



セミナー
情報

9/12(水) 「経営者と職員が自信を持って仕事をするために！」

平成24年度 実地指導のポイントと準備

講師：小濱 道博氏 (小濱介護経営事務所 代表)

会場：港区立商工会館【JR 浜松町駅、地下鉄大門駅より徒歩約7分】

(訪問介護) サービス提供責任者配置体制減算

介護プロフェッショナルのキャリア段位制度

既にご存じの通り、平成24年度の介護報酬改正によって、(介護予防)訪問介護事業所について、新たに「サービス提供責任者配置体制減算」というものが出来ました。

これは、サービス提供責任者の中にヘルパー2級の方が1人でもいたら、その月の報酬全体を10%カットするという減算です。

この減算は今後6年間続き、最初の3年間は10%減算、4～6年目はおそらく30%の減算、そして7年目以降はヘルパー2級の方はサ責にはなれないかということが想定されます。

平成25年3月31日までは経過措置が設けられておりますが、この経過措置の適用を受けている事業所は以下の点にご注意ください。

- ・3月31日現在で、サ責に登録されているヘルパー2級の方、ご本人が特例の対象となるため、その方が退職した段階で特例は終了します。

- ・利用者の増加によりサ責の追加が必要になった場合、ヘルパー2級の方を追加のサ責にした段階で、この減算は適用されます。

- ・特例の対象となった方は、来年3月末までに介護福祉士の資格取得、基礎研修もしくは1級ヘルパーの研修終了のいずれかが「確実に見込まれる」方である必要があります。介護福祉士に合格せず、基礎研修や1級ヘルパー研修も未受講の場合、最悪の状況では1年分遡って減算も考えられなくはありません。

また、基礎研修、1級ヘルパー受講には時間がかかるため、1月2月になって慌てて取ろうとしても間に合いませんので注意が必要です。

いつサ責の方が辞めるか分からない、募集してもすぐに応募があるか分からないことを考慮すると、サ責になるかもしれない方々を事業所内で教育していく必要がこれからはあるのかもしれません。

介護保険最新情報 Vol. 292 をご覧になりましたか？これは厚生労働省からの『介護プロフェッショナルのキャリア段位制度』のパンフレットについて」の連絡です。

キャリア段位制度は、内閣府が進めている「実践キャリア・アップ戦略」の一部で、「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の2つの切り口で職業能力を客観的に評価する制度です。

「わかる(知識)」は既存の研修終了により、「できる(実践的スキル)」は共通基準で評価し、7段階のレベル認定を行い、レベル4以上がプロレベルとなります。(介護福祉士でレベル4)

この制度は今年の秋からスタートする予定で、職員の「やりがい」と「モチベーション」の向上や、若い人の介護分野への参入の促進、転職によるデメリットの軽減等が期待されています。

まずはこの秋、レベルを認定するための評価者、「アセッサー」を各事業所に設置するところから始まります。

また、パンフレットの6ページに記載してあります通り、OJTの一環としてこの制度を導入することにより、処遇改善加算のキャリアパス要件を満たすこととなります。

他の介護報酬への広がりを考えると今後の動向に注目です。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002ae5j-at/2r9852000002aekd.pdf>

(厚生労働省ホームページ)

詳しくはお気軽にお問い合わせください。

info@care-mas.com