

介護職員等特定処遇改善加算の対応について

社会福祉法人山形虹の会

2019年8月6日

1. 制度の趣旨（社保審－介護給付費分科会資料の一部抜粋）

2019年10月から開始される消費税増税を財源に、介護人材確保のための取り組みを一層進め、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員のさらなる処遇改善を進める。具体的には、他の介護職員など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を認めることを前提に、経験・技能のある介護福祉士について、公費1000億円程度投じ、処遇改善を行う。

2. 法人の基本的な考え方

- ① 現在の処遇改善については、介護職員のみが対象であるが、今回の介護職員等特定処遇改善加算（特定加算）は、法人の考え方によって、他の職員にも拡大することが可能となっている。しかしながら、制度の根本的な趣旨を尊重して、山形虹の会では介護職員の処遇を改善することとする。
- ② 制度上可能な限り、制度に基づいてすべての介護福祉士（介護職員を含む）に配分する。
- ③ 現在の処遇改善は、基本給に充当、または処遇改善手当として外付けにて毎月支給しているが、特定処遇改善加算は、現在の処遇改善加算とは別に厳密に区別することが求められている。そのため、支給額を確定するためにも、加算額がほぼ確定する年度末（3月末）に一時金として支給する。

3. 加算額の見込み

- ① 保険収入に対する加算率が定められているので、収入が増加すれば、支給額が増加する仕組みとなっている。（職員に支給する加算額も増加する）
- ② 事業所別の加算率は、別紙資料参照

4. 具体的な取り組み

- ① 取得条件
  - (1) 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）を取得していること
  - (2) 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取り組みを行っていること
  - (3) 介護職員処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページ等を通じ、見える化を図る
  - (4) 全職員に対する説明などが実施されていること
- ② 支給内容
  - (1) Aチーム、Bチームの2つに分けて、職員に支給する
  - (2) 制度上、Aチームの平均額は、Bチームの平均額の2倍以上とする
  - (3) AチームおよびBチームの条件は、以下の通りとする

(ホームページ公開用)

**Aチーム (以下のすべてを満たすこと)**

- 当法人において勤務した介護福祉士
- 事業所において管理業務に従事、または管理者 (または施設長) の業務補佐として従事する者
- 事業所において介護職員の教育担当責任者として、教育計画を作成・実施・評価を行う者
- 法人内の役職は、課長または課長補佐とする

**Bチーム**

- Aチーム以外の介護職員

(4) 時間パートへの対応については、現在の処遇改善加算の考え方と同様とする

- 週の所定労働時間が正職員 (37時間30分) の3/4以上の者は全額支給
- 週の所定労働時間が正職員 (37時間30分) の3/4未満の者は半額支給

(5) その他

- 年度途中で採用された者、または年度途中で職種異動になった場合は、介護職員業務について評価し、案分等をして支給する

5. その他

- ① 2019年度の算定については、10月から開始となるので、3月までの半年分の加算額を支給する。2020年度については、4月の年度初めからの算定となり、1年間の算定とする。

以上