

介護職員等特定処遇改善加算にかかるとる情報公開

(見える化要件)

2020/4/13

介護職員の処遇改善につきまして、当施設では平成22年度から現在まで賃金改善を行ってきました。また、賃金改善以外におきましても職場環境に係る取り組みを行ってきました。

直近では、令和元(2019)年10月の消費税率引き上げに伴う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、当施設におきましても加算算定を行っております。

当該加算を算定するにあたり、

1. 現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得していること。
2. 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
3. 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

という3つの要件を満たしている必要があります。

3の「見える化」要件とは、令和2年度からの算定要件で、介護サービスの情報公表制度や自社のホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表していることです。

以上の要件に基づき、当施設における処遇改善に関する具体的な取り組みにつきまして、以下のとおり公表いたします。

(1) 支給期間

令和2年4月～令和3年3月(12か月間)

(2) 加算の仕組み

・介護職員処遇改善加算(以下現行加算という)

介護報酬総単位数×サービス毎に定める加算率を原資としています。

算定要件として、別紙計画書に記載されているキャリアパス要件をすべて満たすことが要件となっています。

算定要件を満たしていることを確認したうえで、現行加算Ⅰを算定します～加算率は特養8.3%、デイサービス5.9%

・介護職員等特定処遇改善加算(以下特定加算という)

介護報酬総単位数×サービス毎に定める加算率を原資としています。

日常生活継続支援加算1、サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ、ロを取得している事業所にそれぞれ特定加算Ⅰ・Ⅱを算定します～加算率は特養2.7%、デイサービス1.0%

(3) キャリアパス要件について

※ 当施設は、以下の要件につきましてすべて該当します。

キャリアパス要件Ⅰ ～ 次のイからハまでのすべての基準を満たすことが要件です。

- イ 介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。
- ロ イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。
- ハ イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知している。

キャリアパス要件Ⅱ ～ 次のイとロ両方の基準を満たすことが要件です。

- イ 介護職員の職務内容を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①、②に関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。
 - ・ 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、介護職員の能力評価を行う。

《具体的な取り組み》

外部研修に参加し、研修内容を業務会議や施設内研修で報告し、職員間の介護技術や能力向上に役立てています。

- ・ 資格取得のための支援の実施

《具体的な取り組み》

- 介護福祉士等資格取得のための事前講習の交通費を1回の受講のみ支給します。
- 資格取得のための事前講習及び受験については、職務義務免除とし、旅費を支給します。

- ロ イについて、全ての介護職員に周知している。

キャリアパス要件Ⅲ ～ 次のイとロ両方の基準を満たすことが要件です。

- イ 介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又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ている。

《具体的な取り組み内容》

- ① 経験に応じて昇給する仕組み

※ 「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。

- ② 資格に応じて昇給する仕組み

※ 「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られている仕組みであることを要する。

- ③ 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み

※ 「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

- ロ イについて、全ての介護職員に周知している。

(4) 職場環境等要件について（平成20年10月から現在までに実施した事項）

※ 当施設は、以下の要件につきましてすべて該当します。

① 資質の向上

- ・ 働きながら介護福祉士取得を目指すもの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）

② 労働環境・処遇の改善

- ・ 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
- ・ 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

④ その他

- ・ 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）
- ・ 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

(5) 支給対象職員

現行加算 介護職員のみ

特定加算 全ての職員

※介護職員以外で年収440万円以上の職員は対象外となります。