

# 介護処遇改善加算に係る情報公開

令和 6 年 6 月 吉日

ヘルパーステーションかのやジャム

当事業所は特定事業所加算Ⅱ・特定事業所加算Ⅴ・介護処遇改善加算Ⅰを取得しています。

## 特定事業所加算とは？

専門性の高い人材の確保やサービスの質の向上に取り組む事業所を評価する制度です。国が定めた要件を満たし、事業所所在地の指定権者（都道府県・市区町村）に届け出ることによって算定できます。

介護保険法における適用サービスは訪問介護サービスと居宅介護支援サービスのみ。訪問介護の特定事業所加算にはⅠ～Ⅴの 5 つの区分があり、要件の充足状況によって算定できる区分が異なります。

## 特定事業所加算Ⅱ算定要件

1. 訪問介護員等・サービス提供責任者ごとに作成された研修計画に基づく研修の実施
2. 利用者に関する情報又はサービス提供に当たっての留意事項の伝達等を目的とした会議の定期的な開催
3. 利用者情報の文書等による伝達、訪問介護員等からの報告
4. 健康診断等の定期的な実施
5. 緊急時等における対応方法の明示
6. 訪問介護員等のうち介護福祉士の占める割合が 30%以上、又は介護福祉士、実務者研修修了者、並びに介護職員基礎研修課程修了者及び 1 級課程修了者の占める割合が 50%以上

## 特定事業所加算Ⅴ算定要件

1. 通常の事業の実施地域内であって中山間地域等に居住する者に対して、継続的にサービスを提供していること
2. 利用者の心身の状況またはその家族等を取り巻く環境の変化に応じて、訪問介護事業所のサービス提供責任者等が起点となり随時介護支援専門員、医療関係職種等と共同し、訪問介護計画の見直しを行っていること

## 見える化要件とは？

介護サービス情報公開制度や自社のホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外

の処遇改善に関する具体的取組内容を公表している。

## 処遇改善とは？

「介護職員処遇改善加算」とは、介護業務に直接従事する職員の待遇改善を目的とした制度です。この制度は、介護職員の賃金改善や職場環境の整備を支援するために、国から事業所へ資金が支給されます。具体的には、介護職員のキャリアアップ支援や職場環境の改善など、職員の働きやすさを向上させる取り組みを行った事業所に対して、介護報酬に上乗せして加算が支給されます。

処遇改善加算Ⅰ取得要件として以下の要件を満たす必要がある。

### 1. 月額賃金改善要件Ⅰ（月給による賃金改善）

新加算Ⅳ（14.5%）で見込まれる加算額の2分の1以上を（基本給・決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる

### 2. 月額賃金改善要件Ⅱ（旧ベースアップ等加算相当の賃金改善）

旧ベースアップ等加算を算定する場合に見込まれる加算額の3分の2以上の基本給等引き上げ

### 3. キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）

① 職位②職責又は職務内容等に応じた③任用要件と④賃金体系を⑤就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての介護職員に周知する。

### 4. キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

資質向上のための目標を定めて、その実現のための取り組みとして、次の（2）又は（3）を実施する。

- （1）「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。
- （2）研修の機会の提供等 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。また、定めた研修計画書を作成する。
- （3）資格取得の支援資格取得のための支援を実施する。

（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。）

例としては 「資格取得のための費用の助成」や「シフトの調整」が挙げられます

### 5. キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）

経験若しくは資格など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。 昇給の仕組みの例は次の（1）～（3）です。

- （1）「勤続年数」や「経験年数」等に応じて昇給する仕組み
- （2）「介護福祉士」や「実務者研修修了者」等の取得に応じて昇給する仕組み
- （3）「実技試験」や「人事評価」等の結果に基づき昇給する仕組み

### 6. キャリアパス要件Ⅳ（改善後の年額賃金要件）

経験・技能のある障害福祉人材のうち1人以上は、賃金改善後の賃金額が年額440万円以上であること。（小規模事業所等で加算額全体が少額である 場合などは、適用が免除されます。）

## 7. キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）

サービス類型ごとに一定以上の介護福祉士等を配置する

## 8. 職場環境等要件

区分	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・仕組みなどの明確化
	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
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、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
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	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、事業所内託児施設の整備
	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備
	有給休暇が取得しやすい環境の整備
腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働者等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

	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
	介護職員の身体負担軽減のための介護技術修得、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のＩＣＴ活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
	５Ｓ活動（業務管理の手法の１つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備
	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
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
	ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

# 福祉・介護職員等処遇改善加算に係る情報公開

令和6年6月吉日

ヘルパーステーションかのやジャム

当事業所は特定事業所加算Ⅱ、福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅰを取得しています。

## 特定事業所加算とは？

「特定事業所加算」とは、介護保険法と同じく障害程度区分の高い利用者や支援が困難な場合においても、質の高い介護サービスを積極的に提供し、厳しい算定条件を満たす運用を実施している事業所に対して支払われる加算です。

障害自立支援法における障害サービスに適用される。居宅介護の特定事業所加算にはⅠ～Ⅳの4つの区分があり、要件の充足状況によって算定できる区分が異なります。

## 特定事業所加算Ⅱ算定要件

- 介護福祉士の割合が30%以上であることまたは介護福祉士＋実務者研修修了者（または介護職員基礎研修者、ヘルパー1級修了者）の職員の割合が50%以上従事していること
- 全てのサービス提供責任者が以下のいずれかを満たしていることが条件です。  
実務経験3年以上の介護福祉士であること、または実務経験5年以上の実務者研修修了者が従事していること。
- 前年度若しくは算定日が属する月の前3月間におけるサービス提供時間のうち常勤の従業者によるサービス提供時間の占める割合が40%以上であること。○すべてのサービス提供責任者が3年以上の実務経験を有する介護福祉士又は5年以上の実務経験を有する実務者研修修了者、介護職員基礎研修修了者若しくは1級課程修了者であること。
- 1人を超えるサービス提供責任者を配置することとされている事業所にあつては、常勤のサービス提供責任者を2名以上配置していること。
- 介護職員に対する計画的な研修の実施  
職員すべての個別の研修計画を策定し、実施していることが求められます。
- 定期的な会議の開催  
利用者に関する情報やサービス提供にあたっての留意事項の伝達等、介護員等の技術指導を目的とした会議を定期的に行います。登録ヘルパーを含めた、すべての介護従事者が参加する会議を開催することが必要です。

○文書等による指示及びサービス提供後の報告

サービス提供の責任者が利用者を担当する介護員等に対して、利用者に関する情報・サービス提供にあたっての留意事項を文書等で伝達してから開始します。

またサービス提供終了後、担当の介護員等からの適宜報告を受ける事も求められます。

○定期的な健康診断の実施

事業主費用負担により、少なくとも1年以内ごとに登録ヘルパーも含めた全職員に、1回は実施しなくてはなりません。

○緊急時等における対応方法の明示

緊急時等における対応方針、緊急時の連絡先及び対応可能時間帯等を記載した文書（重要事項説明書等）を利用者に交付し、説明を行う必要があります。

○熟練した従業者による新任者同行研修の実施

新規に採用したすべての従業者に対し、熟練した従業者の同行による研修を実施していること。

**見える化要件とは？**

職場環境等要件の25項目のうち、実施する取り組み項目の障害福祉サービス等情報公表システム・自社のホームページに掲載

**福祉・介護職員等処遇改善加算とは？**

障害福祉サービス等事業所で働く福祉・介護職員の方の賃金改善を行うための加算です。

**福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅰ取得要件として以下の要件を満たす必要がある。**

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅴ、月額賃金改善要件Ⅰ・Ⅱ、職場環境等要件すべて満たしていること。

1. キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系）

福祉・介護職員について、職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備する。

2. キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

福祉・介護職員の資質向上の目標や以下のいずれかに関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保する。

a 研修機会の提供又は技術指導等の実施、福祉・介護職員の能力評価

b 資格取得のための支援（勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等）

3. キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）

福祉・介護職員について以下のいずれかの仕組みを整備する。

a 経験に応じて昇給する仕組み

b 資格等に応じて昇給する仕組み

c 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み

4. キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額）

経験・技能のある障害福祉人材のうち1人

以上は、賃金改善後の賃金額が年額440万円以上であること。

＊小規模事業所等で加算額全体が少額である場合などは、適用が免除されます。

5. キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置）

福祉・専門職員配置等加算等の届出を行っていること。

## 月額賃金改善要件

1. 月額賃金改善要件Ⅰ

新加算Ⅳ相当の加算額の2分の1以上を、月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる。

現在、加算による賃金改善の多くを一時金で行っている場合は、一時金の一部を基本給・毎月の手当に付け替える対応が必要になる場合があります。（賃金総額は一定のままで可）

2. 月額賃金改善要件Ⅱ

前年度と比較して、現行のベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の新たな基本給等の改善（月給の引上げ）を行う。

新加算Ⅰ～Ⅳへの移行に伴い、現行ベア加算相当が新たに増える場合、新たに増えた加算額の3分の2以上、基本給・毎月の手当の新たな引上げを行う必要があります。

## 職場環境等要件

区分	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・仕組みなどの明確化
	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
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、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
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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、強度行動障害支援者養成研修、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
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

	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、事業所内託児施設の整備
	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備
	有給休暇が取得しやすい環境の整備
腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働者等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
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術修得、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のＩＣＴ活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
	5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備
	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
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
	支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供