

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件について

R1 介護保険施設等集団指導	
令和2年2月17	市資料6-2

■ 特定加算の区分ごとの算定要件

- ・ 特定加算（Ⅰ）→ 以下の（１）～（５）のすべての要件を満たすこと
- ・ 特定加算（Ⅱ）→ 以下の（１）および（３）～（５）のすべての要件を満たすこと

（１）賃金改善に関する要件（配分対象と配分方法）

賃金改善の対象となるグループ		事業所における賃金改善額の配分方法等
a	経験・技能のある介護職員 (介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。具体的には、介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業所の裁量で設定する。)	① 「a」のうち1人以上が以下のいずれかに該当 <ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金改善に要する費用の見込額が月額平均8万円（賃金改善実施期間における平均とする。以下同じ。）以上 ・ 賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上（現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合にはこの限りでない）。 ただし、以下の場合など例外的に当該賃金改善が困難な場合は、合理的な説明を求めるものとする。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 小規模事業所等で加算額全体が少額である場合 ・ 職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合 ・ 8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合 ② 当該事業所における「a」の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、「b」の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。
b	他の介護職員 (「a」を除く介護職員をいう。)	「b」の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、「c」の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。 ただし、「c」の平均賃金額が「b」の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。
c	その他の職種 (介護職員以外の職員をいう。)	「c」の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこと（賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る場合には、当該職員は特定加算による賃金改善の対象とならない）。

※上記要件の範囲内であれば、「a」のみ、または「aとb」のみを賃金改善の対象とすることも可

（２）介護福祉士の配置等要件

サービス種別ごとに、以下の加算を算定していること。

サービス種別（介護予防含む）	要件を満たすための加算
訪問介護	特定事業所加算（Ⅰ）または（Ⅱ）
訪問入浴介護 通所介護・地域密着型通所介護・第1号通所事業（国基準通所型サービス） 通所リハビリテーション 短期入所生活（療養）介護 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 夜間対応型訪問介護・認知症対応型通所介護 小規模多機能型居宅介護 認知症対応型共同生活介護 看護小規模多機能型居宅介護 介護老人保健施設・介護療養型医療施設・介護医療院	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ
特定施設入居者生活介護 地域密着型特定施設入居者生活介護	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ または入居継続支援加算
介護老人福祉施設 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ または日常生活継続支援加算

(3) 現行加算要件

現行の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。（特定加算と同時に現行加算に係る処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合を含む。）

(4) 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（下表の職場環境等に係る処遇改善の取組を指す。）の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、下表の「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」および「その他」の区分ごとに 1 以上の取組を行うこと。

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
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新人介護職員の早期離職のためのエルダー・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

(5) 見える化要件

特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。

当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。

なお、**当該要件については 2020 年度より算定要件とする。**

※ 特定処遇改善計画書の作成その他の事務処理手順・様式等の詳細は、平成 31 年 4 月 12 日付け厚生労働省老健局長通知（老発 0412 第 8 号）を参照すること。