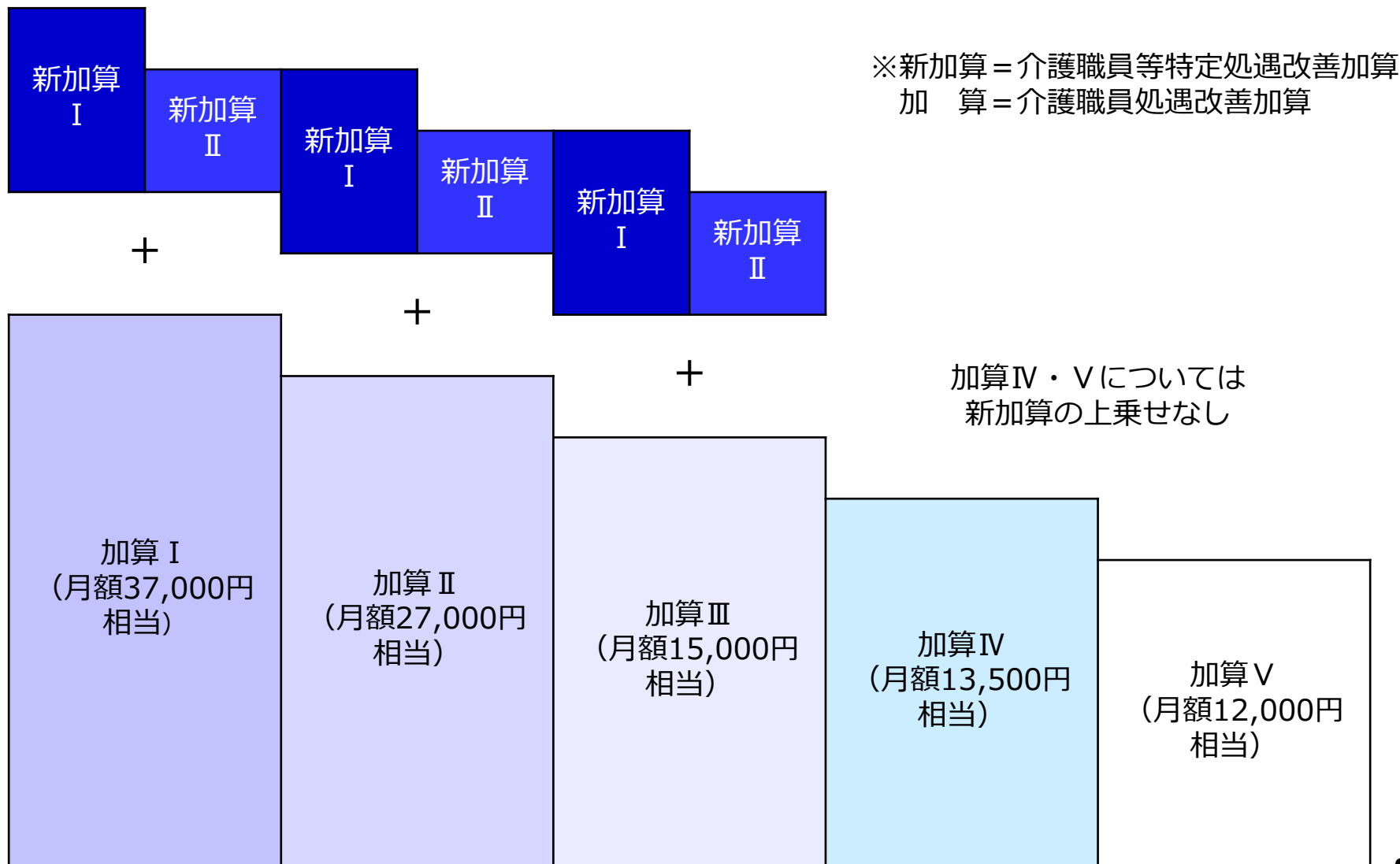




介護職員等特定処遇改善加算

介護職員等特定処遇改善加算の算定イメージ

令和元年10月から、従来の介護職員処遇改善加算に対して、介護職員等特定処遇改善加算が新たに介護報酬に上乗せされます。



加算対象サービスと加算率

介護職員等特定処遇改善加算の算定額の計算方法

算定額 = (介護報酬総単位数 - 介護職員処遇改善加算) × サービス別加算率 (1単位未満端数四捨五入) × 1単位の単価 (算定結果については1円未満端数切捨て)

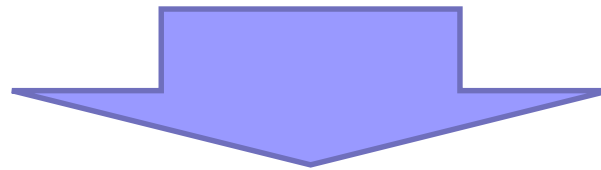
各サービスにおける加算率

加算対象サービス	加算Ⅰ	加算Ⅱ
地域密着型通所介護	1.2%	1.0%
(介護予防) 認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%
(介護予防) 小規模多機能型居宅介護	1.5%	1.2%
(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	3.1%	2.3%
地域密着型介護老人福祉施設	2.7%	2.3%

算定要件①

要件	摘 要
要件1	特定事業所加算Ⅰ又はⅡ等を算定していること。 (詳細は次ページ「算定要件②」参照)
要件2	現行の介護職員処遇改善加算Ⅰ、Ⅱ又はⅢのいずれかを算定していること。
要件3	職場環境の改善の取り組みを複数行っていること。
要件4	介護職員等特定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で公表していること。 (当該要件については令和2年度より算定要件とする。)

- 要件1、要件2の算定すべき加算については、令和元年10月1日までに算定すること。
- 介護職員等特定処遇改善加算の届出時に、要件1又は要件2の算定すべき加算が算定見込みである場合には、計画書中に「算定見込み」である旨を記載すること。
- 算定に当たっては、**令和元年8月30日(金)まで**に、必要書類を岩沼市へ提出してください。
※他の指定権者(宮城県、他市町村など)からも指定を受けている場合には、当該指定権者にも提出が必要となるので、必要書類等についてご確認ください



加 算 種 別	満たすべき要件
介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ	要件1, 要件2, 要件3, 要件4のすべて
介護職員等特定処遇改善加算Ⅱ	要件2, 要件3, 要件4のすべて

算定要件②

介護職員等特定処遇改善加算Ⅰの算定要件として算定すべき加算については、サービス毎に異なりますのでご注意ください。

算定要件として算定すべき加算

サービス種別	算定すべき加算
地域密着型通所介護	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ
（介護予防）認知症対応型通所介護	〃
（介護予防）小規模多機能型居宅介護	〃
（介護予防）認知症対応型共同生活介護	〃
地域密着型介護老人福祉施設	日常生活継続支援加算Ⅰ・Ⅱ 又はサービス提供体制強化加算Ⅰイ

賃金改善の方法①

賃金改善に当たっては、職員をaからcのいずれかのグループに割り振る必要があります。また、それぞれの職員に対して以下の配分方法に賃金改善を実施してください。

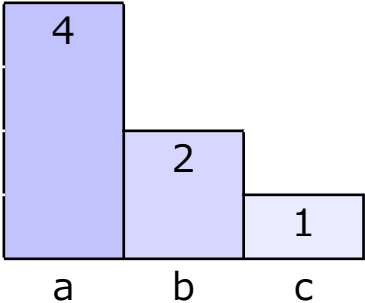
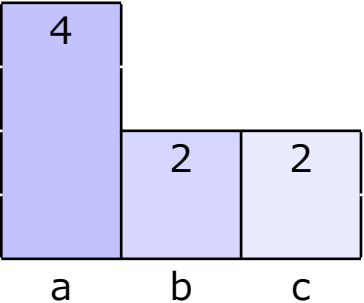
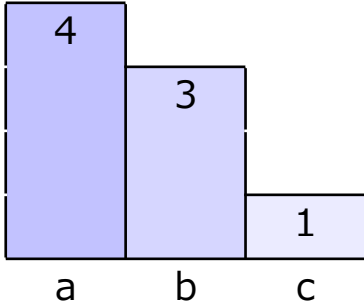
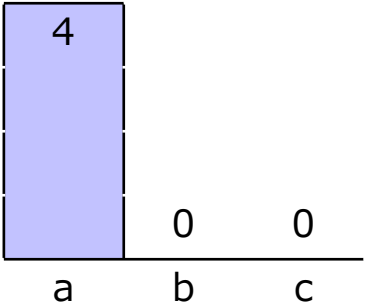
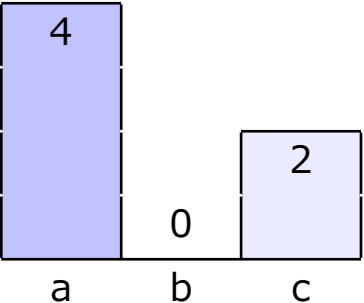
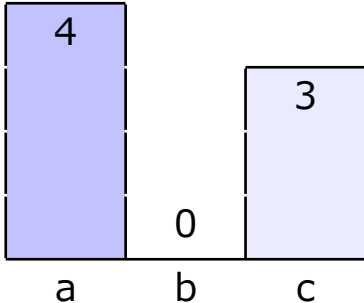
グループ	配分対象	要件	配分方法
a	経験・技能のある介護職員	<p>(1)介護福祉士であること。</p> <p>(2)割り振る職員を決定する際に考慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所属法人での勤続年数が10年以上を基本とする。 ・他の法人での経験, 当該職員の業務や技能等を考慮。 	<p>(1)最低1人以上に下記のどちらかあるいは両方の改善を行うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平均して月額8万円以上の賃金改善 ・年額440万円以上の賃金改善 <p>(2)下記のいずれかの場合等で合理的な理由を説明できる際は(1)の要件を満たさなくともよい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所規模が小さく、加算額が少額。 ・職場全体の賃金水準が低く、直ちに1人の賃金水準をあげることができない。 ・賃金改善を行うための規程の整備や研修・実務研修等に一定の時間を要する。
b	他の介護職員	a以外の介護職員	<p>下記の数式を満たすように配分すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・bの賃金改善額の平均額$\times 2 \leq$aの賃金改善額の平均(※)
c	その他の職種	a及びb以外のすべての職員	<p>(1)下記の数式を満たすように配分すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・cの賃金改善額の平均額$\times 2 \leq$bの賃金改善額の平均(※) <p>(2)「cの賃金改善後の平均賃金額\leqbの賃金改善後の平均賃金額」となっている場合は(1)の要件を満たさなくともよい。</p> <p>(3)改善後の賃金額が440万円を上回らないこと。</p>

※各グループの平均賃金改善額の比率については、次ページ「賃金改善の方法②」参照

賃金改善の方法②

介護職員等特定処遇改善加算によるaからcのグループへの賃金配分の方法については、一定の原則が定められています。なお、下記に配分方法の比率の参考例を示します。

原則： 「aの平均賃金改善額 \geq bの平均賃金改善額 $\times 2$ 」
かつ 「bの平均賃金改善額 \geq cの平均賃金改善額 $\times 2$ 」

認められる配分比率	「cの賃金改善後の平均賃金額 \leq bの賃金改善後の平均賃金額」の場合に認められる配分比率	認められない配分比率
<p>例1</p>  <p>a b c</p>	<p>例3</p>  <p>a b c</p>	<p>例5</p>  <p>a b c</p>
<p>例2</p>  <p>a b c</p>	<p>例4</p> <p>※当該事業所で働く介護職員全てが、「経験・技能のある介護職員」である場合に認められる配分比率</p>  <p>a b c</p>	<p>例6</p>  <p>a b c</p>