

処遇改善加算についての情報公開

東広島市高屋町宮領 178-2
社会福祉法人平成会
理事長 赤坂秀則

平成会では「介護職員処遇改善加算Ⅰ」及び「介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ」を取得しています。

◇介護職員処遇改善加算について◇

「介護職員処遇改善加算」とは、介護人材確保及び離職防止のための賃金引き上げを目的としているもので、介護事業所が一定の要件を満たせば、所定の加算率を乗じた額が介護報酬に加算される制度です。

この制度は、平成 23 年度まで実施されていた「介護職員処遇改善交付金」を引き継ぐ形で平成 24 年度から運用が開始され、平成 27 年、平成 29 年の介護報酬改定の際には、昇給につながるキャリアアップの仕組みの構築により介護職員の資質向上を行うことや、職場環境の改善を行い介護人材の定着を図ることなどを目的に加算を拡充しています。

さらに、令和元年 10 月の介護報酬改定においては、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の更なる処遇改善を目的とし、「介護職員等特定処遇改善加算」が上乘せする形で創設されました。

◇算定要件◇

加算の算定のためには、以下の要件を満たす必要があります。

加算種別	要件	内容
介護職員処遇改善加算Ⅰ	キャリアパス要件Ⅰ	職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること。
	キャリアパス要件Ⅱ	資質向上のための計画を策定して、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Ⅲ	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。
介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ	処遇改善加算要件	介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを算定していること。
	職場環境等要件	「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」について、それぞれ1つ以上取組を行うこと。
	見える化要件	介護職員等特定処遇改善加算に基づく賃金以外の処遇改善に関する取り組みをホームページへの掲載などにより公表していること。
	配置要件	福祉専門職配置加算（訪問介護は特定事業所加算）を算定していること。

◇処遇改善加算及び特定処遇改善加算に対する取り組み◇

1. キャリアパス要件について

次の要件を満たし、加算（I）を取得しています。

項目	取組内容	
キャリアパス要件Ⅰ	イ	福祉・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	イ	福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、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。 ①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。 ・人材育成を目的とした法人内研修（新人・一般・中堅・リーダー・指導職・管理職等）を講師を招き実施 ・施設外研修についても職員の希望に基づき年間計画を作成し実施 ②資格取得のための支援の実施 ・勤務シフトの調整・資格取得奨励金の支給・広島県互助会資格取得報奨金支給 ・人事考課評価において、評価ワンランクアップ
	ロ	イについて、すべての福祉・介護職員に周知している。
キャリアパス要件Ⅲ	イ	福祉・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に昇給を判定する仕組みを設けている。 ・一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み
	ロ	イについて、すべての福祉・介護職員に周知している。

2. 職場環境等要件について

届出に係る計画の期間中に、以下の取り組みを実施します。

区分	取組内容
入職促進に向けた取り組み	法人や事業所の経営理念や支援方針・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
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
	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	働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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
	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	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	有給休暇が取得しやすい環境の整備
腰痛を含む心身の健康管理	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	タブレット端末やインカム等のICT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
	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	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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善
	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
	支援の好事例や、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