

# 福祉・介護職員等特定処遇改善加算

※「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」の内容や背景等については以下の資料をご参照ください。

【厚生労働省資料より抜粋】

## ①介護職員の更なる処遇改善

介護離職ゼロに向け、最大の課題は介護人材の確保。処遇改善を更に進める必要

### ②経験・技能のある職員に重点化

- ・ 介護職員の平均勤続年数は、全産業や他職種と比較して短い
- ・ 介護職員の賃金は全産業や他職種と比較して低い
- ・ 介護のケアの質の向上を図る観点からも、介護現場への定着促進につなげる必要

### ③柔軟な運用を認めること

- ①、②の趣旨を損なわない程度で、介護以外の職種に配分可能とし、介護事業所の賃金のベースアップ等につなげる必要

## 新しい経済政策パッケージ（抜粋）（平成29年12月8日閣議決定）

### 第2章 人づくり革命 5. 介護人材の処遇改善 （具体的内容）

人生100年時代において、介護は、誰もが直面し得る現実かつ喫緊の課題である。政府は、在宅・施設サービスの整備の加速化や介護休業を取得しやすい職場環境の整備など、これまでも介護離職ゼロに向けた重層的な取組を進めてきたところである。安倍内閣は、2020年代初頭までに、50万人分の介護の受け皿を整備することとしているが、最大の課題は介護人材の確保である。介護人材を確保するため、2017年度予算においては、介護職員について、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行うなど、これまで自公政権で月額4万7000円の改善を実現してきたが、介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**②経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**①介護職員の更なる処遇改善**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**③柔軟な運用を認めること**を前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。

また、障害福祉人材についても、介護人材と同様の処遇改善を行う。

（実施時期）

こうした処遇改善については、消費税率の引上げに伴う報酬改定において対応し、2019年10月から実施する。

1

## 「職場環境等要件の項目」と 法人・事業所の取り組み

### ○資質の向上

取り組み	内 容
<input checked="" type="checkbox"/>	働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）
<input type="checkbox"/>	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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障害福祉サービス事業者に限る）
<input type="checkbox"/>	その他（ ）

## ○労働環境・処遇の改善

取り組み	内 容
<input type="checkbox"/>	新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等の導入
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	I C T活用（支援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）による福祉・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
<input type="checkbox"/>	福祉・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の導入
<input type="checkbox"/>	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
<input checked="" type="checkbox"/>	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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	その他（ ）

## ○その他

取り組み	内 容
<input type="checkbox"/>	障害福祉サービス等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
<input type="checkbox"/>	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）
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	非正規職員から正規職員への転換
<input type="checkbox"/>	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
<input checked="" type="checkbox"/>	職員の増員による業務負担の軽減
<input type="checkbox"/>	その他（ ）