

「介護職員等特定処遇改善加算」とは

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加算の拡充も含め、これまで数次にわたる取組が行われて参りましたが、「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。

この事を受けて、令和元年度の介護報酬において、「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】

- ・現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- ・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
- ・賃上げ以外の処遇改善の取り組みの見える化を行っていること

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報告し、賃上げ以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を下記に提示いたします。

- ① 提供サービス内容
- ② 介護職員処遇改善加算の取得状況
- ③ 従業員に関する情報
- ④ 従業員の教育訓練のための制度、研修その他の従業員の資質の向上に向けた取組の実施状況

①、②、③提供サービス内容・介護職員処遇改善加算の取得状況(指定権者内事業所一覧)・従業員に関する情報

※令和元年10月1日～令和2年3月31日

| 法人名 | 株式会社スギシヨク | | | | | |
|---------------------|-----------|--------|----------|---------------------------------|-----------------|-------|
| 事業所名 | サービス区分 | 処遇改善加算 | 特定処遇改善加算 | 処遇改善加算 + 特定処遇改善加算 (見込) | 賃金改善所要額 (見込) | 対象職員数 |
| しもいち ヘルパーステーション | 訪問介護 | 加算Ⅱ | 加算Ⅱ | ¥6.685.248 | ¥7.061.877 | 30人 |
| | | 10.00% | 4.20% | | | |
| デイサービス ピースフル・ウッズ | 地域密着型通所介護 | 加算Ⅱ | 加算Ⅱ | | | |
| | | 4.30% | 1.00% | | | |

| 事業所名 | 総従業員数 | 介護職員 | 看護職員 | 介護職員 | 看護職員 | 経験年数10年以上の 介護職員の割合 | 夜勤を行う 従業員数 |
|---------------------|-------|------|------|------|------|-----------------------|---------------|
| しもいち ヘルパーステーション | 12人 | 常勤 | 常勤 | 非常勤 | 非常勤 | 25% | 2人 |
| | | 3人 | 1人 | 7人 | 1人 | | |
| デイサービス ピースフル・ウッズ | 18人 | 常勤 | 常勤 | 非常勤 | 非常勤 | 38.8% | 7人 |
| | | 9人 | 2人 | 7人 | 0人 | | |

④従業員の教育訓練のための制度、研修その他の従業員の資質の向上に向けた取組の実施状況

| | |
|---------------|--|
| 資質の向上 | <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 |
| 労働環境 処遇の改善 | <ul style="list-style-type: none"> ・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浴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導入 ・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・心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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・非正規職員からの正規職員への転換 ・障害を有するものでも働きやすい職場環境構築や勤務シフトの配慮 ・職員の増員による業務負担の軽減 |