

令和5年4月3日(月)

No. 0026

C I J ニュース

発行：社会福祉法人

C I J 福 祉 会

本部事務局

※介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算について

法人では、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の交付申請を行い、介護報酬に応じて各加算の交付を受けています。各加算のおおよその交付金額と、交付にあたっての職場環境等の要件について情報の共有を行います。

【介護職員処遇改善加算】

※介護報酬総単位数に加算率を乗じて算定されます。(特養加算率8.3%など)

令和5年度の見込み額は、年間4589万円余を予定(賞与時に2回に分けて支給)しています。年2回の賞与での支給が主ですが、職員の希望により毎月決まった額での支給を受けることも可能です。

おおよその支給額は、半年で17万円から20万円程度です。勤務年数、事業所別及び評価によって支給しています。

【介護職員等特定処遇改善加算】

※介護報酬総単位数に加算率を乗じて算定されます。(特養加算率2.7%など)

令和5年度の見込み額は、1297万円余を予定(賞与時に2回に分けて支給)しています。介護職員等特定処遇改善加算は、10年以上の介護職員(A)、10年未満の介護職員(B)及びその他職員(C)に支給します。3つの職種での支給割合が定まっています。法人では(A)対(B)対(C)が4:2:1になるように支給しています。全体的には、(A)は(B)より多くなり、(B)は、(C)の2倍以上になることが必要です。支給額は賞与で1.5万円~7万円程度になります。そのうえで、年間の給与の総額が440万円を超える介護職員が5人以上必要になります。

【介護職員等ベースアップ等支援加算】

※介護報酬総単位数に加算率を乗じて算定されます。(特養加算率1.6%など)

国は、令和4年2月から9月までの間、介護職員の処遇改善を図るための「介護職員処遇改善支援補助金」を交付しました。

令和4年10月以降は、臨時の介護報酬改定を行い、同様の措置(第3の加算の創設)を継続することとされ、介護職員等ベースアップ等支援加算を創設しました。法人でも、新たに「**介護職員等ベースアップ等支援加算**」を創設し、令和4年10月(11月給与)から支給することとしました。

常勤の介護職員で5500円(週20時間以上の非常勤で3000円)、
その他職員の常勤職員で3000円(週20時間以上の非常勤で1500円)程度です。

※給与明細では上記の金額が支給されますが、社会保険料等(約16.4%程度)が控除されて、手取りの金額ではありません。

職場環境等の要件の区分の中で1つ以上の取り組みを行うことが求められています。

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
	○ 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
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
	○ エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入
	○ 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
	○ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
腰痛を含 む心身の 健康管理	○ 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、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
	○ 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
	○ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	○ 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
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
	○ 高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化
	○ 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
	○ 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
	○ 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
	○ 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

※研修委員会による研修への取り組み、目標設定による面談の実施、働きやすい職場づくりなどの取り組みによって加算 (I) という一番高い加算を取得することができています。

引き続きの取り組みをよろしくお願いします。

※上記の3つの加算は介護報酬総単位数に加算率を乗じて算定されますので、ご利用者が少なくなったデイサービスおよびショートステイの影響を受けて、令和4年度では100万円程度加算額の減少が生じています。減少した金額は介護職員の皆さん等への支給額が減じたこととなります。介護報酬総単位数が増加しますと皆さんへの支給額も増加することとなります。