

## 介護職員等特定処遇改善加算

「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 年度の介護報酬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)」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。

このことを受けて、令和元年度の介護報酬改定において、「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されたところです。この加算を受けるためには、下記の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】

- ・ 介護職員処遇改善加算 I～IIIを算定していること
- ・ 職場環境要件について、「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」の区分で、それぞれ 1 つ以上(令和3年度は6つの区分から3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ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

「見える化要件」とは

介護職員等特定処遇改善加算を取得するためには、上記の必要要件がありますが、その中で「見える化」に向けた取り組みについて、介護職員等特定処遇改善加算も含めた処遇改善加算の算定条件や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容の公表を想定されており、介護サービスの情報の公表制度や事業者のホームページを活用するなどして、外部から見える形で公表することとなっています。

「処遇改善加算取得の状況」(令和6年度)

事業区分	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 ースアップ等支援金
特別養護老人ホーム	I	I	あり
ショートステイ	I	I	あり
デイサービス	I	I	あり
訪問介護事業所	I	II	あり
グループホーム	I	I	あり

「職場環境等要件」

当法人の職場環境等についてお知らせします

分類	内 容
入職促進に 向けた取組	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・仕組みなどを明確化。他産業からの転職者、中高年者等、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。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	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（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。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。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者のための休業制度等の充実。業務や福利厚生、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	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、研修等による腰痛対策の実施。短時間勤務労働者党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。
生産性向上 のための 業務改善の 取組	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。
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。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。

「介護職員等特定処遇改善加算の配分について」

支給対象職員	当該加算対象の事業所に従事する介護、看護及びその他の職員
支給額	各月における加算額を分配
支給割合	支給対象職員を3グループに区分し、4:2:1の割合で分配
Aグループ	①介護福祉士資格を有していること ②介護職員としての経験年数が10年以上の常勤職員 ③役職手当を支給されている職員 上記3つの条件をすべて満たす介護職員
Bグループ	上記の条件を満たさない介護職員
Cグループ	看護師、調理師、事務員等で想定年収が440万円未満の職員

注1 経験年数は、加算対象年度の4月1日現在で算定し、年度途中でのグループ変更はしない

注2 常勤換算数は支給対象月の勤務時間数より算出

注3 給与明細書「処遇改善金」の項目において、従来の「処遇改善加算金」と合算して支給

## 介護職員等ベースアップ等支援加算

「介護職員等ベースアップ等支援加算」とは

介護職員等ベースアップ等支援加算とは、介護職員等の処遇を改善することを目的に令和4年の臨時介護報酬改定で創設された制度です。具体的には、介護職員1人あたり3%程度(月額平均9,000円相当)収入を引き上げるといった内容になっています。

### 【介護職員等ベースアップ等支援金の算定要件】

- ・ 介護職員処遇改善加算 I～IIIを算定していること
- ・ 支援金の全額を賃金改善に充てること。かつ、賃金改善の合計額の3分の2以上をベースアップ等に充てること

「介護職員等ベースアップ等支援金の支給について」

支給対象職員	当該支援金対象の事業所に従事する介護、看護及びその他の職員	
支給額	支給対象職員を3グループに区分し、以下の額を毎月支給する	
Iグループ	介護職員	6,000円
IIグループ	介護職員以外の職員で想定年収が440万円未満の職員	3,000円
IIIグループ	介護職員以外の職員で想定年収が440万円以上の職員	1,000円
I～III全職員	支給対象全職員に対し、基本給として支給	2,000円

注1 パート職員は常勤換算数で計算する

注2 常勤換算数は支給対象月の勤務時間数より算出

注3 給与明細書「基本給」及び「処遇改善金」の項目において、従来の「処遇改善加算金」と合算して支給

注4 ベースアップ等支援金の残りは賞与・一時金等で改善に充てる

## 介護職員処遇改善支援金

「介護職員処遇改善支援金」とは

介護職員処遇改善支援金とは、デフレ完全脱却のための総合経済対策に基づき、介護職員を対象に賃上げ効果が継続される取り組みを行うことを前提として収入を2%程度引き上げる措置として交付されるものです。介護職員以外の他の職種の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用が認められています。

### 【介護職員処遇改善支援金の算定要件】

- ・ 介護職員ベースアップ等支援加算を取得していること
- ・ 賃上げ効果の継続に資するよう、補助額の3分の2以上を介護職員等の月額賃金の改善に充てること

「介護職員処遇改善支援金の支給について」

支給対象職員	当該補助金対象の事業所に従事する介護、看護及びその他の職員	
支給額	支給対象職員を2グループに区分し、以下の額を毎月支給する	
Iグループ	介護職員	4,000円
IIグループ	介護職員以外の職員	3,000円

注1 パート職員は常勤換算数で計算する

注2 常勤換算数は支給対象月の勤務時間数より算出

注3 給与明細書「処遇改善金」の項目において、従来の「処遇改善加算金」と合算して支給

注4 支援金の残りは賞与・一時金等で改善に充てる

## 介護職員等処遇改善加算

令和6年6月より処遇改善加算・特定加算・ベースアップ支援加算及び処遇改善支援金相当額が「介護職員等処遇改善加算」として一本化されます。それぞれの算定要件は引継ぎ、基本給及び処遇改善金等の項目において支給することで改善に充てます。