

特定処遇改善加算について

介護人材確保のための取組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もので現行の介護職員処遇加算にプラスして上乗せされるもの。

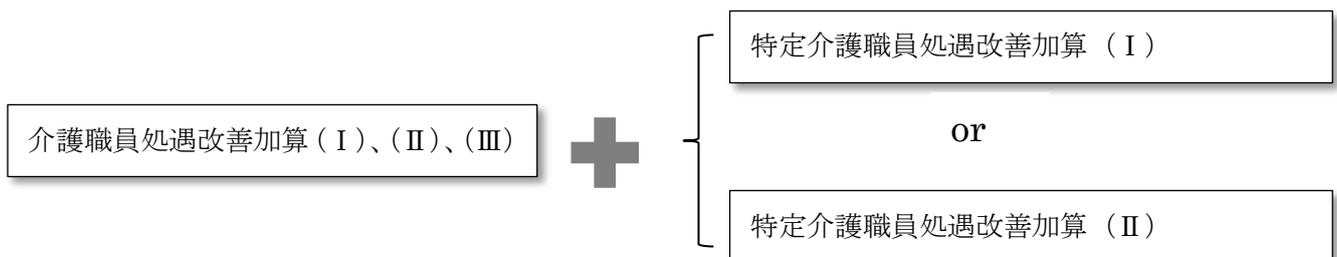
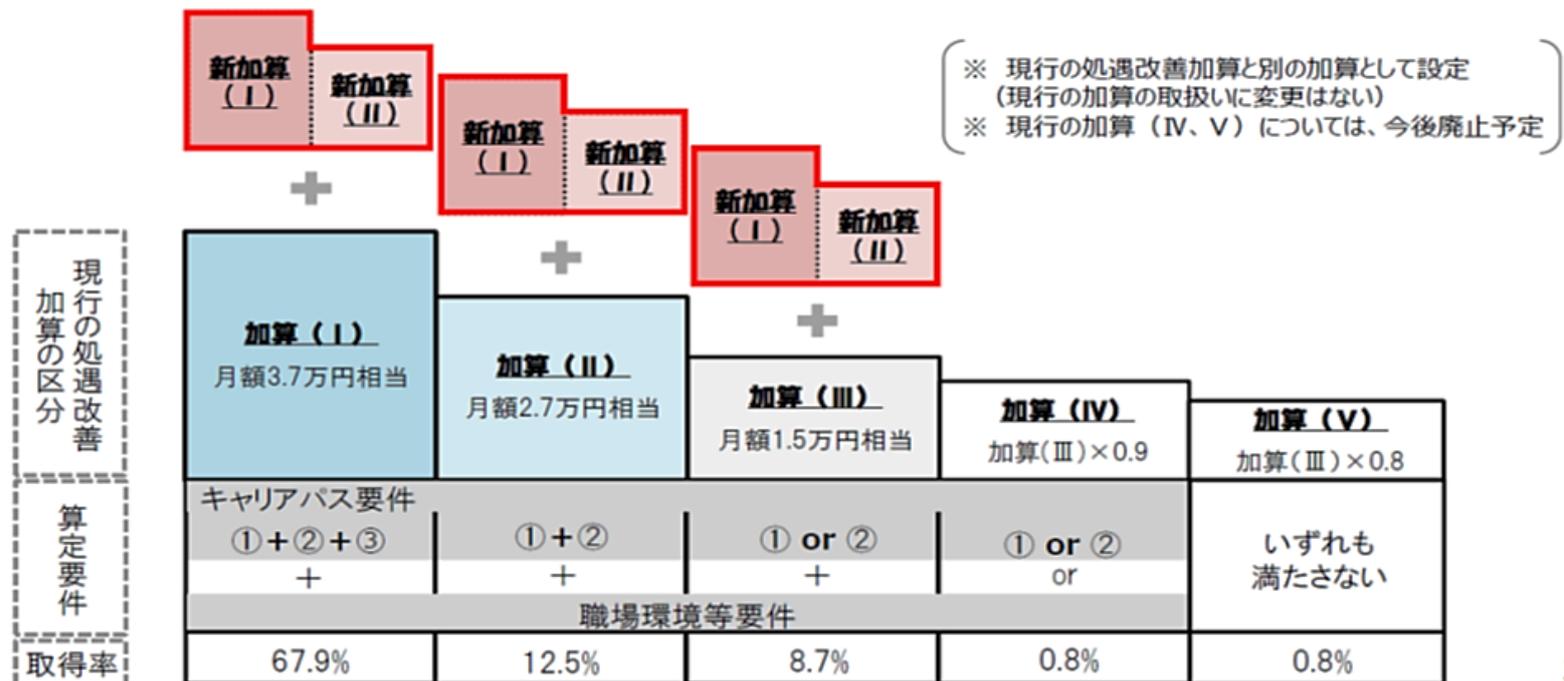
令和1年10月からの消費税10%にあわせて施行する。

■算定できる条件

- ・おもに「勤続10年以上の介護福祉士」の処遇改善を行うための原資を提供するもの。
- ・各介護事業所等の判断で「それ以外の職員」(介護職員、介護職員以外)の処遇改善にも柔軟に充てることができる。

■算定要件

- (1) 現行の介護職員処遇改善加算 I-III の取得 (加算 IV・V の取得等では不可)
- (2) 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件における「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」のそれぞれで1項目以上の実施
- (3) 介護職員処遇改善加算に基づく取り組みの見える化 (ホームページへの掲載など)



キャリアパス要件について一算定要件

キャリアパス要件①

次のイ、ロ及びハの全てに適合すること。

イ	福祉・介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件（福祉・介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
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（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。
ハ	イ及びロの内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての福祉・介護職員に周知していること。

キャリアパス要件②について

資質向上のため目標を定めて、その実現のための取り組みとして、次の（2）又は（3）のどちらかを選択。

(1)	「福祉・介護職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標」の設定事業所として、今年度どのような目標を立てたかを記載すること
(2)	研修の機会提供等 研修計画を定め、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、職員の能力評価を行うこと。 例としては「月1回以上社内研修又は外部研修の実施」や「OJTの実施」など
(3)	資格取得の支援 資格取得のための支援を実施すること。（福祉・介護職員処遇改善計画書の該当欄に実施する支援の内容を具体的に記載すること。） 例としては「資格取得のため費用（交通費、受講料等の援助）」や「研修受講のための勤務シフトの調整」など。

キャリアパス要件③について

次のイ及びロの全てに適合すること

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こと。具体的には、次の一から三までのいずれかに該当する仕組みであること。
	一	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であること
	二	資格等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であること。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。
	三	一定の基準に基づき定期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であること。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		イの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての福祉・介護職員に周知していること。

職場環境等要件

(処遇改善加算 (I) 及び (II) の職場環境等要件)

平成 27 年 4 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。）の内容を全ての介護職員に周知していること。

(処遇改善加算 (III) の職場環境等要件)

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。）の内容を全ての介護職員に周知していること。

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 (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・小規模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・キャリアパス要件に該当する事項 (キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る)・その他
職場環境 ・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none">・新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター (新人指導担当者) 制度等導入・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・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・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・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・その他
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・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)・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・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・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・その他

介護職員処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について

特定処遇改善加算についての Q&A からの解釈通知

- 「勤続 10 年以上の介護福祉士がいなくともよい（特定処遇改善加算を取得できる）」
 - 「現行の介護職員処遇改善加算に基づく取り組み」について
- ①介護職員処遇改善加算取得のためにこれまでに取り組んできている取り組みで、(2) (3) の要件を満たせばよく、新たな取り組みを求めるものではない
 - ②職場環境等要件について、「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」のそれぞれで 1 項目以上の実施していない場合（介護職員処遇改善加算は、各 1 項目を実施しなくとも取得できる）には、新たな取り組みをしなければならない
 - ③「見える化」では、厚労省の実施する「情報公表制度」を活用せず、自前のホームページ等を活用することができる。ただし、介護等従事者や利用者への十分な情報提供に鑑みた場合、できるだけ多くのツールを活用する（ホームページも情報公表制度も活用する）

「勤続 10 年以上の介護福祉士」を基本とする経験・技能のある介護福祉士（介護福祉士であることは必須）について

▼事業所等の中で「月額 8 万円の処遇改善となる者」または「改善後の賃金が年収 440 万円（役職者を除く全産業平均賃金）以上となる者」が 1 人以上

▼平均の引き上げ幅が「その他の介護職員」の引き上げ幅の 2 倍以上となるような処遇改善を行う、

「勤続 10 年」の考え方について、

事業所等で

▼同一法人だけでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算する

▼すでに事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなどし、「10 年以上」の勤続年数を有しない者でも業務や技能等を勘案して対象とする一など柔軟に設定可能である

▽介護福祉士がいない場合や、開設から日が浅く、介護職員間で経験・技能に明らかな差がない場合

「月額 8 万円の処遇改善となる者」または「改善後の賃金が年収 440 万円以上となる者」が 1 人以上いなくともよい（ただし、「経験・技能のある介護職員」のグループを設定しない理由を、処遇改善計画書・実績報告書に具体的に記載する必要がある）

▽小規模事業所や開設して日の浅い事業所等について

8 万円等の賃金改善に当たり「事業所内の階層・役職、能力・処遇の明確化」のために▼規程整備▼研修・実務経験の蓄積などに一定の期間が必要となるため、「合理的な説明」が求められる。その際、当該地域における賃金水準や経営状況など、各事業所等で状況が異なることから、一律の基準で「一定期間」を定めることや、計画を定めて一定の期間で改善を求めることは適切でない

▽「経験・技能のある介護職員」に求められる経験・技能について

労使でよく話し合い、各介護事業所等で判断することが重要である

▽「月額 8 万円の処遇改善」の計算について

現行の介護職員処遇改善加算による賃金改善分とは分けて判断しなければならない（現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算してはいけない）

▽「月額 8 万円の処遇改善」「処遇改善後の賃金が 440 万円以上」について

手当等を含めて判断する。「月額 8 万円」の処遇改善では法定福利費等の増加分も含めて判断し、処遇改善後の賃金「440 万円」では社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断する

▽特定処遇改善加算は 2019 年 10 月施行予定であり、「12 か月間加算を算定すれば年収 440 万円以上となる」と見込まれれば、要件を満たすと考えてよい

「経験・技能のある介護福祉士」以外について

- ▼「その他の介護職員」では平均引き上げ幅が「その他の職員」の引き上げ幅の2倍以上となるような処遇改善を行う
- ▼「その他の職種」では改善後の賃金額が「役職者を除く全産業平均賃金（年収 440 万円）」を超えない場合に、処遇改善を可能とする

「その他の職種」についての考え

- ▽その他の職種の 440 万円の基準については、手当等を含めて判断し、法定福利費等は含めない
- ▽その他の職種の 440 万円の基準について、非常勤職員の給与の計算に当たっては「常勤換算」方法で計算し賃金額を判断する

法人単位（介護事業所等を開設する法人単位）で特定処遇改善加算取得を申請することも可能

留意点。

- ▽法人単位で「月額 8 万円の処遇改善となる者」「改善後の賃金が 440 万円以上となる者」を設定・確保すること、「経験・技能のある介護職員」「その他の介護職員」「その他の職種」の設定が可能である
- ▽法人単位で「月額 8 万円の処遇改善となる者」などを設定・確保する場合であっても、事業所等の数に応じて「月額 8 万円以上の処遇改善等が 1 人以上」となることが必要で、月額 8 万円以上の処遇改善となる者が法人内に 1 人だけでは要件は満たさない（なお、小規模事業所等がある場合には、合理的な説明を条件に、当該事業所等に「月額 8 万円以上の処遇改善等」がいなくともよい）
- ▽法人内に加算 I・加算 II が混在していても一括の取得申請が可能（ただし未取得事業所や処遇改善加算の非対象サービス事業所（訪問看護など）、介護保険制度外の事業所については一括した取扱いは認められない）