

令和6年度福祉介護職員等特定処遇改善加算について

医療法人社団杏愛会 高橋医院

「福祉介護職員等特定処遇改善加算」の概要

令和元年10月の介護報酬改定において、介護職員の確保・定着につなげていくため、現行の処遇改善加算に加え、介護職員等特定処遇改善加算が創設され、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとし、更なる処遇改善が行われました。

令和3年度の介護報酬改定においては、平均の賃金改善額の配分について、介護職員間の配分ルールを見直すこととされ、あわせて、職場環境等要件について、介護事業者による職場環境改善の取組をより実効性の高いものとする観点から見直しを行うこととなりました。

令和6年度の介護報酬改定においては、6月からの処遇改善1本化。現状3つに分かれている処遇改善のための加算が1本化される。配分対象は「介護職員を基本とし、特に経験・技能のある職員を重点的に配分すること」を原則としつつ、事業所内で柔軟な配分を求める。

当該加算を受けるためには次の要件を満たしている必要があります。

福祉介護職員等特定処遇改善加算の算定要件

① 加算算定状況

＜現行の処遇改善加算（現行加算）Ⅰ～Ⅲを算定していること。＞

② 職場環境等要件

届出の計画に係る計画の期間中に実施する処遇改善（賃金改善を除く。）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、複数の取組を行うこととし、「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」、「生産性の向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。なお、令和3年度においては、6の区分から3の区分を選択し、それぞれで一以上の取組を行うこと。処遇改善加算と特定加算において、異なる取組を行うことまでを求めるものではないこと。

③ 処遇改善の取組の見える化

＜賃金以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること。＞



① 加算算定状況

特定加算の算定状況	令和6年4月・5月	令和6年6月～
訪問介護事業所あおば	加算Ⅱ	新加算Ⅱ

② 職場環境等要件

職場環境等区分	職場環境等内容	当法人としての取組
入職促進に向けた取組	他産業からの転職者、主婦層、中年年齢者等、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	無資格者を育成していく為、入職後資格取得支援
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	研修規定に基づき研修を受けやすい環境を整備
両立支援・多様な働き方の推進	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	非常勤職員から常勤職員への転換を奨励
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	年次健康診断を実施、職員休憩室の設置
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ・対応マニュアル作成。 ・職員に周知徹底
生産性向上のための業務改善の取組	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軽減	<ul style="list-style-type: none"> ・報告書の統一。 ・新入職員が利用者様台帳を見ても情報が把握できる様にしている。
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	随時ミーティングを行い、情報共有の徹底
	利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	理事長（院長）・事務長・ヘルパー全員の意見を聞けるミーティング（毎週金曜日）で学びの時間・意見交換の時間を設けていく