

介護職員等特定処遇改善加算とは

2019年10月から消費税率引き上げに伴う増収分を財源として、（従前の【介護職員処遇改善加算】Ⅰ－Ⅲを取得している介護サービス事業所・施設（以下、介護事業所等）において、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です。

介護職員等特定処遇改善加算を取得するには

- （1）介護職員処遇改善加算Ⅰ－Ⅲを取得している。
- （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」のそれぞれを1項目以上実施している。
- （3）介護職員処遇改善加算に基づく取り組みをホームページに掲載するなど「見える化」をしている。

介護職員処遇改善加算Ⅰ－Ⅲの違い

加算Ⅰ キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの全て＋職場環境等要件

加算Ⅱ キャリアパス要件Ⅰ及びⅡの全て＋職場環境等要件

加算Ⅲ キャリアパス要件ⅠまたはⅡの全て＋職場環境等要件

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すること

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

要件Ⅲ 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ること。

介護職員処遇改善加算に係る加算について

小規模多機能型居宅介護

加算Ⅰ 10.2% 加算Ⅱ 7.4% 加算Ⅲ 4.1%

認知症対応型共同生活介護

加算Ⅰ 11.1% 加算Ⅱ 8.1% 加算Ⅲ 4.5%

介護職員等特定処遇改善加算ⅠとⅡの違い

※特定Ⅰの場合、上記の内容に併せて、サービス提供体制強化加算（最も高い区分）、特定事業所加算、日常生活継続支援加算、入居継続支援加算のこれらの所得状況に応じて特定Ⅰの加算となる。

※特定Ⅱの場合、上記の内容に併せて、サービス提供体制強化加算（最も高い区分）、特定事業所加算、日常生活継続支援加算、入居継続支援加算のこれらの所得条件に満たない場合は特定Ⅱの加算となる。

サービス提供体制加算とは

サービス提供強化体制加算（Ⅰ） 500 単位／月

介護従業者（看護師又は准看護師であるものを除く）の総数のうち、介護福祉士の占める割合が40%以上

サービス提供体制強化加算（Ⅱ） 350 単位／月

介護従業者の総数のうち、常勤職員の占める割合が60%以上

サービス提供体制強化加算（Ⅲ） 350 単位／月

介護従業者の総数のうち、勤続年数3年以上の者の占める割合が30%以上

ホームページ見えるか化とは

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従業者に関する情報

④従業者の教育訓練のための制度、研修その他の従業者の資質向上に向けた取り組みの実施状況

→各要件については下記に記載されている内容を確認

①.② 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）

※介護職員等特定処遇改善加算額 令和元年 10 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日

※介護職員処遇改善加算額 平成 31 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日

法人名	有限会社ケアパートナー					
事業所名	サービス区分	特定処 遇改善 加算	現行の処 遇改善 加算	介護職員等特定処遇改善加算額 + 介護職員処遇改善加算額 (見込み)	賃金改善所要額 (見込み)	対象職員数
小規模多機能ホームもも太郎	小規模多機能型居宅介護	加算Ⅱ 2.3%	加算Ⅰ 10.2%	12,083,925 円	12,220,000 円	48 人
グループホームもも太郎	認知症対応型共同生活介護	加算Ⅱ 2.3%	加算Ⅰ 11.1%			
マイライフもも太郎	認知症対応型共同生活介護	加算Ⅱ 2.3%	加算Ⅰ 11.1%			

③ 従業者に関する情報（指定権者内事業所一覧）

小規模多機能ホームもも太郎			
総従業員数			17 人
介護職員数	常勤		6 人
	非常勤		10 人
看護職員数	常勤		1 人
	非常勤		0 人

グループホームホームもも太郎			
総従業員数			17人
介護職員数	常勤		5人
	非常勤		12人
看護職員数	常勤		0人
	非常勤		0人

マイライフもも太郎			
総従業員数			8人
介護職員数	常勤		4人
	非常勤		4人
看護職員数	常勤		0人
	非常勤		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向上 に向けた取り組みの実施状況

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

- 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
- 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

- 中途採用者に特化した人事制度の確立
- 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