

☆処遇改善加算

当法人では、処遇改善加算に係る下記の取り組みを実施し、全事業所において処遇改善加算Ⅰを取得しております。

処遇改善加算Ⅰ 算定要件

1. 処遇改善計画を立案している、または既に処遇改善を行っており、適切に報告していること。
2. 労働基準法等の違反、労働保険の未納がないこと。
3. 新たな定量的要件（職場環境等要件）を満たしていること。
平成27年4月から計画書の届出の日の属する月の前月までに実施した介護職員の処遇改善の内容（賃金改善に関するものを除く。）および当該介護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。
4. キャリアパス要件Ⅰを満たしていること。
 - ① 介護職員の任用の際における職位（役職）、職責または職務内容に応じた任用等の要件を定めること。
 - ② ①に掲げる職位（役職）、職責または職務内容に応じた任用等の要件を定めていること。
 - ③ ①および②の内容について職業規則などのもので、書面で明確にし、周知していること。
5. キャリアパス要件Ⅱを満たしていること。
 - ① 次のア.またはイ.の条件を満たした計画を作成していること。
 - ア) 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供または技術指導等を実施（OJT、OFF-JT）するとともに介護職員の能力評価を行うこと。
 - イ) 資格取得のための支援（金銭、休暇の取得など）を行うこと。
 - ② 上記の内容をすべての介護職員に周知していること。
6. キャリアパス要件Ⅲを満たしていること。
 - ① 次のいずれか昇給の仕組みを導入していること。※単一の基準ではなく、複数の基準をかけ合わせた仕組みでも可。
 - ア) 経験年数や勤続年数に応じて昇給する仕組み
 - イ) 資格取得（または保有）により昇給する仕組み
 - ウ) 人事評価や試験結果により昇給する仕組み
 - ② 上記の内容をすべての介護職員に周知していること。

☆特定処遇改善加算

当法人では、処遇改善加算に係る下記の取り組みを実施し、全事業所において特定処遇改善加算 I を取得しております。

特定処遇改善加算 I 算定要件

1. 介護福祉士の配置等要件

サービス提供体制強化加算の最も上位の区分を算定していること。

- ・ 訪問介護
特定事業所加算 (I) または (II)
- ・ 特定施設入居者生活介護等
サービス提供体制強化加算 (I) イまたは入居継続支援加算
- ・ 介護老人福祉施設等
サービス提供体制強化加算 (I) イまたは日常生活継続支援加算

2. 現行加算要件

現行加算 (I) から (III) までのいずれかを算定していること。

(特定加算と同時に現行加算にかかる処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合を含む。)

3. 職場環境等要件

平成 20 年 10 月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善 (賃金改善を除く。) の内容を全ての職員に周知していること。

「入職促進に向けた取組」「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」「両立支援・多様な働き方の推進」「腰痛を含む心身の健康管理」「生産性の向上のための業務改善の取組」「やりがい・働きがいの醸成」の 6 つの区分のうち、事業者が選択した 3 つの区分について 1 項目以上の取り組みを行うこと。

4. 見える化要件

介護職員処遇改善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。

以下の内容について、介護サービス情報公表制度を活用し公表していること。

- ・ 処遇改善に関する加算の算定状況
- ・ 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容
事業所のホームページがある場合は、そのホームページでの公表も可能。

1. 介護職員特定処遇改善加算について

介護職員の処遇改善について、平成29年度の臨時改定における介護職員処遇改善加算の拡充を含め、これまで数次にわたる取り組みが行われてきましたが、新しい経済政策パッケージ(平成29年12月8日閣議決定)では「介護人材確保のための取り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。

この件を受け、令和元年の介護報酬改定において「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されました。当該加算算定のために、下記の要件を満たしている必要があり、当社におきましても加算算定を行っております。

2. 介護職員等特定処遇改善加算の算定要件について

- A：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。
- B：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。
- C：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。

上記、3つの要件を満たしている必要があります。

Cの「見える化」要件とは、①2020年度からの算定要件で、②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、当社における処遇改善に関する具体的な取り組み（賃金以外）について、以下の通り公表いたします。

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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習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）	資格取得支援制度を導入し、受験料や研修費等の補助、勤務シフトの考慮、リモート研修への対応を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	雇用管理改善のため管理者の労働・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	年次有給休暇取得の推進を積極的に行っている。

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	専用のアプリケーションを使用し、各種記録や申し送りなどを共有することにより、業務の効率化を図っている。
	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	リフト浴・介護補助器具導入による入浴介助での人員や業務の効率化とともに、業務における職員の腰痛対策等負担軽減を図っている。
	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充実	仕事と子育ての両立を促し、育児休業やシフト上の配慮、時間有給取得可能としている。
	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	申し送りのソフトの利用だけでなく、随時ミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っている。
	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	各種事故対応マニュアルや BCP を整備し、責任の所在を明確にしている。
	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	年次健康診断の実施、全館及び敷地内全面禁煙、職員休憩室の確保。
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	院内ネットワークを整備しており、掲示板・共有フォルダから現在施設利用状況や情報発信を行うことができ法人としての連携強化を図っている。
	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	無理のない業務プログラムを各人に作成するとともに、他の職員もその内容を共有して協働を図っている。
	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	毎年開催される施設の納涼祭、秋祭り等に地域住民を招待して交流を図っている。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励している。
	職員の増員による業務負担の軽減	外国人技能実習生を採用するなど、職員増加を行い業務分担の促進、明確化を行うことで業務負担の軽減を行っている。

職場環境等要件について<処遇改善加算・特定加算>

【処遇改善加算】

届出に係る計画の期間中に実施する事項について、チェック（✓）すること。全体で必ず1つ以上の取組を行うこと。（ただし、取組を選択するに当たっては、本計画書3（2）「キャリアパス要件」で選択した事項と重複する事項を選択しないこと。）

【特定加算】

届出に係る計画の期間中に実施する事項について、チェック（✓）すること。複数の取組を行い、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の取組」、「やりがい・働きがいの醸成」の6区分について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。※処遇改善加算と特定加算とで、別の取組を行うことは要しない。

区 分	内 容
入職促進に向けた取組	<input checked="" type="checkbox"/> 法人や事業所の経営理念やケア方針、人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 <input type="checkbox"/> 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<input checked="" type="checkbox"/> 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等 <input type="checkbox"/> 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 <input type="checkbox"/> エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 <input checked="" type="checkbox"/> 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	<input type="checkbox"/> 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 <input checked="" type="checkbox"/> 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 <input checked="" type="checkbox"/> 有給休暇が取得しやすい環境の整備 <input type="checkbox"/> 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実

腰痛を含む心身の健康管理	<input checked="" type="checkbox"/> 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 <input checked="" type="checkbox"/> 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 <input type="checkbox"/> 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 <input type="checkbox"/> 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	<input checked="" type="checkbox"/> タブレット端末やインカム等の I C T 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 <input type="checkbox"/> 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 <input type="checkbox"/> 5 S 活動（業務管理の手法の 1 つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備 <input type="checkbox"/> 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの醸成	<input checked="" type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 <input type="checkbox"/> 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 <input type="checkbox"/> ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

介護職員等ベースアップ等支援加算

当法人では、処遇改善加算に係る下記の取り組みを実施し、全事業所において介護職員等ベースアップ等支援加算を取得しております。

介護職員等ベースアップ等支援加算の取得要件

1. 処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得している事業所（現行の処遇改善加算の対象サービス事業所）
2. 賃上げ効果を継続できるように、加算額の 2/3 は介護職員等のベースアップ等（「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ）に使用すること。

介護職員処遇改善支援補助金

当法人では、処遇改善加算に係る下記の取り組みを実施し、全事業所において介護職員処遇改善支援補助金を取得しております。

介護職員処遇改善支援補助金の取得要件

1. 介護職員ベースアップ等支援加算を取得している事業所（令和6年4月から介護職員等ベースアップ等支援加算を取得見込みの事業所も含む）
2. 上記かつ、令和6年2・3月分（令和5年度中分）から実際に賃上げを行う事業所
3. 賃上げ効果の継続に資するよう、補助額の2/3以上は介護職員等の月額賃金（※）の改善に使用することを要件とする（4月分以降。基本給の引上げに伴う賞与や超過勤務手当等の各種手当への影響を考慮しつつ、就業規則（賃金規程）改正に一定の時間を要することを考慮して、令和6年2・3月分は全額一時金による支給を可能とする。）※ 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

※令和6年6月より、

- ・介護職員処遇改善加算
- ・介護職員等特定処遇改善加算
- ・介護職員等ベースアップ等支援加算
- ・介護職員処遇改善支援補助金

↓

「介護職員等処遇改善加算」へ一本化いたします。
概要・詳細については別紙にて記載いたします。