。

②指定訪問介護事業所において、賃金改善に関する計画、当該計画に係る実施期間及び実施方法その他の当該事業所の職員の処遇改善の計画等を記載した介護職員等特定処遇改善計画書を作成し、全ての職員に周知し、都道府県知事に届け出ていること。

③介護職員等特定処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。ただし、経営の悪化等により事業の継続が困難な場合、当該事業の継続を図るために当該事業所の職員の賃金水準（本加算による賃金改善分を除く。）を見直すことはやむを得ないが、その内容について都道府県知事に届け出ること。

④当該指定訪問介護事業所において、事業年度ごとに事業所の処遇改善に関する実績を都道府県知事に報告すること。

⑤通所介護費におけるサービス提供体制強化加算 イ（Ⅰ）を算定していること。

⑥介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定していること。

⑦平成20年10月から②の届出の日の属する月の前月までに実施した職員の処遇改善の内容（賃金改善に関するものを除く。以下この号において同じ。）及び当該職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること。

⑧⑦の処遇改善の内容等について、インターネットの利用その他の適切な方法により公表していること。

介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）

介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）の①から④まで及び⑥から⑧までに掲げる基準のいずれにも適合すること。

障害福祉サービスにおける 特定処遇改善加算の取得要件

- ①福祉専門職員配置等加算を算定していること
- ②処遇改善加算の（Ⅰ）から（Ⅲ）のいずれかを算定していること
- ③実施した処遇改善の内容（賃金改善に関するものを除く）及び処遇改善に要した費用について全ての職員に周知していること
- ④特定加算に基づく取り組みについて、ホームページへの掲載等により公表していること

①～④の全ての要件を満たす場合 → 特定処遇改善加算（Ⅰ）算定可能

②～④の要件を満たす場合 → 特定処遇改善加算（Ⅱ）算定可能

職場環境要件の実施内容

<資質の向上>

- ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

→ 定期的な社内研修を実施し、社員教育の徹底を図るとともに、人事考課制度により、能力の向上に応じたキャリア段位や給与設定を行っている

<労働環境・処遇の改善>

- ・ICT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

→ CRM（顧客管理システム）やタブレットの導入を行い、業務効率化を図り、有給消化率の向上や残業の軽減を実現

- ・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

→ 日報や全体会議などの場で情報共有を実施

- ・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

→ 会社負担での健康診断の実施、休憩スペースの確保を行い、職員の心身の健康に留意している

<その他>

- ・非正規職員から正規職員への転換

→ 積極的に正規職員への転換を図っている

- ・職員の増員による業務負担の軽減

→ 通年採用を実施し、職員の増員を実施している