資料6

処遇改善加算等について

加算の種類

- ①介護職員処遇改善加算
- ②介護職員等特定処遇改善加算
- ③介護職員等ベースアップ等支援加算

処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

①介護職員処遇改善加算

■対象:介護職員のみ

■算定要件:以下のとおりキャリアバス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算(I)	加算(Ⅱ)	加算 (Ⅲ)
キャリアパス要件のうち、 ①+②+③を満たす	キャリアバス要件のうち、 ①+②を満たす	キャリアバス要件のうち、 ①or②を満たす
かつ	かつ	かつ
職場環境等要件	職場環境等要件	職場環境等要件
を満たす	を満たす	を満たす

<キャリアバス要件>

- ①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ②資質向上のための計画を策定して研修の 実施又は研修の機会を確保すること
- ③経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期 に昇給を判定する仕組みを設けること
- ※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

<職場環境等基件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

②介護職員等特定処遇改善加算

- ■対象:事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分
- ■算定要件:以下の要件をすべて満たすこと。
 - ※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。
 - ➤処遇改善加算(I)~(II)のいずれかを取得していること
 - ➤処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を 行っていること
 - ➤処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を 通じた見える化を行っていること

③介護職員等ベースアップ等支援加算

- ■対象:介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員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柔軟な運用を認める。
- ■算定要件:以下の要件をすべて満たすこと。
 - >処遇改善加算(I)~(Ⅲ)のいずれかを取得していること
 - ➤賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ 等(※)に使用することを要件とする。
 - ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

全体のイメージ



注:事業所の総報酬に加算率(サービス毎の介護職員数を踏まえて設定)を乗じた額を交付。

①介護職員処遇改善加算とは

<u>I.目的</u>

介護職員の安定的な処遇改善を図るための、環境整備とともに、介護職員 の賃金改善の充てることを目的に創設された加算

2. 加算の区分と要件

- (1)加算の区分 ア)加算Ⅰ イ)加算Ⅱ ウ)加算Ⅲ
- (2)主な要件
 - ①加算区分に応じたキャリアパス要件を満たすこと
 - ②職場環境等要件を満たすこと

キャリアパス要件

キャリアパス要件 I

任用の際に職責または職務内容等の要件(賃金を含む)を就業規則等の書面で整備して、その内容を全介護職員に周知すること

(例)

職位	職務の等級分類基準	経験	基本給 (円)
施設長	施設の長として、施設の業務を統括する職務	15年	300,000
事務長	事務長として施設長を補佐し、施設の業務を指揮監督する職務	10年	270,000
課長	部門の長としてその係の業務を指揮監督する業務	8年	250,000
主任	係の主任としてその係の業務を指揮監督する業務	5年	220,000
上級職	係として一般的指揮監督を受け、困難な業務を行う職務	3年	200,000
中級職	係として一般的指揮監督を受け、業務を行う職務	1年	180,000

キャリアパス要件

キャリアパス要件Ⅱ

資質向上の支援について具体的な計画を策定し、その計画に沿って研修の実施または研修の機会を確保して、その内容を全介護職員に周知すること

- 1. 資質向上のための計画に沿って研修機会の提供または技術的指導等(OJT、OFF-JT等)するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。
- 2.資格取得のための支援(研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用(交通費、受講料等)の援助等)を実施すること

キャリアパス要件

キャリアパス要件Ⅲ

経験や資格等に応じて昇給する仕組みまたは一定の基準により定期に昇給を判定する仕組みと設けて、その内容を全介護職員に周知すること



職場環境等要件

各年度において、職場環境等要件の6区分から I つ以上実施すること。またその内容を、全介護職員に周知すること

区分	具体的内容
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度向上の取組の実施
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 ・5 S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾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・ 働きがいの酸 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

加算の区分ごとの要件

	キャリアパス要件I	キャリアパス要件Ⅱ	キャリアパス要件Ⅲ	職場環境要件
加算I	0	0	0	○ 1/6以上
加算Ⅱ	0	0	-	○ 1/6以上
加算Ⅲ	△ (△は、いずれか)	△ (△は、いずれか)	-	○ 1/6以上

キャリアパス要件 I

(職位・職責職務内容等 に応じた任務要件と賃金 体系の整備



キャリアパス要件Ⅱ

(資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を確保すること)



キャリアパス要件Ⅲ

(経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の 基準の基づき定期に昇給を判 定する仕組みを設けること)

②介護職員等特定処遇改善加算とは

1.目的

経験技能のある介護職員の更なる処遇改善を目的として、新たに創設された加算

- 2・特定加算の区分及び要件
 - (I)区分 ア)<u>特定加算 I</u> イ)<u>特定加算 II</u>
 - (2)主な要件
 - ①処遇改善加算 I ~ Ⅲのいずれかを取得していること
 - ②職場環境等要件を満たすこと
 - ③見える化要件を満たすこと
 - ④介護福祉士の配置要件(特定加算 I のみ)を満たすこと
 - ⑤賃金改善の配分ルールを満たすこと

職場環境等要件

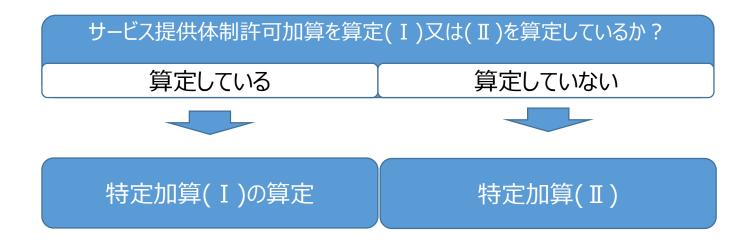
各年度において、職場環境等要件の<u>6区分すべてについて | つ以上実施</u>すること。またその内容を、 全介護職員に周知すること。

区分	具体的内容
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度向上の取組の実施
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	・タプ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 ・5 S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾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・ 働きがいの酸 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

見える化要件

当該加算の算定状況と、職場環境等要件について具体的な取組み 状況を介護サービス情報公表制度または自事業所のホームページ を活用して公表すること

介護福祉士の配置要件



賃金改善の配分ルール

STEP1. 事業所の職員を次の3つのグループにわける

A:経験・技能のある介護職員

B: その他の介護職員

C:介護職員以外の職員

STEP2.賃金改善の配分方法が次のいずれにも適合

- ①Aグループのうち I 人以上に、8万以上の賃金改善または賃金改善後の 賃金見込額が年額440万円以上のいずれかの賃金改善を実施
- ②Aグループの賃金改善の見込額の平均が、Bグループを上回る(A>B)
- ③Bグループの賃金改善の見込み額の平均が、Cグループの2倍以上(B:C=I:0.5以下)
- ④Cグループの改善後の賃金が年額440万円を上回らない

全て選択可能 平均賃上げ額が A だけに配分 平均賃上げ額が R ≥ 2C Д (A:B:C=1より大きい:1:0.5以下) 一人ひとりの賃上げ額は、 一律でもメリハリをつけても可 平均賃上げ額 平均賃上げ額 平均賃上げ額 経験・技能の ある介護職員 経験・技能の ある介護職員 経験・技能の 他の介護職員 他の介護職員 ある介護職員 その他の職種

- 上記の配分ルールは、特定加算による賃金改善分についての配分方法であるため、処遇改善加算やベースアップ等加算等による賃金改善分も 含めて考える必要はない。
- また、「A:B:C=1より大きい:1:0.5以下」という配分ルールは、A·B·Cの各グループの平均賃金改善額についての要件であって、 各グループの賃金改善の総額が当該要件を満たす必要はない。
- Aのうち、事業所あたり1人以上は、月額8万円の賃金増又は年収440万円までの賃金増が必要。 既に年収440万円の人がいる場合は新たに設定する必要はない。小規模な事業所等は、この条件を満たさなくてもよい。
- Aに含める職員は、勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、事業所の裁量で設定。 介護福祉士の資格は求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能。

取得要件まとめ

	処遇改善加算の取得	職場環境要件	見える化要件	介護福祉士の 配置要件
特定加算 I	0	O 6/6	0	0
特定加算Ⅱ	0	O 6/6	0	-

③介護職員等ベースアップ等支援加算とは

1.目的

令和4年10月報酬改定により介護職員の収入を3%程度引き上げる措置として創設

2. 要件

- (I)処遇改善加算 I ~Ⅲのいずれかを取得していること
- (2)ベースアップ要件 賃金改善額の内、2/3以上はベースアップに充てること ※ベースアップとは「基本給」または「決まって毎月支払われる手当」
- 3.賃金改善の対象となる職種
 - (1)介護職員
 - (2)事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入をあて ることができる

介護職員等ベースアップ等支援加算の仕組み

- 介護・障害福祉職員の処遇改善については、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を踏まえ、令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度(月額平均9,000円相当)引き上げるための措置を講じることとする。
- これらの処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策(注)を講じることとする。
- (注)現行の処遇改善加算(Ⅰ)(Ⅱ)(Ⅲ)を取得していることに加えて、具体的には、賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図るなどの措置を講じる。
- ◎加算額 対象介護事業所の介護職員(常勤換算)1人当たり月額平均9,000円の賃金引上げに相当する額。 対象サービスごとに介護職員数(常勤換算)に応じて必要な加算率を設定し、各事業所の介護報酬にその加算率を乗じて単位数を算出。

◎取得要件

- 処遇改善加算 I ~ Ⅲのいずれかを取得している事業所(現行の処遇改善加算の対象サービス事業所)
- 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等(※)に使用することを要件とする。
 - ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

対象となる職種

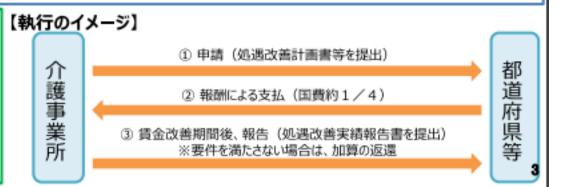
- 介護職員
- 事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
- ◎申請方法 各事業所において、都道府県等に介護職員・その他職員の月額の賃金改善額を記載した計画書(※)を提出。
 - ※月額の賃金改善額の総額(対象とする職員全体の額)の記載を求める(職員個々人の賃金改善額の記載は求めない)
- ◎報告方法 各事業所において、都道府県等に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書(※)を提出。
 - ※月額の賃金改善額の総額(対象とする職員全体の額)の記載を求める(職員個々人の賃金改善額の記載は求めない)

◎交付方法

対象事業所は都道府県等に対して申請し、対象事業所に対して報酬による支払(国費約1/4:150億円程度(令和4年度分))。

◎申請・交付スケジュール

- ✓ 申請は、令和4年8月に受付、10月分から毎月支払(実際の 支払は12月から)
- ✓ 賃金改善期間後、処遇改善実績報告書を提出。



処遇改善加算等の新様式について(1)

- ○事業所が処遇改善に関する加算を取得するためには、指定権者の自治体に対し、毎年度、事前の計画書と実績報告書を提出する必要がある。
- ○「介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ」(令和4年12月)も踏まえ、事務負担軽減のため、令和5年度分の計画書・実績報告書の様式の 簡素化を行う。

〈現状の計画書・実績報告書の様式〉

- ○加算を上回る金額が分配されており、かつ、加算以外の部分で賃金が下げられていないことを確認するため、3種類それぞれの加算の対象者ごとに、前年度と比較して算出した賃金改善額が加算額を上回っているか確認している。
- ○具体的には、処遇改善加算による賃金改善額を算出する場合は、
 - 「①今年度の賃金総額から②今年度の特定加算額と③今年度のベア 加算額を除いた額」から、
 - 「④前年度の賃金総額から前年度の処遇改善加算等の加算額等を 除いた金額」を差し引いた額を「今年度の処遇改善加算による賃金 改善額」とし、
 - その賃金改善額が今年度の処遇改善加算の加算額を上回っているか確認している(参考1)。

※特定加算、ベア加算においても別途同様の計算を行う。

(参考1) ①今年度の賃金報



加算額 : 介護報酬として事業所に支払われる額

賃金改善額:事業所が「(処遇改善・特定・ベア)加算分」として従業員に支払う額

複数の事業所を運営している法人の場合、賃金総額や賃金改善額等について、事業所ごと の内訳を記載することとしている。

(改善事項1)計画書における、前年度と今年度の賃金額比較の省略

(変更内容)

- ○今年度の賃金改善見込額がそれぞれの加算見込額を上回ることを確認する(参考2)。
- ○また、前年度との比較を求めず、加算以外の部分で賃金を下げない こと(※)の誓約を求めることとする。

※現行でも、サービス利用者数の大幅な減少等の影響により、結果として加算以外の部分で賃金が下がった場合には、その事情を届け出ることで算定要件を満たすこととしている。

(参考2)

処遇改善加算による賃金改善額

>

処遇改善加算の加算額

特定加算による賃金改善額

7

特定加算の加算額

ベア加算による賃金改善額

>

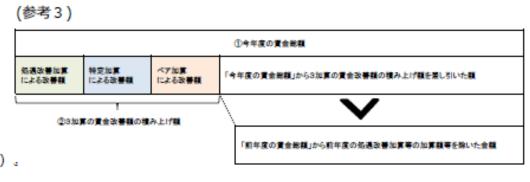
ベア加算の加算額

処遇改善加算等の新様式について(2)

(改善事項2)実績報告書における3加算の賃金額比較の一本化

(変更内容)

- ○(1)計画書と同様に今年度の賃金改善額が加算額以上であることを確認した上で(参考2)、
- ○前年度との比較は3種類それぞれの加算の対象者ごとではなく、 3加算一体で計算する。具体的には、「①今年度の賃金総額」から 「②3加算の賃金改善額の積み上げ額」を引いた額を前年度と比較 して、加算以外の部分で賃金を下げていないことを確認する(参考3)。



(改善事項3)計画書及び実績報告書における事業所ごとの賃金総額等の記載の省略

(変更内容)

現行の様式では、複数の事業所を運営している法人の場合、賃金総額や賃金改善額等について、 事業所ごとの内訳を記載する必要があるところ、事業所ごとの内訳の記載を不要とし、法人単位で確認することとする。

<今後の方針及び当面のスケジュール>

- ・改善事項(1)については令和5年度の計画書から、(2)については令和5年度の実績報告書から、(3)については令和4年度の実績報告書及び令和5年度の 計画書から適用する。
- ・令和5年2月末頃 様式変更の通知発出
- ・令和5年4月中旬頃 令和5年度分の計画書提出締切
- ・令和5年6月頃 令和4年度分の実績報告書提出締切