

令和2年度  
介護職員(等特定)処遇改善加算  
説明会資料

和歌山県介護サービス指導室

## 目次

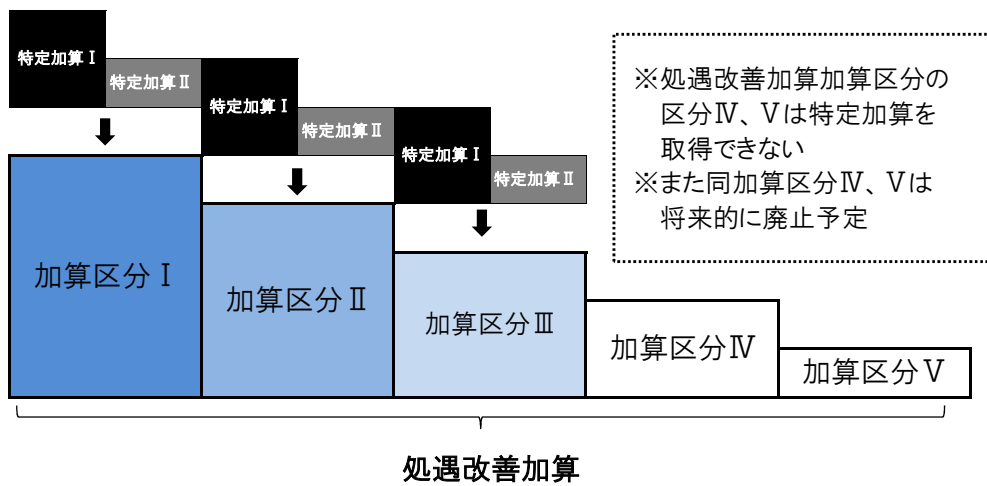
	頁
<b>1. 介護職員処遇改善加算等（概論・R2年度）</b> -----	<b>1</b>
制度趣旨 -----	1
処遇改善加算・特定加算の仕組み -----	2
対象となるサービス -----	3
処遇改善加算等の事務フロー -----	4
処遇改善加算等の支払いと賃金改善実施期間 -----	5
令和2年度処遇改善加算・特定加算の注意点 -----	6
<b>2. 処遇改善加算（各論・R2年度）</b> -----	<b>8</b>
処遇改善加算の基本原則 -----	8
処遇改善加算の条件（基準） -----	8
キャリアパス要件について -----	9
職場環境要件について -----	12
<b>3. 特定加算（各論・R2年度）</b> -----	<b>14</b>
特定加算の基本原則 -----	14
特定加算の賃金改善実施方法（グループの設定） -----	15
特定加算の賃金改善実施方法（賃金改善の配分方法） -----	17
特定加算算定にかかる平均賃金改善額の算出方法 -----	19
具体的な特定加算による賃金改善方法について -----	20
例外的取扱いについて -----	22
実施方法（事業所単位または法人単位）と法人単位の取扱いについて -	23
特定加算の配分手順（まとめ） -----	23
<b>（参考1）</b>	
介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に 関する基本的な考え方並びに事務処理手順および様式例の 提示について（R2.3.5付け老発0305第6号厚生労働省老健局長通知） -----	24
<b>（参考2）</b>	
処遇改善加算等R3年度見直し（案） -----	51

# 1. 介護職員処遇改善加算等(概論・R2年度)

## 制度主旨

○介護サービスに従事する介護職員の賃金改善等を目的に創設された制度。

- ・H23年度に『介護職員処遇改善交付金』  
→介護報酬『**介護職員処遇改善加算**』(以下「処遇改善加算」という。)に移行
- ・H27～H30年度にかけて、加算区分を拡充  
(H27年度介護報酬改定 加算区分数3→4、H29年度同左 加算区分4→5 など)
- ・令和元年10月 『**特定処遇改善加算**』(以下「特定加算」という。)の創設
  - \* 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ取得事業者が対象
  - \* 一定の要件を満たすことで、処遇改善加算に上乗せ可能

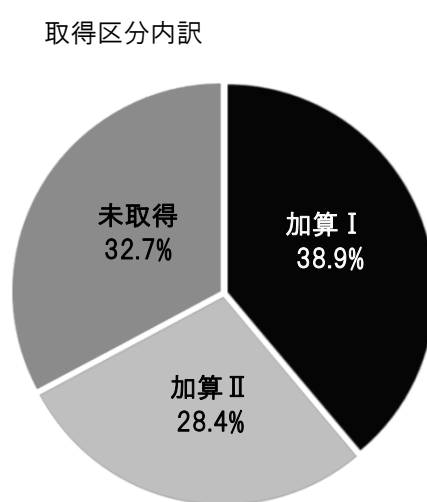
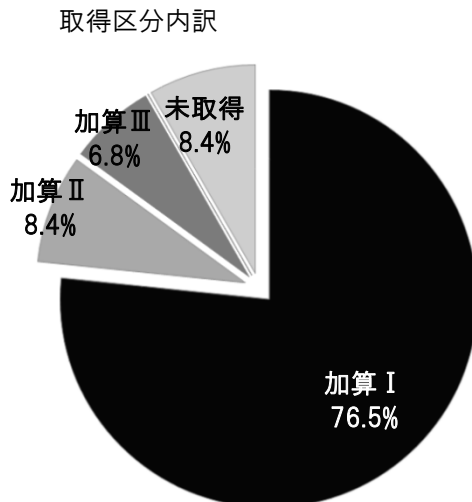


(和歌山県の現状) ※R2.11.1現在

県所管介護サービス事業所(和歌山市、地域密着型サービス等を除く)

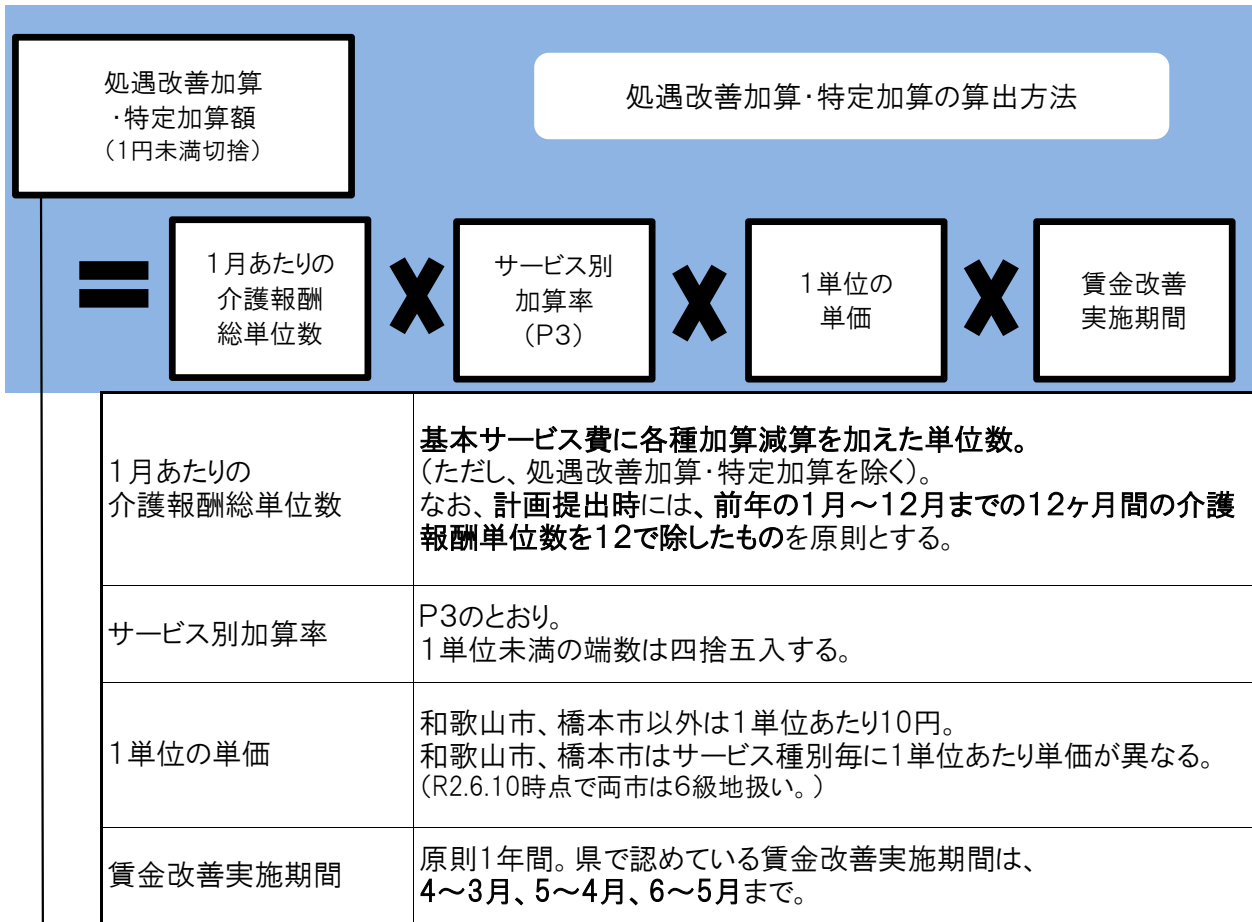
処遇改善加算取得率… 91.7%

特定加算取得率… 67.2%



## 処遇改善加算・特定加算の仕組み

○ 処遇改善加算・特定加算の算定方法は以下のとおり。



○ 当該加算 + α を原資として、賃金改善を行う → 使われた費用は「賃金改善所要額」

### 賃金改善の実施方法及びルール

1. 処遇改善加算(等)の算定額に相当する介護職員(等)の賃金(基本給、手当、賞与等、退職手当を除く)の改善を実施しなければならない。
2. 処遇改善加算と特定加算による賃金改善は明確に分けなければならない。
3. 原則、賃金水準を低下させてはならない。

(補足)

処遇改善加算等の改善対象は賃金(労働の対償として使用者が労働者に支払うもの)

→ 原則、役員報酬は含まれない。

→ 賃金改善以外の取組(後述するキャリアパス要件や職場環境等要件に関する取組費用)に充当することはできない。

注意  
点

○ (実績報告時に) 上記の賃金改善所要額は、処遇改善加算額等を上回らなければならない。

処遇改善加算総額 < 処遇改善加算の算定による賃金改善所要額

特定加算総額 < 特定加算の算定による賃金改善所要額

## 対象となるサービス

○全ての介護保険サービス事業者が処遇改善加算・特定加算を算定できるわけではない。

対象・対象外となるサービスは以下表のとおり。

各サービス毎の割合は、P2に掲載した処遇改善加算・特定加算の算定式のうち「サービス別加算率」を掲載したもの。

令和2年度版

	サービス区分	処遇改善加算					特定加算	
		加算区分Ⅰ	加算区分Ⅱ	加算区分Ⅲ	加算区分Ⅳ	加算区分Ⅴ	加算区分Ⅰ	加算区分Ⅱ
対象サービス	訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%	加算区分Ⅲにより算出した単位（1単位未満の端数四捨五入）×0.9	加算区分Ⅲにより算出した単位（1単位未満の端数四捨五入）×0.8	6.3%	4.2%
	夜間対応型訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%			6.3%	4.2%
	定期巡回・随時対応型訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%			6.3%	4.2%
	（介護予防）訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%			2.1%	1.5%
	通所介護	5.9%	4.3%	2.3%			1.2%	1.0%
	地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%			1.2%	1.0%
	（介護予防）通所リハビリテーション	4.7%	3.4%	1.9%			2.0%	1.7%
	（介護予防）特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%			1.8%	1.2%
	地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%			1.8%	1.2%
	（介護予防）認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%			3.1%	2.4%
	（介護予防）小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%			1.5%	1.2%
	看護小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%			1.5%	1.2%
	（介護予防）認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%			3.1%	2.3%
	介護福祉施設サービス	8.3%	6.0%	3.3%			2.7%	2.3%
	地域密着型介護老人福祉施設	8.3%	6.0%	3.3%			2.7%	2.3%
	（介護予防）短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%			2.7%	2.3%
	介護保健施設サービス	3.9%	2.9%	1.6%			2.1%	1.7%
	（介護予防）短期入所療養介護（老健）	3.9%	2.9%	1.6%			2.1%	1.7%
	介護療養施設サービス	2.6%	1.9%	1.0%			1.5%	1.1%
	（介護予防）短期入所療養介護（病院等（老健以外））	2.6%	1.9%	1.0%			1.5%	1.1%
介護医療院サービス	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%			
（介護予防）短期入所療養介護（介護医療院）	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%			
対象外サービス	（介護予防）訪問看護	—	—	—	—	—	—	
	（介護予防）訪問リハビリテーション	—	—	—	—	—	—	
	（介護予防）居宅療養管理指導	—	—	—	—	—	—	
	（介護予防）福祉用具貸与	—	—	—	—	—	—	
	特定（介護予防）福祉用具販売	—	—	—	—	—	—	
	居宅介護支援	—	—	—	—	—	—	
	介護予防支援	—	—	—	—	—	—	

## 処遇改善加算等の事務フロー

**計画書の提出** …処遇改善加算等を取得する月の前々月の末日までに計画書を提出。

- 具体的には、4月分から加算を算定する場合は、計画書の提出期限は2月末日。
- 計画書は各指定件者に提出する(=地域密着型サービス等は市町村へ提出)。

### 変更の届出

○以下①～⑥の場合、①～⑥に定める事項を記載した変更の届出を行わなければならない。

	届出事由	提出書類
①	会社法の規程による吸収合併、新設合併等により、計画書の作成単位が変更になる場合	当該事実発生までの賃金改善の実績及び承継後の賃金改善に関する内容
②	複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、申請に関係する介護サービス事業所等に増減があった場合	処遇改善加算 …別紙様式2-1の2(1)、2-2 特定加算 …別紙様式2-1の2(2)、2-3
③	就業規則を改正した場合 (介護職員の処遇に関する内容に限る。)	就業規則の改正の概要
④	キャリアパス要件(P9～)、職場環境要件(P12～)に関する状況に変更があった場合 ※処遇改善加算等の区分に変更が生じる場合 ※処遇改善加算区分Ⅲ又は同Ⅳを算定している場合におけるキャリアパス要件Ⅰ、同Ⅱ及び職場環境等要件の要件間の変更が生じる場合に限る	計画書における賃金改善計画、キャリアパス要件等の変更に係る部分の内容
⑤	介護福祉士の配置等要件(P15～)に関する適合状況に変更が生じる場合	特定加算計画書における賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件に関する部分 ※なお、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件を満たせないことによる場合は、当該状態が3ヶ月以上継続した場合に変更の届出を行うこと。
⑥	計画書中、以下に変更が生じた場合 ・別紙様式2-1(1)④中の「前年度の介護職員の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)【基準額1】」 ・別紙様式2-1(2)⑥中の「同上【基準額2】」 ・別紙様式2-2(2)⑦中の「前年度のグループ毎の平均賃金額(月額)【基準額3】」	別紙様式2-1ほか

**実績報告** …各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日に実績報告書を提出

- 具体的には、3月サービス提供分まで加算を算定した場合の提出期限は7月末日。
- 場合により、特別事情届出書を提出する場合あり。

## 処遇改善加算等の支払いと賃金改善実施期間

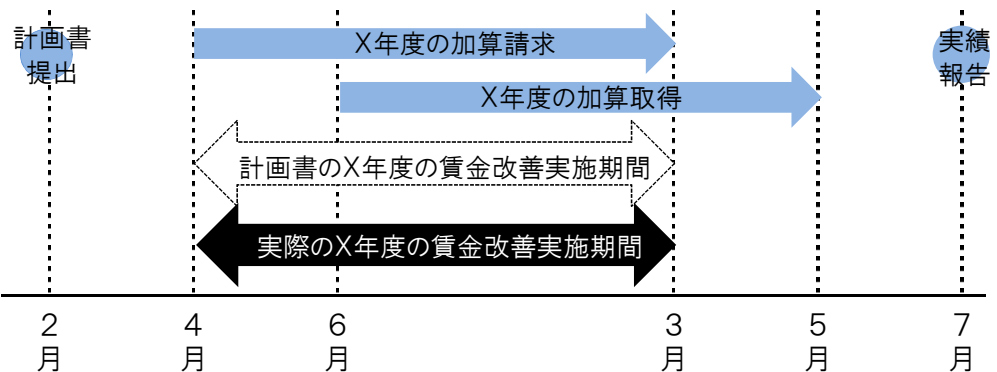
○ 処遇改善加算等による賃金改善は、処遇改善加算等を充当して実施されるものであるが、設定した賃金改善実施期間によって、処遇改善加算等が全額支払われる前に、賃金改善を完了させる必要がある。

つまり、計画書で届出した賃金改善実施期間によっては、事業者の資金で一旦立替して賃金改善を行う必要がある。具体例を以下に示した。

(例)

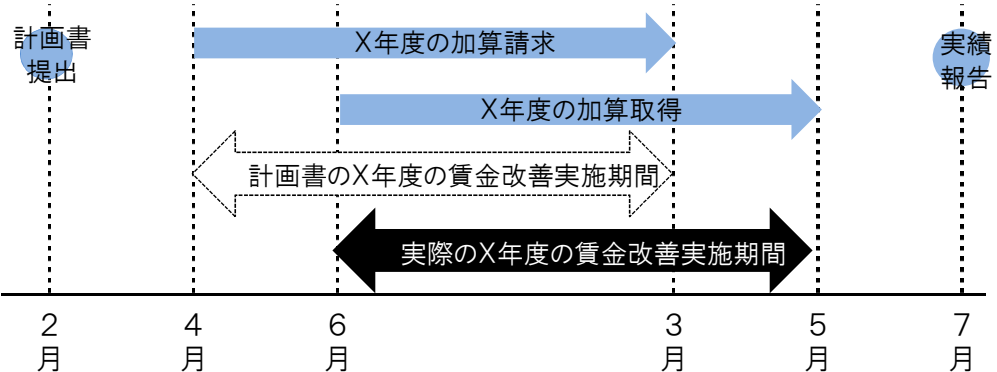
- |                    |       |                              |
|--------------------|-------|------------------------------|
| ① 処遇改善加算を算定する期間    | 4月～3月 | } 国保連に加算を請求し、<br>入金されるのは2ヶ月後 |
| ② 賃金改善実施期間(計画書中)   | 4月～3月 |                              |
| ③ 処遇改善加算の支払いを受ける期間 | 6月～5月 |                              |

### ○ 正しい賃金改善の実施時期



計画上の賃金改善実施期間＝4月～3月に設定しているので、処遇改善加算を全額取得(\*5月)する前に自己資金込みで4～3月中に賃金改善実施を完了。

### × 間違った賃金改善の時期



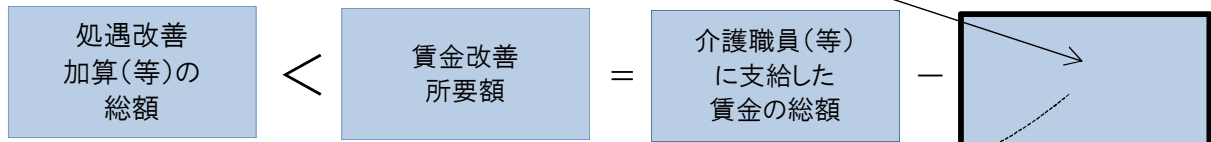
計画上の賃金改善実施期間＝4月～3月に設定しているが、処遇改善加算を取得してから賃金改善を実施。計画期間を超えて5月に手当を支給した。

# 令和2年度処遇改善加算・特定加算の注意点

## 【令和2年度処遇改善加算・特定加算の主な変更点】

◎「令和2年度の処遇改善加算・特定加算の総額」と比較する「賃金改善所要額」の算出方法が変更

具体的には、介護職員(等)に支給した賃金の総額から除する金額が変更



以下のとおり変更

	介護職員(等)に支給した賃金の総額から除する金額	解釈
～令和元年度(旧)	初めて加算を取得する月又は初めて加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額(交付金を取得していた場合には、交付金による賃金改善の部分を除く。)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成26年度以前に加算を取得していた介護サービス事業者等の介護職員の場合、次のいずれかの賃金水準 <ul style="list-style-type: none"> <li>・加算を取得する直前の時期の賃金水準(介護職員処遇改善交付金(以下「交付金」という。)を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。)</li> <li>・加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準(加算の取得による賃金改善の部分を除く。)</li> </ul> </li> <li>○平成26年度以前に加算を取得していない介護サービス事業者等の介護職員の場合 <ul style="list-style-type: none"> <li>・加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準</li> </ul> </li> </ul>
令和2年度(現行)	前年度の介護職員(等)の賃金の総額	<p>処遇改善加算(等)を取得する前年の1月～12月の賃金の総額</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額を除く</li> <li>* 上記加算等以外の独自の賃金改善額を除く</li> </ul>

(実際の計画書様式の抜粋－処遇改善加算の場合)

③令和2年度介護処遇改善加算の見込額	
④賃金改善の見込額(i - ii) (右欄の額は③欄の額を上回ること)	
i) 処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の介護職員の賃金の総額(見込額)	
ii) 前年度の介護職員の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)【基準額1】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)	
(ア) 前年度の介護職員の賃金の総額	
(イ) 前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額	
(ウ) 前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額(その他の職種に支払われた額を除く)	
(エ) 前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額	



		<b>処遇改善加算</b> の賃金改善所要額の算出方法	
令和元年度	=	<p><b>処遇改善加算</b>の算定により賃金改善を行った賃金の総額</p> <p>※<b>処遇改善加算</b>による賃金改善に伴う法定福利費増加分を含むことができる。</p> <p>※特定加算による賃金改善額を除く。</p>	<p><b>初めて処遇改善加算</b>を取得した月の属する<b>年度の前年度</b>の賃金の総額</p> <p>(例)H27.4に初めて処遇改善加算の算定を開始し、同月から賃金改善を実施した場合 →H26.4～H27.3の賃金の総額</p>
令和2年度	=	<p><b>処遇改善加算</b>の算定により賃金改善を行った賃金の総額</p> <p>※<b>処遇改善加算</b>による賃金改善に伴う法定福利費増加分を含むことができる。</p> <p>※特定加算による賃金改善額を除く。</p>	<p><b>H31.1～R1.12</b>の賃金の総額</p> <p>※<b>処遇改善加算</b>による賃金改善額を除く</p> <p>※<b>特定加算</b>による賃金改善額を除く</p> <p>※<b>事業者による独自の賃金改善額</b>を除く</p>

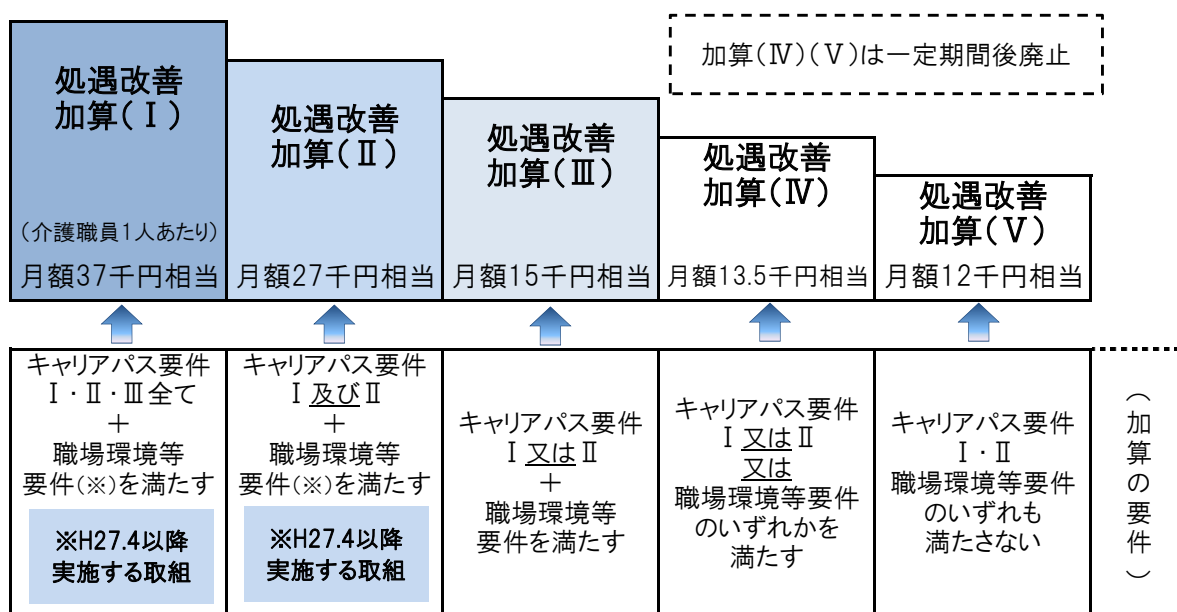
		<b>特定加算</b> の賃金改善所要額の算出方法	
令和元年度	=	<p><b>特定加算</b>の算定により賃金改善を行った賃金の総額</p> <p>※<b>特定加算</b>による賃金改善に伴う法定福利費増加分を含むことができる。</p> <p>※(令和元年度の)<b>処遇改善加算</b>による賃金改善額を除く。</p>	<p><b>初めて特定加算</b>を取得した月の属する<b>年度の前年度</b>の賃金の総額</p> <p>(例) R1.10に初めて特定改善加算の算定を開始し、同月から賃金改善を実施した場合 →H30.10～H31.3の賃金の総額</p>
令和2年度	=	<p><b>特定加算</b>の算定により賃金改善を行った賃金の総額</p> <p>※<b>特定加算</b>による賃金改善に伴う法定福利費増加分を含むことができる。</p> <p>※<b>処遇改善加算</b>による賃金改善額を除く。</p>	<p><b>H31.1～R1.12</b>の賃金の総額</p> <p>※<b>処遇改善加算</b>による賃金改善額を除く</p> <p>※<b>特定加算</b>による賃金改善額を除く</p> <p>※<b>事業者による独自の賃金改善額</b>を除く</p>

## 2. 処遇改善加算(各論・R2年度)

### 【処遇改善加算の基本原則】

- 処遇改善加算の算定額に相当する「介護職員の賃金改善」を実施すること。
- 処遇改善加算額<(処遇改善加算による)賃金改善額とすること。  
(※特定加算による賃金改善と明確に区別する必要あり。)
- 賃金改善は、基本給・手当・賞与等(退職手当を除く。)のうちから対象となる賃金項目を特定した上で実施すること。
- 原則、特定した賃金項目を含め、賃金水準を低下させてはならないこと。

(処遇改善加算の概要)…要件を満たすことで5段階の加算区分あり



### 処遇改善加算の条件(基準)

1. 介護職員の賃金改善見込額>処遇改善加算算定見込み額となる計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。
2. 介護職員処遇改善計画書を作成し、全ての介護職員に周知していること。
3. 処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。
4. 事業年度毎に、実績を指定件者に報告すること。
5. 算定日が属する月の前12月間において、労働基準法、労働者災害補償法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていないこと。
6. 当該事業者において、労働保険料の納付が適正に行われていること。
7. キャリアパス要件(P9~)を満たしていること。
8. 職場環境等要件(P12~)を満たしていること。

## キャリアパス要件について

キャリアパス要件には次のⅠ～Ⅲがあり、各加算区分によって満たすべき条件が異なる。

キャリアパス要件Ⅰ	<p>次の①～③を全て満たしていること。</p> <p>① 介護職員の任用の際における職位・職責又は職務内容に応じた任用等の要件(賃金に関するものを含む。)を定めていること。</p> <p>② ①の職位・職責又は職務内容等に応じた賃金体系(一時金等の臨時的に支払われるものを除く。)について定めていること。</p> <p>③ ①②の内容について、<b>就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。</b></p>
キャリアパス要件Ⅱ	<p>次の①②を全て満たしていること。</p> <p>① 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、<b>資質向上の目標及び次に掲げるいずれかに関する具体的な計画を策定し、その計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・資質向上のための計画に沿って、<b>研修機会の提供又は技術指導等を実施(OJT、OFF-JT)するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。</b></li> <li>・資格取得のための支援(研修受講のための勤務シフト調整、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。</li> </ul> <p>② ①について、<b>全ての介護職員に周知していること。</b></p>
<p>キャリアパス要件Ⅲ</p> <p>【経験】 } <b>昇給</b></p> <p>【資格】 }</p> <p>【評価】 }</p>	<p>次の①②を全て満たしていること。</p> <p>① 介護職員について、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ていること。具体的には、次のi～iiiまでのいずれかに該当する仕組みであること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i 経験に応じて昇給する仕組み 「勤続年数」や「経験年数」等に応じて昇給する仕組みであること。</li> <li>ii 資格等に応じて昇給する仕組み 「介護福祉士」や「実務者研修修了者」等の取得に応じて昇給する仕組みであること。<b>ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。</b></li> <li>iii 一定の基準に基づき定期に昇給を判定(評価)する仕組み 「実技試験」や「人事評価」等の結果に基づき昇給する仕組みであること。<b>ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。</b></li> </ul> <p>② ①の内容について、<b>就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。</b></p>

### (キャリアパス要件Ⅰに関するQ&A)

キャリアパス要件Ⅰで定める「職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系」(一時金等の臨時に支払われるものを除く。)について、それぞれ具体的にどのようなものを指しますか。

#### ●職位の例

上級介護職員、中級介護職員、初級介護職員、新人介護職員等

※職位の名称は事業所独自のものでも構わない

※管理者やサービス提供責任者等、当然配置する役職のみの定めは不可

※上位の職位になるための要件も定める必要がある

例えば、「サービス提供〇〇時間以上」、「介護福祉士有資格者」等

#### ●職責または職務内容の例

上級介護職員の例	「中級・初級・新人介護職員の指導・管理」「事故発生時における対応」等
中級介護職員の例	「初級・新人介護職員の指導」「高度なケースにおける適切な対応」等
初級介護職員の例	「利用者のニーズや状況の変化に応じた適切な対応」「新人の指導」等
新人介護職員の例	「サービス提供時間に応じた身体介護及び生活援助」「日常生活に関する相談・助言・健康状態の確認」等

キャリアパス要件Ⅰで定める「介護職員の際における**職位、職責又は職務内容等**」に応じた任用等の要件について、それぞれ具体的にどのようなものを指しますか。

### ●賃金体系

職位に応じて給与表を分ける、或いは上位職位に〇〇手当をつける等、上級職位の職員を賃金で評価し、各職位に対応する賃金を明示しているものをいいます。

賃金改善等の処遇改善計画や、整備した就業規則を「**全ての介護職員に周知する**」には、具体的にどのように周知すればよいですか。(H24年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.1)問231参照)

### ●周知方法

賃金改善計画等の周知は、全従事者が閲覧できる掲示板等への掲示や全従事者への文書による通知が考えられますが、各法人等において適切な方法で実施することが必要です。

## (キャリアパス要件Ⅱに関するQ&A)

キャリアパス要件Ⅱの「**資質向上の目標**」は、具体的にどのような内容が必要ですか。(H24年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.1)問227参照)

### ●資質向上の目標の例

例1：利用者のニーズに応じた良質なサービス提供を行うために、介護職員の技術・能力(※1)の向上に努めること。

※1 介護職員の技術・能力

…介護技術、コミュニケーション能力、協調性、問題解決能力、マネジメント能力等

例2：事業所全体での資格等の取得率を向上すること。

※2 資格等

…介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等

## (キャリアパス要件Ⅲに関するQ&A)

キャリアパス要件Ⅲで定める「**経歴**に応じて昇給する仕組み」、「**資格等**に応じて昇給する仕組み」、「**一定の基準**に基づき定期的に昇給する仕組み」の例について教えてください。

### ●経歴に応じて昇給する仕組みの例

「勤続年数」や「経歴年数」等に応じた昇給する仕組みを、事業所が定めている職位・職責・職務内容に対応するように整備。

(例)

0～6ヶ月	(新人介護職員)	6ヶ月～3年	(初級介護職員)
3年～5年	(中級介護職員)	5年以上	上級介護職員

### ●資格等に応じて昇給する仕組み

「介護福祉士」や「実務者研修修了者」等の取得に応じ昇給する仕組みを、事業所が定めている職位・職責・職務内容に対応するように整備。

(例)

特に無し	(新人介護職員)	初任者研修	(初級介護職員)
実務者研修	(中級介護職員)	介護福祉士	上級介護職員

資格等にはどのようなものが含まれるのか(H29年度介護報酬改定に関するQ&A問6参照)

- ・「介護福祉士」のような資格や、「実務者研修修了者」のような一定の研修の終了を想定しています。
- ・ただし書きに「介護福祉士資格を有して当該事業所や法人に就業する者についても昇給する仕組みがあることを要する」とありますが、これは、介護職員として職務に従事することを前提としつつ、介護福祉士の資格を持つ者が「介護支援専門員」や「社会福祉士」等の事業所が指定する他の資格を取得した場合に昇給が図られる仕組みを想定しています。
- ・必ずしも公的な資格である必要はなく、事業所等で独自の資格を設けてその取得に応じて昇給する仕組みも可です。ただしその場合、当該資格を取得するための要件が明文化されている等、客観的に明らかになっていることを要します。

### ●一定の基準に基づき定期的に昇給する仕組みの例

「実技試験」や「人事評価」等の結果に基づき昇給する仕組みを、事業所が定めている職位・職責・職務内容に対応するよう整備

ただし、昇給の判定基準は客観的な基準や昇給条件が明文化されていることを要します。

また、判定の時期についても、事業所が規模や経営状況に応じて設定して差し支えありませんが、明文化されていることを要します。

(例)

評価開始時	(新人介護職員)
直前の人事評価がB以上	(初級介護職員)
直近2年間の人事評価がA以上	(中級介護職員)
直近3年間の人事評価がSを含むA以上	(上級介護職員)

キャリアパス要件Ⅲとキャリアパス要件Ⅰとの具体的な違いは何ですか。(H29年度介護報酬改定に関するQ&A問1参照)

### ●キャリアパス要件Ⅰとキャリアパス要件Ⅲの違い

キャリアパス要件Ⅰは、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を要件としていますが、昇給に関する内容を含めることまでは求めています。

一方、キャリアパス要件Ⅲは、経験、資格又は評価に基づく昇給の仕組みを設けることを要件としています。

昇給の方式については、手当や賞与によるものでもよいですか。(H29年度介護報酬改定に関するQ&A問1参照)

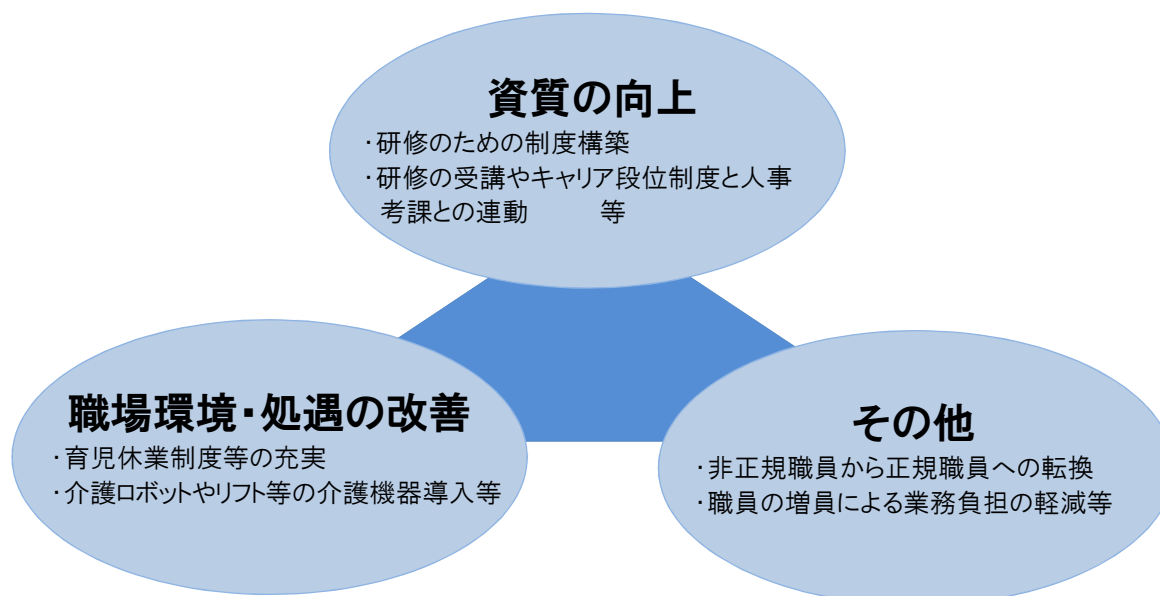
### ●昇給の方式

昇給の方式は、基本給による賃金改善が望ましいですが、基本給、手当、賞与等を問いません。

## 職場環境要件について

職場環境要件は、3つに区分されている。

処遇改善加算に加え、さらに後述する『特定加算』を取得するには、3つの区分からそれぞれ1つ以上の職場環境要件に取り組む必要がある。



職場環境等要件の具体的な内容については以下のとおり。

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む。)</li> <li>○研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>○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</li> <li>○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事業者に限る。)</li> <li>○その他</li> </ul>
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新人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)制度等導入</li> <li>○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</li> <li>○ICT活用(ケア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</li> <li>○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導入</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○その他</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○介護サービス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</li> <li>○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)</li> <li>○障害がある人でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮</li> <li>○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</li> <li>○非正規職員から正規職員への転換</li> <li>○職員の増員による業務負担の軽減</li> <li>○その他</li> </ul>

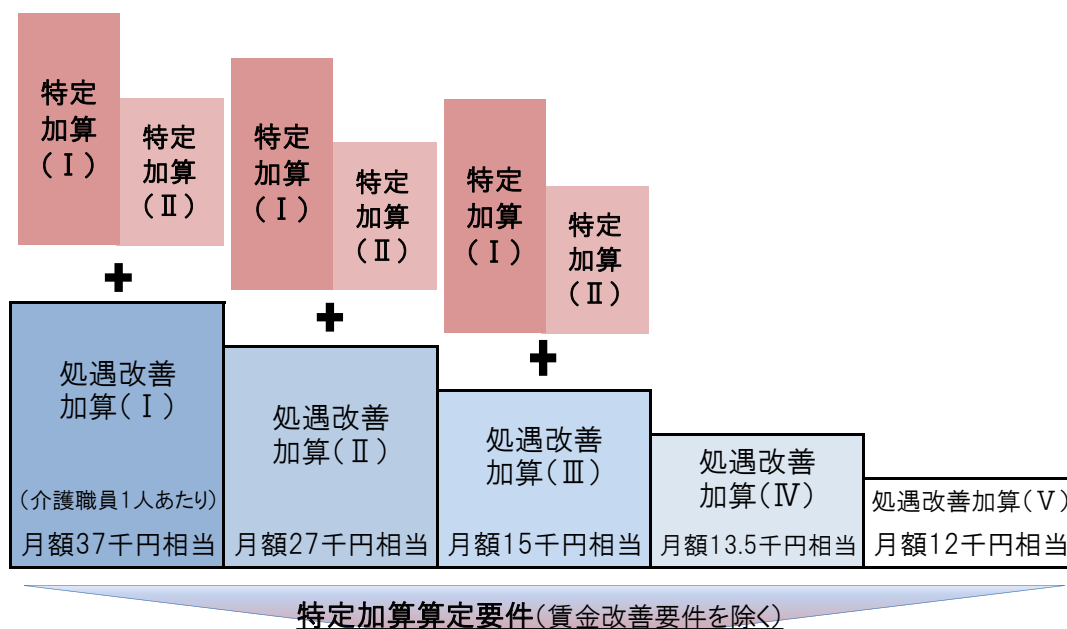
さらに、取得する処遇改善加算の区分によって、職場環境改善の実施時期に関する条件が異なる。具体的には、以下のとおり。

加算(Ⅰ)及び 加算(Ⅱ)	<u>H27.4から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善</u> (賃金改善を除く。)の内容(前頁)を <u>全ての介護職員に周知</u> していること
加算(Ⅲ)及び 加算(Ⅳ)	<u>H20.10から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善</u> (賃金改善を除く。)の内容(前頁)を <u>全ての介護職員に周知</u> していること

### 3. 特定加算(各論・R2年度)

#### 【特定加算の基本原則】

- ★特定加算の算定額に相当する「介護職員等の賃金改善」を実施すること。
- 特別加算額<(特定加算による)賃金改善額とすること。  
(※処遇改善加算による賃金改善と明確に区別する必要あり。)
- ★特定加算を算定する事業者は、介護処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを算定していること。
- 処遇改善改善同様、基本給、手当、賞与等(退職手当を除く。)のうち対象となる賃金項目を特定した上で賃金改善を実施するものであること。
- 処遇改善加算同様、原則、賃金水準を低下させてはならない。
- ★特定加算に基づく取組について、HPへの掲載等により公表していること。
- その他、指定件者への届出などは処遇改善加算と同様の取扱い。



要件	内容	特定加算(Ⅰ)	特定加算(Ⅱ)
現行加算要件	処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを算定していること (処遇改善加算・特定加算の同時算定は可)	要	要
職場環境等要件	H20.10～届出日の属する月の前月までに実施した処遇改善(賃金改善を除く)の内容を全ての職員に周知していること この処遇改善には、「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」の区分ごとに1以上の取組を行うこと	要	要
見える化要件	特定加算に基づく取組について、HPへの掲載等により公表していること	要	要
介護福祉士の配置要件	サービス提供体制加算の最も上位の区分を算定していること (具体的にはP15のとおり)	要	不要



介護福祉士の配置要件は、具体的には以下のとおり。

サービス区分	介護福祉士の配置要件
訪問介護	特定事業所加算(Ⅰ)又は同加算(Ⅱ)を算定
(介護予防)特定施設入居者介護、地域密着型特定施設入居者生活介護	入居継続加算支援又はサービス提供体制強化加算(Ⅰ)イを算定
介護福祉施設サービス 地域密着型介護老人福祉施設	日常生活継続支援加算(Ⅰ)、日常生活継続支援加算(Ⅱ)またはサービス提供体制強化加算(Ⅰ)イを算定
夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、(介護予防)訪問入浴介護、通所介護、地域密着型通所介護、地域密着型通所介護、(介護予防)通所リハビリテーション、(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、看護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、(介護予防)短期入所生活介護、介護保険施設サービス、(介護予防)短期入所療養介護(老健)、(介護予防)短期入所療養介護(病院等[老健以外])、介護医療院サービス、(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イを算定

※特定加算(Ⅰ)算定後、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、『入居継続支援加算』や『日常生活支援加算』を算定できなくなった場合は、3ヶ月以内に限り、特定加算(Ⅰ)を算定できる(例外的取扱い)。



それ以外の場合は、介護福祉士の配置要件を満たせなくなったと同時に、特定加算(Ⅰ)の算定×

## 特定加算の賃金改善実施方法

特定加算の賃金改善実施方法は、処遇改善加算と大きく異なる。以降の説明のとおり、職員をグループに分け、決められたルールに沿って特定加算を配分して賃金改善を行う。

### 1. グループの設定

当該事業所の職員について、次の対象職員ごとに賃金改善の配分に係るグループ設定を行う。

グループ	要件
Aグループ 経験・技能のある介護職員	次の条件を全て満たす職員であること。 ①介護福祉士の資格を持つ者であること。 ②事業所で認定(※)した「経験・技能のある介護職員」であること。 ※所属する法人等で勤続年数10年以上を基本としつつ、事業所で認定要件を設定可。
Bグループ 経験・技能のある介護職員を除く介護職員	Aグループに属さない介護職員
Cグループ その他の職員	特に無し

- ☑対象人数は常勤換算で算出  
※Cグループのみ実人数での算出も可能
- ☑グループ毎の平均賃金額の算出には、賃金改善を行わない職員も含め算出
- ☑グループ内の賃金改善額は一律でも、特定の職員に集中する方法でも可能

### (1)Aグループ【経験・技能のある介護職員】について

下記①②を全てを満たす介護職員をいう(再掲)。

- ①介護福祉士の資格を有するものであること。
- ②事業所で認定した「経験・技能のある介護職員」であること。

「経験・技能のある介護職員」の基準は、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業者の裁量で設定可能。

勤続10年の考え方について、事業所の裁量で設定できるとされていますが、具体的にどのように考えたらよいですか(2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.1)問4参

基準については、下記のように柔軟に設定可能。

- ・勤務年数を計算するにあたり、同一法人のみならず、他法人などの経験等も通算する
- ・既に事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用する等、10年以上の勤務年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案として対象とする

勤続10年以上の介護福祉士がいない場合であっても取得可能。

### (2)Bグループ【その他の介護職員】について

Aグループ【経験・技能のある介護職員】以外の介護職員をいう(再掲)。

### (3)Cグループ【その他の職種】について

介護職員以外の職員をいう(再掲)。

特定加算では、上記グループを設定することで、(特定加算による)賃金改善について、配分して行うことが可能。

特定加算による賃金改善の配分→原則、Aグループを中心に行われるものであること。

以下のような配分パターンが考えられる。

賃金改善(配分方法)	適否
Aグループ(経験・技能のある介護職員)のみ、特定加算による賃金改善を実施	○
Aグループ(経験・技能のある介護職員)及びBグループ(その他の介護職員)にのみ特定加算による賃金改善を実施	○
Aグループ(経験・技能のある介護職員)、Bグループ(その他の介護職員)、Cグループ(その他の職種)に特定加算による賃金改善を実施	○
Aグループ(経験・技能のある介護職員)及びCグループ(その他の職種)にのみ特定加算による賃金改善を実施(2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.2)問14参照)	○
Bグループ(その他の介護職員)及びCグループ(その他の職種)にのみ特定加算による賃金改善を実施(2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.1)問5参照)	▲ 例外

## 2. 賃金改善の配分方法

賃金改善における配分方法については、以下のルールがある。

### ●共通ルール(※A～Cグループに関係なく適用されるルール)

①配分にあたっては、**グループごとの賃金改善に要する費用の平均額**(以下「**平均賃金改善額**」  
という。詳細はP19参照。)について、配分方法ごとの要件を満たす必要がある。

具体的には、

賃金改善における配分方法	配分要件
Aグループのみに配分	—
Aグループ及びBグループに配分	平均賃金改善額のグループ比が A:B=2以上:1
Aグループ、Bグループ及びCグループに配分	平均賃金改善額のグループ比が A:B:C=2以上:1:0.5以下(※)
Aグループ及びCグループに配分	平均賃金改善額のグループ比が A:C=4以上:1
Bグループ及びCグループに配分	平均賃金改善額のグループ比が B:C=2以上:1(※)

※ただし、Bグループの**平均賃金額**≥Cグループの**平均賃金額**の場合、  
Bグループの**平均賃金改善額**:Cグループの**平均賃金改善額**=2以上:1でなくても可。  
その場合、Bグループの**平均賃金改善額**:Cグループの**平均賃金改善額**=1:1までの  
調整が可能(2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.2)問11参照)。

②グループ内の一人ひとりの賃金改善額は、柔軟な設定が可能。

### ●各グループ毎のルール

①Aグループ(経験・技能のある介護職員)

・Aグループのうち1人以上は、次のa, bいずれかの賃金改善を行うこと。

- a. 賃金改善に要する費用が月額平均8万円以上であること
  - ☑月額平均は、賃金改善実施期間中の平均で算出。
  - ☑手当等を含めて判断し、法定福利費(事業主負担分)増加分を含む。
  - ☑処遇改善加算による賃金改善額は含まない。
- b. 賃金改善後の賃金が年額440万円以上であること
  - ☑手当等を含めて判断し、法定福利費(事業主負担分)増加分を含まない。
  - ☑処遇改善加算による賃金改善額を含む。

(整理表)

賃金改善方法	手当等を	法定福利費増加分を	処遇改善加算を
賃金改善に要する費用が月額8万円以上	含む	含む	含まない
賃金改善後の賃金が年額440万円以上	含む	含まない	含む

## ②Bグループ(Aグループ以外の介護職員)

- ・特に無し

## ③Cグループ(その他の職種)

- ・賃金改善前の賃金が既に440万円を上回る職員は、賃金改善の対象にできない。
- ・賃金改善の対象職員は、賃金改善後の賃金が年額440万円を上回ってはいけない。



区分	手当等を	法定福利費増加分を	処遇改善加算を
Cグループの賃金改善前の賃金	含む	—	—
Cグループの賃金改善後の賃金	含む	含まない	含まない

Cグループの年額440万円の基準について、非常勤の給与の計算はどのように行うのですか(2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.1)問4参照)。

Cグループの職員(非常勤)の年額440万円の計算方法

→常勤換算方法で計算して賃金額を判断する

(例)常勤換算で0.5の非常勤職員(年額賃金220万円)の基準判定に係る計算

実際の年額賃金÷当該職員の常勤換算値

= 220万÷0.5=440万…基準超過

●特定加算算定にかかる平均賃金改善額の算出方法

特定加算の配分にあたっては、1のとおり職員をグループに分け、それぞれのグループ毎の賃金改善に要する費用の平均(以下「平均賃金改善額」という。)を算出し、P17で示した配分方法の要件(例:平均賃金改善額の配分要件…Aグループ:Bグループ=2以上:1など)を満たさなければならない。

(平均賃金改善額算出にあたっての留意点)

- ☑グループごとの平均賃金改善額の算出する際は、賃金改善を行う職員に加え、賃金改善を行わない職員も含めて算出する(2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.1)問13参照)。
- ☑各グループの対象人数については、原則として常勤換算方法により人数を算出する。  
※Cグループのみ、実人数で算出することも可能(2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.1)問12参照)。
- ☑平均賃金改善額の算出方法は計画策定時と実績報告時で異なる。以下参照。

《特定加算算定にかかる計画策定時の平均賃金改善額の算出方法》

$$\frac{\text{特定加算見込額}}{\text{前年度のグループ別の1月あたり常勤換算職員数}(\ast 1) \times \text{賃金改善実施機関の月数}} \times \text{事業所が定める配分比率}(\ast 2)$$

※1 原則として、計画書を提出した前月の常勤換算職員数  
(Cグループのみ、実人数による算出も可)

※2 P17の配分要件を満たすよう設定

《特定加算算定にかかる実績報告時の平均賃金改善額の算出方法》

$$\frac{\text{当該年度(4~3月)のグループ別の賃金総額}(\ast 3)}{\text{当該年度(4~3月)のグループ別の常勤換算職員数}(\ast 4)} \times \frac{\text{前年度(1~12月)のグループ別の賃金総額}(\ast 5)}{\text{前年度(1~12月)のグループ別の常勤換算職員数}(\ast 4)}$$

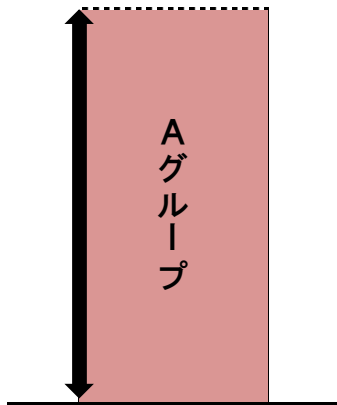
※3 処遇改善加算を算定し実施される賃金改善額を除く。

※4 原則として、常勤換算職員数(=賃金改善実施期間中の平均値)  
(Cグループのみ、実人員による算出も可)

※5 処遇改善加算及び特定加算を算定し実施された賃金改善額並びに事業者独自の賃金改善額を除く。

●具体的な特定加算による賃金改善方法について

(1) Aグループのみ特定加算による賃金改善を行う場合



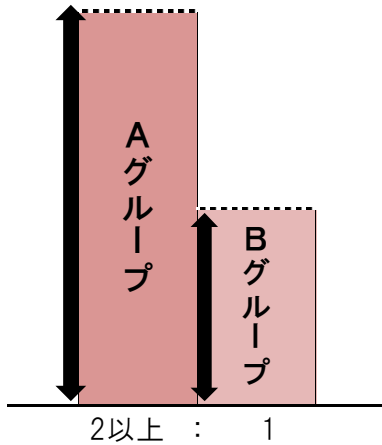
↑  
↓  
…  
平均賃金改善額。  
以下同じ。

(留意点)※再掲含む

①Aの職員1人以上は、次のいずれかの賃金改善を行っていること。

- a 賃金改善に要する費用が月額平均8万円以上であること
- b 賃金改善後の賃金が年額440万円以上であること

(2) AグループとBグループのみ特定加算による賃金改善を行う場合

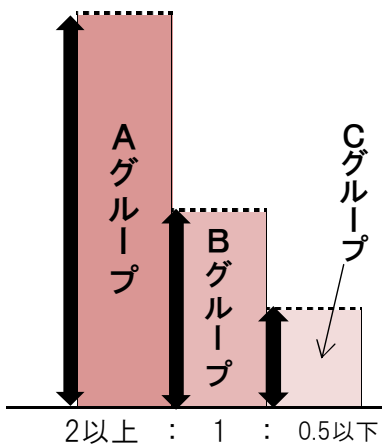


(留意点)※再掲含む

①Aは、(1)①の条件を満たしていること。

②平均賃金改善額について、  
A:B=2以上:1となること。

(3) A・B・Cグループ全てに特定加算による賃金改善を行う場合



(留意点)※再掲含む

①Aは、(1)①の条件を満たしていること。

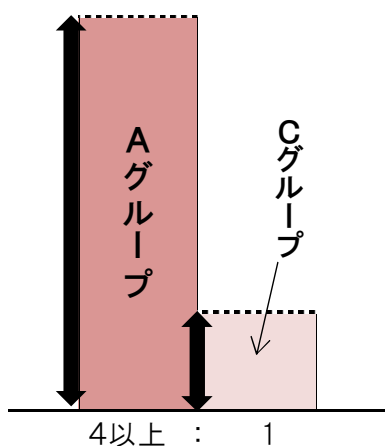
②平均賃金改善額について、  
A:B:C=2以上:1:0.5以下となること。  
※ただし、平均賃金額が $B \geq C$ の場合に限り、  
平均賃金改善額について  
B:C=1:1まで調整可能。

③Cグループの職員は、賃金改善後の賃金が年額440万を上回らないこと。

#### (4) A・Cグループに特定加算による賃金改善を行う場合

Bグループ(他の介護職員)を設定せず、Aグループ(経験・技能のある介護職員)とCグループ(その他の職種)のみの設定となることは想定されますか。  
(2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.2)問14参照)。

- ・事業所毎にAグループ(経験・技能のある介護職員)を設定することが必要。
- ・しかし、介護職員の定着が進み、勤続年数が長くなったこと等により、事業所で働く介護職員の全てが「経験・技能のある介護職員」であると認められる場合には、AグループとCグループのみの設定となることも想定される。



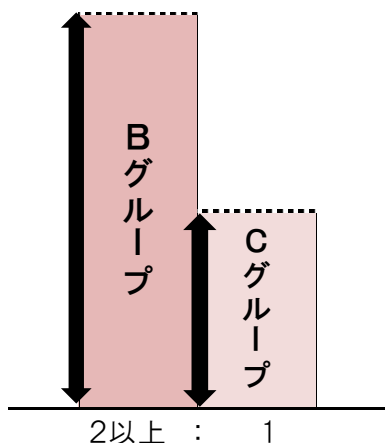
(留意点)※再掲含む

- ①Aは、(1)①の条件を満たしていること。
- ②平均賃金改善額について、  
A:C=4以上:1となること。
- ③Cグループの職員は、賃金改善後の賃金が年額440万を上回らないこと。

#### (5) B・Cグループに特定加算による賃金改善を行う場合

Aグループ(経験・技能のある介護職員)を設定せず、Bグループ(他の介護職員)とCグループ(その他の職種)のみの設定となることは可能ですか。  
(2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.1)問5参照)。

- ・特定加算は、事業所内で相対的に経験・技能の高い介護職員をAグループ(経験・技能のある介護職員)として設定し、その中で月額平均8万円の賃金改善等対象者を設定することが基本。
- ・ただし、介護福祉士がいない場合や、比較的新しく開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定の期間を有するなど介護職員間の経験・技能に明らかな差がない場合などに限り、例外的にAグループを設定しないことも可能。
- ・この場合、Aグループを設定しない理由について、計画書・実績報告書に具体的に記載する必要あり。



(留意点)※再掲含む

- ①Cは、(3)③の条件を満たしていること。
- ②平均賃金改善額について、  
B:C=2以上:1となること。  
※ただし、平均賃金額が $B \geq C$ の場合に限り、  
平均賃金改善額について  
B:C=1:1まで調整可能。

## ●例外的取扱いについて

P21までの説明にかかわらず、次の場合であっても例外的に特定加算を算定することが可能。

### (1)合理的な理由により、事業所内に経験・技能のある介護職員に該当する場合がないため、Aグループの設定が困難な場合(再掲)

#### 合理的な理由にあたる事例

- ・介護福祉士がいない場合
- ・比較的新しく開所した事業所で、研修・実務経験の習得に時間を要するなど介護職員間の経験・技能に明らかな差がない場合 など

例外的にBグループ・Cグループのみで特定加算による賃金改善を行うことが可能。  
詳しくはP21参照。

### (2)合理的な理由により、Aグループの経験・技能のある介護職員のうち1人以上に対する月額平均8万円以上等の賃金改善が困難な場合

#### 合理的な理由にあたる事例

- ・小規模事業所等で加算額全体が少額な場合
- ・職員全体の賃金水準が低い事業所等で、直ちに1人の賃金を引き上げることが困難な場合
- ・月額平均8万円以上等の賃金改善を行うにあたり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、就労規則等の既定の整備や研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要する場合

上記の例のような合理的理由があると判断される場合に限り、Aグループの賃金改善要件である月額平均8万円以上の賃金改善等を実施できなくとも、特定加算の算定は可能。

#### 対応

- ・上記に該当する場合、計画書および実績報告書にて、経験・技能のある介護職員に対して月額平均8万円以上等の賃金改善を行うことができない合理的な理由を記載すること。



### 3. 実施方法(事業所単位または法人単位)と法人単位の取扱いについて

令和2年度から、処遇改善加算と特別加算の様式はひとつに統合され、まとめて指定権者に届け出すことになった。

届け出方法について、事業所単位で行う方法と法人単位で行う方法があり、法人単位で届け出する場合、特定加算のグループ設定を法人全体で行うことが可能となる。

特定加算について、法人単位の申請が可能とされていますが、法人単位で取扱いが認められる。範囲はどこまでですか。  
(2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.1)問15参照)。

・法人単位での取扱い(=設定)が認められる範囲と条件は以下のとおり。

範囲	条件
法人職員全体でA、B、Cグループの設定が可能	—
上記のAグループで月額平均8万円以上の賃金改善になる者または賃金改善後の年額440万円以上の者	法人に1人以上ではなく、事業所数に応じた設定が必要 (法人で特定加算の算定を行う事業所数が3の場合は、左記条件の者が3人以上必要)

・ただし、特定加算未取得事業所・対象外事業所や、介護保険外サービスを含めての一括した取扱いは認められません。

(一括申請が可能な事業所の範囲=着色部分)

特定加算取得事業所	特定加算 未取得事業所	特定加算 非対象サービス	医療 障害 保育
特定加算対象サービス			
介護保険サービス			

### 4. 特定加算の配分手順(まとめ)

#### ①特定加算により賃金改善を行う単位の決定(→P23)

・賃金改善を行う単位を、法人単位か事業所単位か決定する。

#### ②「経験・技能のある介護職員」の基準の設定(→P16)

・法人または事業所として「経験・技能のある介護職員」の基準を設定する。

#### ③賃金改善額が月額平均8万円以上または賃金改善後に年額440万円以上となる者の決定(→P17)

・「経験・技能のある介護職員」のうち、上記条件を満たす介護職員を1人以上設定する。

#### ④賃金改善方法(どのグループで賃金改善の対象とするか)を決定(→P20~21)

・P15~16、P20~21を参照に、特定加算による賃金改善対象となるグループを決定する。

#### ⑤グループごとの平均賃金改善見込額を算出(→P17)

・設定したグループによって特定加算による賃金改善の配分比率を守るよう設定する。

各都道府県介護保険担当課（室）

各市町村介護保険担当課（室）

各介護保険関係団体 御中

← 厚生労働省 老健局老人保健課

## 介護保険最新情報

### 今回の内容

「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」の送付について

計 26 枚（本紙を除く）

Vol.775

令和2年3月5日

厚生労働省老健局老人保健課

【 貴関係諸団体に速やかに送信いただきますよう  
よろしく願いいたします。 】

連絡先 TEL：03-5253-1111(内線 3948、3949)  
FAX：03-3595-4010

老発0305第6号  
令和2年3月5日

各都道府県知事 殿

厚生労働省老健局長  
(公印省略)

介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について

介護分野の人的制約が強まる中、介護現場の業務効率化は急務であり、その一環として介護分野における文書負担に係る負担軽減を行うため社会保障審議会介護保険部会に「介護分野の文書に係る負担軽減に関する専門委員会」を設置し、令和元年12月4日に中間取りまとめが行われたところである。

今般、当該取りまとめを踏まえ、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算について、確実な処遇改善を担保しつつ、算定に係る文書負担の軽減を図るため、算定要件の考え方の整理を行い、介護職員処遇改善計画書と介護職員等特定処遇改善計画書（以下「計画書」という。）及び介護職員処遇改善実績報告書と介護職員等特定処遇改善実績報告書（以下「実績報告書」という。）の一本化を行うこととしたものである。

加算の取得については、「指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成12年厚生省告示第19号）、「指定施設サービス等に要する費用の額の算定に関する基準」（平成12年厚生省告示第21号）、「指定地域密着型サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成18年厚生労働省告示第126号）、「指定介護予防サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成18年厚生労働省告示第127号）、「指定地域密着型介護予防サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成18年厚生労働省告示第128号）及び「厚生労働大臣が定める基準」（平成27年厚生労働省告示第95号。以下「算定基準」という。）において示しているところであるが、今般、基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例を下記のとおりお示しするので、ご了知の上、貴管内市町村、関係団体、関係機関にその周知をお願いしたい。

なお、本通知は、令和2年度の介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に係る届出から適用することとし、平成30年3月22日老発0322第2号厚生労働省老健局長通知「介護職員処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」及び平成31年4月12日老発0412第8号厚生労働省老健局長通知「介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」は令和2年3月5日をもって廃止する。

## 記

### 1 基本的考え方

介護職員処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という。）は、平成23年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金（以下「交付金」という。）による賃金改善の効果を継続する観点から、平成24年度から交付金を円滑に介護報酬に移行し、交付金の対象であった介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設されたものである。

このため、当該交付金の交付を受けていた介護サービス事業者又は介護保険施設（以下「介護サービス事業者等」という。）は、原則として交付金による賃金改善の水準を維持することが求められる。

平成27年度の介護報酬改定においては、事業主が介護職員の資質向上や雇用管理の改善をより一層推進し、介護職員が積極的に資質向上やキャリア形成を行うことができる労働環境を整備するとともに、介護職員自身が研修等を積極的に活用することにより、介護職員の社会的・経済的な評価が高まっていく好循環を生み出していくことが重要であることを踏まえ、事業主の取組がより一層促進されるよう処遇改善加算を拡充したものである。

平成29年度の介護報酬改定においては、介護人材の職場定着の必要性、介護福祉士に期待される役割の増大、介護サービス事業者等による昇給や評価を含む賃金制度の整備・運用状況などを踏まえ、事業者による、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築を促すため、更なる処遇改善加算の拡充を行ったものである。

平成30年度の介護報酬改定においては、処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、要件の一部を満たさない事業者に対し、減算された単位数での処遇改善加算の取得を認める区分であることや、当該区分の取得率や報酬体系の簡素化の観点を踏まえ、一定の経過措置期間を設け、これを廃止するとともに、処遇改善加算の対象となるサービスに、介護医療院サービス（及び介護医療院が行う（介護予防）短期入所療養介護）を加えることとした。

2019年度の介護報酬改定においては、介護職員の確保・定着につなげていくため、処遇改善加算に加え、介護職員等特定処遇改善加算（以下「特定加算」という。）を創設し、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとし、更なる処遇改善を行ったところである。

なお、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、福祉用具貸与並びに介護予防訪問看護、介護予防訪問リハビリテーション、介護予防居宅療養管理指導、介護予防福祉用具貸与並びに居宅介護支援及び介護予防支援については、処遇改善加算及び特定加算（以下「処遇改善加算等」という。）の算定対象外とする。

### 2 処遇改善加算等の仕組みと賃金改善の実施等

#### （1） 処遇改善加算等の仕組み

介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算（処遇改善加算等を除く。）を加えた1月当たりの総単位数に別紙1別表1のサービス別加算率を乗じて単位数を算定する。なお、処遇改善加算等は、区分支給限度基準額の算定対象から除外される。

## (2) 処遇改善加算等の算定額に相当する賃金改善の実施

### ① 賃金改善の考え方について

介護サービス事業者等は、処遇改善加算等の算定額に相当する介護職員の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）を含む。）の改善（以下「賃金改善」という。）を実施しなければならない。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、7（2）の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

具体的には、賃金改善は、処遇改善加算と特定加算による賃金改善とを区別した上で、介護サービス事業者等における処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者の独自の賃金改善額を除いた賃金の水準と、各介護サービス事業者の独自の賃金改善額を含む処遇改善加算等を取得し実施される賃金の水準との差分により判断する。

### ② 賃金改善に係る留意点

処遇改善加算等を取得した介護サービス事業者等は、処遇改善加算等の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、取得する加算に応じた基準を満たす必要がある。なお、当該基準の達成に向けて取り組む費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれないものであることに留意すること。

#### a 処遇改善加算

算定基準第4号イ（7）（以下「キャリアパス要件」という。）又はイ（8）（以下「職場環境等要件」という。）（以下「キャリアパス要件等」という。）

#### b 特定加算

特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施、算定基準第4号の2イ（5）（以下「介護福祉士の配置要件」という。）、イ（6）（以下「処遇改善加算要件」という。）、イ（7）（以下「職場環境等要件」という。）又はイ（8）（以下「見える化要件」という。）

## 3 計画書の作成

### (1) 介護職員処遇改善加算

#### ① 賃金改善計画の記載

処遇改善加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、算定基準第4号イ（2）に定める介護職員処遇改善計画書を、次の一から四までに掲げる事項について、別紙様式2-1及び別紙様式2-2により作成すること。

一 処遇改善加算の見込額(別紙様式2-1の2(1)③)

(処遇改善加算の見込額の計算)

処遇改善加算の見込額 =  $a \times b \times c \times d$  (1円未満の端数切り捨て)

a 一月当たりの介護報酬総単位数

処遇改善加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の介護報酬総単位数(基本報酬サービス費に各種加算減算(処遇改善加算等を除く。))を加えた単位数を12で除したもの。なお、これにより難い合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により一月あたり介護報酬総単位数を推定するものとする。

b サービス別加算率(別紙1表1)(1単位未満の端数四捨五入)

c 1単位の単価

d 賃金改善実施期間

二 賃金改善の見込額(別紙様式2-1の2(1)④)

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額(当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。)の総額(aの額からbの額を差し引いた額をいう。)であって、一の額を上回る額をいう。

a 処遇改善加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた介護職員の賃金の総額(特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を除く)

b 前年度の介護職員の賃金の総額

処遇改善加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の介護職員の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額を除く)。なお、これにより難い合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により前年度の介護職員の賃金の総額を推定するものとする。

三 賃金改善実施期間(別紙様式2-1の2(1)⑤)

原則4月(年度の途中で加算を取得する場合、当該加算を取得した月)から翌年の3月までの期間をいう。

四 賃金改善を行う賃金項目及び方法(別紙様式2-1の2(3))

賃金改善を行う賃金項目(増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類(基本給、手当、賞与等)等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額をいい、当該事項について可能な限り具体的に記載すること。また、処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善の他に、各介護サービス事業者等の独自の賃金改善を行っている場合には、その内容を記載すること。

② キャリアパス要件等に係る記載

キャリアパス要件等については、取得する処遇改善加算の区分に応じた事項を介護職員処遇改善計画書に記載すること。

(キャリアパス要件I)

次のイ、ロ及びハを満たすこと。

イ 介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。

ロ イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。

ハ イ及びロの内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

（キャリアパス要件Ⅱ）

次のイ及びロを満たすこと。

イ 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び一又は二に掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。

一 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施（OJT、OFF-JT等）するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。

二 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。

ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。

（キャリアパス要件Ⅲ）

次のイ及びロを満たすこと。

イ 介護職員について、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ていること。具体的には、次の一から三までのいずれかに該当する仕組みであること。

一 経験に応じて昇給する仕組み

「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みであること。

二 資格等に応じて昇給する仕組み

「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みであること。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業者や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。

三 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み

「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みであること。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

ロ イの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

（職場環境等要件）

取得する処遇改善加算の区分に応じて、いずれかを満たすこと。

イ 処遇改善加算（Ⅰ）及び（Ⅱ）

平成27年4月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容（別紙1表4参照）を全ての介護職員に周知していること。

ロ 処遇改善加算（Ⅲ）及び（Ⅳ）

平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容（別紙1表4参照）を全ての介護職員に周知していること。

（処遇改善加算の算定要件）

取得する処遇改善加算の区分に応じた要件を満たすこと。

- イ 処遇改善加算（Ⅰ）については、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及び職場環境等要件の全てを満たすこと。
- ロ 処遇改善加算（Ⅱ）については、キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ及び職場環境等要件の全てを満たすこと。
- ハ 処遇改善加算（Ⅲ）については、キャリアパス要件Ⅰ又はキャリアパス要件Ⅱのいずれかを満たすことに加え、職場環境等要件を満たすこと。
- ニ 処遇改善加算（Ⅳ）については、キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ又は職場環境等要件のいずれかの要件を満たすこと。
- ホ 処遇改善加算（Ⅴ）については、キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ及び職場環境等要件のいずれの要件も満たさないこと。

## （2） 介護職員等特定処遇改善加算

### ① 配分対象と配分方法

#### 一 賃金改善の対象となるグループ

特定加算による賃金改善を行うに当たり、経験・技能のある介護職員を定義した上で、介護サービス事業所等に従事する全ての職員を以下のグループに割り振ること。

##### a 経験・技能のある介護職員

介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。具体的には、介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業者の裁量で設定することとする。

##### b 他の介護職員

経験・技能のある介護職員を除く介護職員をいう。

##### c その他の職種

介護職員以外の職員をいう。

#### 二 事業所における配分方法

実際の配分に当たっては、一 a～c それぞれにおける平均賃金改善額等について、以下のとおりとすること。この場合、二 a～c 内での一人ひとりの賃金改善額は、柔軟な設定が可能であること。

- a 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額平均8万円（賃金改善実施期間における平均とする。以下同じ。）以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上であること（現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合にはこの限りでない。）。ただし、以下の場合など例外的に当該賃金改善が困難な場合は、合理的な説明を求



めることとすること。

- ・ 小規模事業所等で加算額全体が少額である場合
- ・ 職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合
- ・ 8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力や処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合

- b 当該事業所における経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。
- c 他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の2倍以上であること。ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額の見込額を上回らない場合はこの限りでないこと。
- d その他の職種の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこと（賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る場合には、当該職員は特定加算による賃金改善の対象とならない）。

## ② 賃金改善計画の記載

特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、算定基準第4号の2イ(2)に定める介護職員等特定処遇改善計画書を、次の一から六までに掲げる事項について、別紙様式2-1及び別紙様式2-3により作成すること。

### 一 特定加算の見込額（別紙様式2-1の2(2)⑤）

3(1)①一の規定を準用する。

### 二 賃金改善の見込額（別紙様式2-1の2(2)⑥）

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）とし、一の額を上回る額でなければならない。

a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額（処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額を除く。）

b 前年度の賃金の総額

特定加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の賃金の総額（処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額を除く。）。なお、これにより難い合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により前年度の賃金の総額を推定するものとする。

### 三 グループ毎の平均賃金改善額（別紙様式2-1の2(2)⑦）

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループ毎の平均額（aの額をb及び六の賃金改善実施期間で除して算出した額）をいう。

- a 一の特定加算の見込額
  - b 前年度の一月当たり常勤換算職員数（小数点第2位以下切り捨て）（原則として、当該計画書を提出した前月の常勤換算職員数をいう。ただし、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能とする。）
- 四 前年度のグループ毎の平均賃金額（月額）
- 特定加算を取得する前年度のグループ毎の平均賃金額（月額）（aの額をbで除した額）をいう。（実績報告書においてグループ毎の平均賃金改善額を確認するために用いるもの。）
- a 前年度の賃金の総額
 

加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の賃金の総額（処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額を除く。）。
  - b 前年度の常勤換算職員数（小数点第2位以下切り捨て）
 

加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の常勤換算職員数（その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能。）
- 五 「経験・技能のある介護職員」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の見込数
- 六 賃金改善実施期間（別紙様式2-1の2（2）⑧）
- 3（1）①三の規定を準用する。
- ③ 賃金改善を行う賃金項目及び方法（別紙様式2-1の2（3））
- 賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、平均賃金改善見込額をいい、当該事項について可能な限り具体的に記載すること。なお、「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。また、処遇改善加算等の他に、各介護サービス事業者等の独自の賃金改善を行っている場合には、その内容を記載すること。
- ④ 賃金改善以外の要件に係る記載
- 取得する特定加算の区分に応じ、次に掲げる要件について、加算の算定要件に応じて、介護職員等特定処遇改善計画書に記載すること。
- （職場環境等要件）
- 平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、別紙1表4の「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。なお、処遇改善加算と特定加算において、異なる取組を行うことまでを求めるものではないこと。
- （介護福祉士の配置等要件）
- サービス提供体制強化加算の最も上位の区分（訪問介護にあっては特定事業所加算（（Ⅰ）又は（Ⅱ）、特定施設入居者生活介護等にあってはサービス

提供体制強化加算（Ⅰ）イ又は入居継続支援加算、夜間対応型訪問介護（夜間対応型訪問介護費（Ⅱ）を算定する場合）にあつてはサービス提供体制強化加算（Ⅱ）イ、地域密着型通所介護（療養通所介護費を算定する場合）にあつてはサービス提供体制強化加算（Ⅲ）、介護老人福祉施設等にあつてはサービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ又は日常生活継続支援加算）を算定していること。

（処遇改善加算要件）

処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定していること（特定加算と同時に処遇改善加算にかかる計画書の届出を行い、算定される場合を含む。）。

（見える化要件）

特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。

当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。

（特定加算の算定要件）

加算を取得するに当たっては、取得する処遇改善加算の区分に応じた要件を満たすこと。

イ 特定加算（Ⅰ）については、介護福祉士の配置等要件、処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

ロ 特定加算（Ⅱ）については、処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

#### 4 実績報告書等の作成

##### （1）介護職員処遇改善加算

処遇改善加算を取得した介護サービス事業者等は、算定基準第4号イ（4）の規定に基づき、各事業年度における最終の加算の支払いがあつた月の翌々月の末日までに、都道府県知事等に対して、別紙様式3-1及び3-2の介護職員処遇改善実績報告書を提出し、2年間保存することとする。

一 処遇改善加算の総額（別紙様式3-1の2①）

二 賃金改善所要額（別紙様式3-1の2②）

各介護サービス事業所等において、賃金改善実施期間における賃金改善に要した費用（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分に充当した場合は、その額を含む。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であつて、一の額以上の額を記載する。

a 介護職員に支給した賃金の総額（特定加算を取得し実施される賃金改善額を除く。）

b 前年度の賃金の総額（3（1）①二bの額）

## (2) 介護職員等特定処遇改善加算

特定加算を取得した介護サービス事業者等は、算定基準第4号の二イ(4)の規定に基づき、各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに、都道府県知事等に対して、別紙様式3-1及び3-2の介護職員等特定処遇改善実績報告書を提出し、2年間保存することとする。

一 特定加算の総額（別紙様式3-1の2①）

二 賃金改善所要額（別紙様式3-1の2②）

各介護サービス事業所等において、賃金改善実施期間における賃金改善に要した費用（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分に充当した場合は、その額を含む。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、一の額以上の額を記載する。

a 職員に支給した賃金の総額（処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額を除く。）

b 前年度の賃金の総額（3(2)②二bの額）

三 グループ毎の平均賃金改善額（別紙様式3-1の2③）

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要するグループ毎の平均額（aの額をbで除したもの。）からcの額を差し引いたものをいう。

a 各グループにおける、職員に支給した賃金の総額（処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額を除く。）

b 当該グループの対象人数（原則として常勤換算方法によるものとする。ただし、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能とする。）

c 前年度のグループ毎の平均賃金額（月額）（3(2)②四の額）

四 「経験・技能のある介護職員」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の数（当該者を設定できない場合はその理由）

## 5 届出内容を証明する資料の保管及び提示

処遇改善加算等を取得しようとする介護サービス事業者等は、計画書の提出に当たり、計画書のチェックリストを確認するとともに、記載内容の根拠となる資料及び以下の書類を適切に保管し、都道府県知事等から求めがあった場合には速やかに提示しなければならない。

イ 労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条に規定する就業規則（賃金・退職手当・臨時の賃金等に関する規程、3(1)②のうちキャリアパス要件Ⅰに係る任用要件及び賃金体系に関する規程、3(1)②のうちキャリアパス要件Ⅲに係る昇給の仕組みに関する規程を就業規則と別に作成している場合には、それらの規程を含む。以下「就業規則等」という。）

ロ 労働保険に加入していることが確認できる書類（労働保険関係成立届、労働保険概算・確定保険料申告書等）

## 6 都道府県知事等への届出

### (1) 処遇改善加算等の届出

処遇改善加算等を取得しようとする介護サービス事業者等は、処遇改善加算等を取得する月の前々月の末日までに、介護サービス事業所等ごとに、当該介護サービス事業所等の所在する都道府県知事等(当該介護サービス事業所等の指定等権者が都道府県知事である場合は都道府県知事とし、当該介護サービス事業所等の指定等権者が市町村長(特別区長を含む。以下同じ。)である場合は市町村長とする。以下同じ。)に提出するものとする。

### (2) 複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等の特例

別紙様式2-2又は2-3に含まれる介護サービス事業者等の指定権者である都道府県知事等に、別紙様式2-1から2-3を届け出なければならない。

## 7 都道府県知事等への変更等の届出

### (1) 変更の届出

介護サービス事業者等は、処遇改善加算等を取得する際に提出した計画書に変更(次の①から⑥までのいずれかに該当する場合に限る。)があった場合には、次の①から⑥までに定める事項を記載した変更の届出を行う。

① 会社法(平成17年法律第86号)の規定による吸収合併、新設合併等により、計画書の作成単位が変更となる場合は、当該事実発生までの賃金改善の実績及び承継後の賃金改善に関する内容

② 複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、当該申請に係る介護サービス事業所等に増減(新規指定、廃止等の事由による。)があった場合

- ・ 処遇改善加算については、別紙様式2-1の2(1)及び別紙様式2-2
- ・ 特定加算については、別紙様式2-1の2(2)及び別紙様式2-3

③ 就業規則を改正(介護職員の処遇に関する内容に限る。)した場合は、当該改正の概要

④ キャリアパス要件等に関する適合状況に変更(該当する処遇改善加算の区分に変更が生じる場合又は処遇改善加算(Ⅲ)若しくは処遇改善加算(Ⅳ)を算定している場合におけるキャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ及び職場環境等要件の要件間の変更が生じる場合に限る。)があった場合は、介護職員処遇改善計画書における賃金改善計画、キャリアパス要件等の変更に係る部分の内容

⑤ 介護福祉士の配置等要件に関する適合状況に変更があり、該当する加算の区分に変更が生じる場合は、介護職員等特定処遇改善計画書における賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件の変更に係る部分の内容

なお、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が常態化し、3か月以上継続した場合には、変更の届出を行うこと。

⑥ 別紙様式2-1の2(1)④ii)、2(2)⑥ii)、⑦iv)の額に変更がある場

合（上記①から⑤までのいずれかに該当する場合及び7（2）に該当する場合を除く。）

(2) 特別事情届出書

事業の継続を図るために、職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。以下この7において同じ。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、以下の①から④までの事項を記載した別紙様式4の特別な事情に係る届出書（以下「特別事情届出書」という。）を届け出ること。なお、年度を超えて介護職員の賃金を引き下げることとなった場合は、次年度の処遇改善加算等を取得するために必要な届出を行う際に、特別事情届出書を再度提出する必要がある。

- ① 処遇改善加算等を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
- ② 介護職員（特定加算を取得し、その他の職種を賃金改善の対象としている介護サービス事業所等については、その他の職種の職員を含む。（以下この7において同じ。））の賃金水準の引き下げの内容
- ③ 当該法人の経営及び介護職員の賃金水準の改善の見込み
- ④ 介護職員の賃金水準を引き下げることについて適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きに関して、労使の合意の時期及び方法 等

8 処遇改善加算等の停止

都道府県知事等は、処遇改善加算等を取得する介護サービス事業者等が(1)又は(2)に該当する場合は、既に支給された処遇改善加算等の一部若しくは全部を不正受給として返還させること又は処遇改善加算等を取り消すことができる。

なお、複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等（法人である場合に限る。）であって一括して計画書を作成している場合、当該介護サービス事業所等の指定権者間において協議し、必要に応じて監査等を連携して実施すること。指定権者間の協議に当たっては、都道府県が調整をすることが望ましい。

- (1) 処遇改善加算等の算定額に相当する賃金改善が行われていない、賃金水準の引き下げを行いながら7（2）の特別事情届出書の届出が行われていない等、算定要件を満たさない場合
- (2) 虚偽又は不正の手段により加算を受けた場合

9 処遇改善加算等の取得要件の周知・確認等について

都道府県等は、処遇改善加算等を算定している介護サービス事業所等が処遇改善加算等の取得要件を満たすことについて確認するとともに、適切な運用に努められたい。

(1) 賃金改善方法の周知について

処遇改善加算等の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について計画書を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること。

また、介護職員から処遇改善加算等に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

(2) 介護職員処遇改善計画書等について

都道府県等が介護サービス事業者等から計画書を受け取る際は処遇改善加算等の「見込額」と「賃金改善の見込額」を、実績報告書を受け取る際は処遇改善加算等の「加算総額」と「賃金改善所要額」を比較し、必ず「賃金改善の見込額」や「賃金改善所要額」が上回っていることを確認すること。特定加算については、グループごとの「平均賃金改善額」についても、同様に確認すること。

(3) 労働法規の順守について

処遇改善加算等の目的や、算定基準第4号イ(5)を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。

10 処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)の廃止について

「1 基本的な考え方」で示したとおり、処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)は一定の経過措置期間の後、廃止することとなっている。経過措置期間については、現時点で未定であるが、都道府県等におかれては、処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)が今後、廃止されるものであることを介護サービス事業者等に対して周知されたい。特に、処遇改善加算(Ⅳ)又は(Ⅴ)を取得している介護サービス事業者等に対しては、「介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業」等を活用することにより、当該事業者が、より上位の区分(処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までをいう。)の加算を取得できるように、積極的な働きかけを実施されたい。

11 その他

(1) 介護分野の文書に係る負担軽減に関する取組について

「介護分野の文書に係る負担軽減に関する専門委員会」における議論や中間取りまとめの趣旨を踏まえ、処遇改善加算等の様式の取扱いについては以下の通りとすること。

① 別紙様式は、原則として、都道府県等において変更を加えないこと。

② 計画書及び実績報告書の内容を証明する資料は、介護サービス事業者等が適切に保管していることを確認し、都道府県等からの求めがあった場合には速やかに提出することを要件として、届出時に全ての介護サービス事業者等から一律に添付を求めてはならないこと。

③ 別紙様式について押印は要しないこと。

(2) 処遇改善加算等の取得促進について

介護サービス事業者等における処遇改善加算等の新規取得や、より上位の区分の取得に向けた支援を行う「介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業」を適宜活用されたい。

(3) 人材確保等支援助成金(介護・保育労働者雇用管理制度助成コース(うち介護事業主申請分))について

介護労働者が職場に定着し、安心して働き続けるようにするためには、将来を見通せるような賃金体系が明確になっていることが重要であることから、各都道府県労働局において、介護労働者のために賃金制度を整備し、離職率の低下に取り組む介護事業主に対する助成を実施している。処遇改善加算等の取得と併せて、本助成を活用できる場合があることから、介護サービス事業者等が処遇改善加算等を取得しようとする場合には、適宜案内されたい。

また、本助成金を受給するに当たっては、賃金制度の整備前に計画を作成し、管轄都道府県労働局の認定を受ける必要があり、それに関連して、賃金制度の整備等については、(公財)介護労働安定センターによる無料の相談援助が活用できる。そのため本助成金の活用を検討している介護サービス事業者等への助言をお願いする。

なお、介護サービス事業者等に対する集団指導の場において、(公財)介護労働安定センターから雇用管理改善に向けた支援策の説明等を行うことも可能であることを申し添える。

※人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）のご案内  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292_00007.html)



別紙 1

表 1 加算算定対象サービス

サービス区分	介護職員処遇改善加算					介護職員等特定処遇改善加算	
	キャリアパス要件等の適合状況に応じた加算率					サービス提供体制強化加算等の算定状況に応じた加算率	
	介護職員処遇改善加算 (I) に該当 (ア)	介護職員処遇改善加算 (II) に該当 (イ)	介護職員処遇改善加算 (III) に該当 (ウ)	介護職員処遇改善加算 (IV) に該当 (エ)	介護職員処遇改善加算 (V) に該当 (オ)	介護職員等特定処遇改善加算 (I) に該当	介護職員等特定処遇改善加算 (II) に該当
訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%	(ウ)により算出した単位(一単位未満の端数四捨五入)×0.9	(ウ)により算出した単位(一単位未満の端数四捨五入)×0.8	6.3%	4.2%
夜間対応型訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%			6.3%	4.2%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13.7%	10.0%	5.5%			6.3%	4.2%
(介護予防)訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%			2.1%	1.5%
通所介護	5.9%	4.3%	2.3%			1.2%	1.0%
地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%			1.2%	1.0%
(介護予防)通所リハビリテーション	4.7%	3.4%	1.9%			2.0%	1.7%
(介護予防)特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%			1.8%	1.2%
地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%			1.8%	1.2%
(介護予防)認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%			3.1%	2.4%
(介護予防)小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%			1.5%	1.2%
看護小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%			1.5%	1.2%
(介護予防)認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%			3.1%	2.3%
介護福祉施設サービス	8.3%	6.0%	3.3%			2.7%	2.3%
地域密着型介護老人福祉施設	8.3%	6.0%	3.3%			2.7%	2.3%
(介護予防)短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%			2.7%	2.3%
介護保健施設サービス	3.9%	2.9%	1.6%			2.1%	1.7%
(介護予防)短期入所療養介護(老健)	3.9%	2.9%	1.6%			2.1%	1.7%
介護療養施設サービス	2.6%	1.9%	1.0%			1.5%	1.1%
(介護予防)短期入所療養介護	2.6%	1.9%	1.0%			1.5%	1.1%
(病院等(老健以外))	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%		
介護医療院サービス	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%		
(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%		

表 2 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
(介護予防)訪問看護、(介護予防)訪問リハビリテーション、(介護予防)福祉用具貸与、特定(介護予防)福祉用具販売、(介護予防)居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

表3-1 キャリアパス要件等の適合状況に応じた区分く処遇改善加算>

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）	3-（1）-②のキャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、キャリアパス要件Ⅲ、職場環境等要件の全てを満たす対象事業者
介護職員処遇改善加算（Ⅱ）	3-（1）-②のキャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ及び職場環境等要件の全てを満たす対象事業者
介護職員処遇改善加算（Ⅲ）	3-（1）-②のキャリアパス要件Ⅰ又はキャリアパス要件Ⅱのどちらかを満たすことに加え、職場環境等要件を満たす対象事業者
介護職員処遇改善加算（Ⅳ）	3-（1）-②のキャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ又は職場環境等要件のいずれかを満たす対象事業者
介護職員処遇改善加算（Ⅴ）	3-（1）-②のキャリアパス要件及び職場環境等要件のいずれも満たしていない対象事業者

表3-2 サービス提供体制強化加算等の算定状況に応じた加算率<特定加算>

介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	3-（2）-④の介護福祉士の配置等要件、処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たす対象事業者
介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	3-（2）-④の処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たす対象事業者

表4 職場環境等要件

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）</li> <li>研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>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</li> <li>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介護事業者に限る）</li> <li>その他</li> </ul>
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>新人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）制度等導入</li> <li>雇用管理改善のため管理者の労働・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</li> <li>ICT活用（ケア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</li> <li>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導入</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>その他</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護サービス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</li> <li>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）</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>非正規職員から正規職員への転換</li> <li>職員の増員による業務負担の軽減</li> <li>その他</li> </ul>

## 介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書(令和 年度)

## 1 基本情報&lt;共通&gt;

フリガナ					
法人名					
法人所在地	〒	—			
フリガナ					
書類作成担当者					
連絡先	電話番号		FAX番号		E-mail

【本計画書で提出する加算】 ※加算名をチェックすること。

 介護職員処遇改善加算(処遇改善加算) 介護職員等特定処遇改善加算(特定加算)

## 2 賃金改善計画について&lt;共通&gt;

※本計画に記載された金額は見込額であり、提出後の運営状況(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動があり得る。

## (1) 介護職員処遇改善加算

① 算定する加算の区分	※ 別紙様式2-2のとおり	
② 介護職員処遇改善加算の算定対象月		
③ 令和 年度介護職員処遇改善加算の見込額		円
④ 賃金改善の見込額(i-ii) (右欄の額は③欄の額を上回る)		円
i) 介護職員処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の介護職員の賃金の総額(見込額)		円
ii) 前年度の介護職員の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)【基準額1】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)		円
(ア) 前年度の介護職員の賃金の総額		円
(イ) 前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額		円
(ウ) 前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額(その他の職種に支払われた額を除く)		円
(エ) 前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額		円
⑤ 賃金改善実施期間	令和 年 月 ~ 令和 年 月	

## 【記入上の注意】

- ・(1)④ i)の「処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の介護職員の賃金の総額(見込額)」及びii) (ア)の「前年度の介護職員の賃金の総額」には、介護職員処遇改善加算による賃金改善を行った場合の法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。
- ・(1)④ i)の「介護職員処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の介護職員の賃金の総額(見込額)」には、特定加算を取得し実施される賃金の改善見込み額を除いた額を記載すること。
- ・(1)④ ii) (イ)の「前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額」及び(ウ)の「前年度の介護職員等処遇改善加算の加算の総額」は、都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載すること。(特定加算の加算の総額については、その他の職種に支給された額を除く。)
- ・(1)④ ii) (エ)の「前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、本計画書の提出年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算及び特定加算に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(3)ハ 各介護サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く賃金改善」欄に支給額、方法等の具体的な賃金改善の内容を記載すること。

(2) 介護職員等特定処遇改善加算

① 算定する特定加算の区分	※①、③、④ 別紙様式2-3のとおり、② 別紙2-2のとおり		
② 介護職員処遇改善加算の取得状況			
③ 介護福祉士の配置等要件 ※サービス提供体制強化加算等の算定状況			
④ 特定加算の算定対象月			
⑤ 令和 年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額(g)		円	
⑥ 賃金改善の見込額(i-ii) (右欄の額は⑥欄の額を上回ること)		円	
i) 特定加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)		円	
ii) 前年度の賃金の総額(処遇改善加算等取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)【基準額2】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)		円	
(ア)前年度の賃金の総額		円	
(イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額		円	
(ウ)前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額		円	
(エ)前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額		円	
⑦ 平均賃金改善額	経験・技能のある 介護職員(A)	他の介護職員(B)	その他の職種(C)
i) 前年度の賃金の総額(処遇改善加算等取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)(h)	円	円	円
ii) 前年度の常勤換算職員数(i)	人	人	人
iii) 前年度の一月当たりの常勤換算職員数(j)	人	人	人
iv) 前年度のグループ毎の平均賃金額(月額)【基準額3】(h)/(i)	円	円	円
v) グループ毎の平均賃金改善額(月額)(g)/(j)/(k) ※予定している配分方法について選択すること。(いずれか1つ) ※当該年度の特定加算の見込額と前年度の一月当たりの常勤換算方法により算出した職員数から算出した一人当たり配分額(月額)。(括弧内はグループ毎に配分可能な加算総額(年額))	○ (A)のみ実施 ( 円 ) ( 円 )	/	
	○ (A)及び(B)を実施 ( 円 ) ( 円 ) ( 円 )		
	○ (A)(B)(C)全て実施 ( 円 ) ( 円 ) ( 円 ) ( 円 )	/	
	○ 上記以外の方法で実施 ( 円 ) ( 円 ) ( 円 ) ( 円 )	/	
月額平均8万円の賃金改善となる者又は改善後の賃金が年額440万円となる者 人(見込)			
(「月額平均8万円の処遇改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者」を設定できない場合その理由)			
<input type="checkbox"/> 小規模事業所等で加算額全体が少額であるため。 <input type="checkbox"/> 職員全体の賃金水準が低く、直ちに月額平均8万円等まで賃金を引き上げることが困難であるため。 <input type="checkbox"/> 月額平均8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層や役職にある者に求められる能力や処遇を明確化することが必要であり、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要するため。 <input type="checkbox"/> その他( )			
⑧ 賃金改善実施期間(k)	令和 年 月 ~ 令和 年 月 ( か月 )		

【記入上の注意】

- (2)⑥ i)の「特定加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)」及びii) (ア)の「前年度の賃金の総額」には、特定加算による賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。
- (2)⑥ i)の「特定加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)」には、処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額を除いた額を記載すること。
- (2)⑥ ii) (イ)の「前年度の介護職員処遇改善加算の加算総額」及び(ウ)の「前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算総額」は、都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載すること。
- (2)⑥ ii) (エ)の「前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、本計画書の提出年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算及び特手加算に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(3)ハ 各介護サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く賃金改善」欄に支給額、方法等の具体的な賃金改善の内容を記載すること。
- (2)⑦ i)の「前年度の賃金の総額(処遇改善加算等取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)」には、一括申請を行う場合については、原則として、前年1月から12月までの賃金の総額を記載すること。ただし、「その他の職種(C)」には、賃金改善前の賃金が既に年額440万円を上回る職員の賃金を含まないこと。
- (2)⑦ iii)の「前年度の一月当たりの常勤換算職員数」には、一括申請を行う場合については、原則として、本計画書を提出する前月の常勤換算方法により算出した職員数を記載すること。ただし、「その他の職種(C)」については、実人数によることもできる。

(3) 賃金改善を行う賃金項目及び方法

イ 介護職員処遇改善加算

※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✓)  変更なし

賃金改善を行う給与の種類	<input type="checkbox"/> 基本給 <input type="checkbox"/> 手当(新設) <input type="checkbox"/> 手当(既存の増額) <input type="checkbox"/> 賞与 <input type="checkbox"/> その他
具体的な取組内容	(当該事業所における賃金改善の内容の根拠となる規則・規程) <input type="checkbox"/> 就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input type="checkbox"/> その他 ( ) (賃金改善に関する規定内容)
	※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。 ※前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を下線とするなど明確にすること。 (上記取組の開始時期)    平成    年    月 ( <input type="checkbox"/> 実施済 <input type="checkbox"/> 予定 )

ロ 介護職員等特定処遇改善加算

※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✓)  変更なし

経験・技能のある介護職員の考え方	
賃金改善を行う職員の範囲	<input type="checkbox"/> (A)経験・技能のある介護職員 <input type="checkbox"/> (B)他の介護職員 <input type="checkbox"/> (C)その他の職種 ((A)にチェック(✓)がない場合その理由)    _____
賃金改善を行う給与の種類	<input type="checkbox"/> 基本給 <input type="checkbox"/> 手当(新設) <input type="checkbox"/> 手当(既存の増額) <input type="checkbox"/> 賞与 <input type="checkbox"/> その他
具体的な取組内容	(当該事業所において賃金改善内容の根拠となる規則・規程) <input type="checkbox"/> 就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input type="checkbox"/> その他 ( ) (賃金改善に関する規定内容)
	※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。 資格・手当等に含めて賃金改善を行う場合は、その旨を記載すること。 ※前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を下線とするなど明確にすること。 (上記取組の開始時期)    令和    年    月 ( <input type="checkbox"/> 実施済 <input type="checkbox"/> 予定 )

ハ 各介護サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く賃金改善

(1)④ii)(エ)又は(2)⑥ii)(エ)の「前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額」に計上する場合は記載

独自の賃金改善の具体的な取組内容	
独自の賃金改善額の算定根拠	

### 3 キャリアパス要件について<処遇改善加算>

※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✓)  変更なし

次の要件について該当するものにチェック(✓)し、必要事項を具体的に記載すること。

キャリアパス要件Ⅰ 次のイからハまでのすべての基準を満たす。		加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず「該当」 <input type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 非該当	
イ	介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。		
ロ	イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。		
ハ イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知している。			

キャリアパス要件Ⅱ 次のイとロ両方の基準を満たす。		加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず「該当」 <input type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 非該当	
イ	介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①、②に関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。		
	イの実現のための具体的な取組内容 (該当する項目にチェック(✓)した上で、具体的な内容を記載)	<input type="checkbox"/> ①	資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、介護職員の能力評価を行う。 ※当該取組の内容について下記に記載すること
		<input type="checkbox"/> ②	資格取得のための支援の実施 ※当該取組の内容について下記に記載すること
ロ イについて、全ての介護職員に周知している。			

キャリアパス要件Ⅲ 次のイとロ両方の基準を満たす。		加算Ⅰの場合は必ず「該当」 <input type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 非該当	
イ	介護職員について、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ている。		
	具体的な仕組みの内容(該当するもの全てにチェック(✓)すること。)	<input type="checkbox"/> ①	経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。
		<input type="checkbox"/> ②	資格等に応じて昇給する仕組み ※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。
		<input type="checkbox"/> ③	一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み ※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。
ロ イについて、全ての介護職員に周知している。			

※要件Ⅲを満たす(加算Ⅰを算定する)場合、昇給する仕組みを具体的に記載している就業規則等について、指定権者からの求めがあった場合には速やかに提出できるよう、適切に保管すること。

#### 4 職場環境等要件について<共通>

※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✓)  変更なし

##### 【処遇改善加算】

平成20年10月から現在までに実施した事項について、全体で**必ず1つ以上**にチェック(✓)すること。(ただし、記載するに当たっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。)

##### 【特定加算】

平成20年10月から現在までに実施した事項について、必ず**全て**にチェック(✓)すること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、**それぞれ1つ以上の取組を行う**こと。 ※処遇改善加算と特定加算とで、別の取組を行うことは要しない。

分類	内容
資質の向上	<input type="checkbox"/> 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(研修受講時の他の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介護事業者に限る)
	<input type="checkbox"/> その他:
労働環境・ 処遇の改善	<input type="checkbox"/> 新人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)制度等導入
	<input type="checkbox"/> 雇用管理改善のため管理者の労働・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"/> ICT活用(ケア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"/> 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 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
	<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	<input type="checkbox"/> 介護サービス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"/> 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 type="checkbox"/> 非正規職員から正規職員への転換
	<input type="checkbox"/> 職員の増員による業務負担の軽減
<input type="checkbox"/> その他:	

#### 5 見える化要件について<特定加算>

※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✓)  変更なし

実施している周知方法について、チェック(✓)すること。

ホームページ への掲載	<input type="checkbox"/> 「介護サービス情報公表システム」への掲載	/	<input type="checkbox"/> 掲載予定
	<input type="checkbox"/> 自社のホームページに掲載	/	<input type="checkbox"/> 掲載予定
その他の方法 による掲示等	<input type="checkbox"/> 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示	/	<input type="checkbox"/> 掲載予定
	<input type="checkbox"/> その他( )	/	<input type="checkbox"/> 予定

以下の点を確認し、全ての項目にチェックして下さい。

確認項目	証明する資料の例
<input type="checkbox"/> 加算相当額を適切に配分するための賃金改善ルールを定めました。	就業規則、給与規程
<input type="checkbox"/> 処遇改善加算として給付される額は、職員の賃金改善のために全額支出します。	給与明細
<input type="checkbox"/> 加算対象となる職員の勤務体制及び資格要件を確認しました。	勤務体制表、介護福祉士登録証
<input type="checkbox"/> キャリアパス要件Ⅱの資質向上の目標及び具体的な計画を定めました。	資質向上のための計画
<input type="checkbox"/> 労働基準法、労働災害補償保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていません。	—
<input type="checkbox"/> 労働保険料の納付が適正に行われています。	労働保険関係成立届、確定保険料申告書
<input type="checkbox"/> 本計画書の内容を雇用する全ての職員に対して周知しました。	会議録、周知文書

※ 各証明資料は、指定権者からの求めがあった場合には、速やかに提出すること。

※ 本表への虚偽記載の他、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の請求に関して不正があった場合は、介護報酬の返還や指定取消となる場合がある。

計画書の記載内容に虚偽がないことを証明するとともに、記載内容を証明する資料を適切に保管していることを誓約します。

令和 年 月 日 法人名  
代表者 職名 氏名

法人名
-----

介護職員処遇改善加算額(見込額)の合計[円]
------------------------

	介護保険事業所番号	指定権者名	事業所の所在地		事業所名	サービス名	一月あたりの介護報酬総単位数[単位](a)	1単位あたりの単価[円](b)	新規・継続の別	①		②		③
			都道府県	市区町村						算定する介護職員処遇改善加算の区分	加算率(c)	算定対象月(d)	介護職員処遇改善加算の見込額 (a×b×c×d) [円]	
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														





## 介護職員処遇改善実績報告書・介護職員等特定処遇改善実績報告書(令和 年度)

## 1 基本情報

フリガナ 法人名					
法人所在地	〒 -				
フリガナ					
書類作成担当者					
連絡先	電話番号		FAX番号		E-mail

【本報告書で報告する加算】 加算名称にチェックを入れること。

 介護職員処遇改善加算(処遇改善加算) 介護職員等特定処遇改善加算(特定加算)

## 2 実績報告&lt;共通&gt;

※詳細は別紙様式3-2に記載

	介護職員処遇改善加算	介護職員等特定処遇改善加算
① 令和 年度分の加算の総額	円	円
② 賃金改善所要額(i-ii) (右欄の額は①欄の額を上回る事)	円	円
i) 加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額	(a)-(c) 円	(a)-(b) 円
本年度の賃金の総額(a)	円	円
介護職員処遇改善加算の総額(b)		円
介護職員等特定処遇改善加算の総額(c) (その他の職員への支給分を除く)	円	
ii) 前年度の賃金の総額【基準額1】【基準額2】	円	円

※②の「本年度の賃金の総額」には、賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。

※「前年度の賃金の総額」には、計画書の(1)④ii)又は(2)⑥ii)の額を記載すること

## ③ 平均賃金改善額&lt;特定&gt;

	賃金改善を 実施した グループ	前年度の平均賃金 額(月額)【基準額3】	本年度の平均賃金 額(月額)	平均賃金改善額 (配分比率)	改善後の賃金が 最も高額となった者 の賃金(年額)
(A) 経験・技能のある介護職員	<input type="checkbox"/>	円		-	
(B) 他の介護職員	<input type="checkbox"/>	円		-	
(C) その他の職種	<input type="checkbox"/>	円		-	円

※「前年度の平均賃金額(月額)」には、計画書(2)⑦iv)の額を記載すること。

## ④ 月額平均8万円又は改善後の賃金が年額440万円となった者&lt;特定&gt;

いずれかに該当する人数

人

(設定できない事業所があった場合その理由) ※複数回答可

- 小規模事業所等で加算額全体が少額であるため。
- 職員全体の賃金水準が低く、直ちに月額平均8万円等まで賃金を引き上げることが困難であるため。
- 月額平均8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層や役職にある者に求められる能力や処遇を明確化することが必要であり、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要するため。
- その他 ( )

※ 給与明細や勤務記録等、実績報告の根拠となる資料は、指定権者からの求めがあった場合に速やかに提出できるよう、適切に保管しておくこと。

※ 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関して、虚偽や不正があった場合には、支払われた介護給付費の返還や介護事業者の指定取消となる場合があるので留意すること。

実績報告書の記載内容に虚偽がないことを証明するとともに、記載内容を証明する資料を適切に保管していることを誓約します。

令和 年 月 日

(法人名)

(代表者名)



特別な事情に係る届出書（令和 年度）

基本情報

フリガナ 法人名					
法人所在地	〒				
フリガナ					
書類作成担当者					
連絡先	電話番号		FAX番号		E-mail

1. 事業の継続を図るために、介護職員の賃金を引き下げる必要がある状況について

当該法人の収支（介護事業に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少などにより経営が悪化し、一定期間にわたり収支が赤字である、資金繰りに支障が生じるなどの状況について記載

2. 賃金水準の引き下げの内容

3. 経営及び賃金水準の改善の見込み

※ 経営及び賃金水準の改善に係る計画等を提出し、代替することも可。

4. 賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等について

労使の合意の時期及び方法等について記載

令和 年 月 日

(法人名)  
(代表者名)

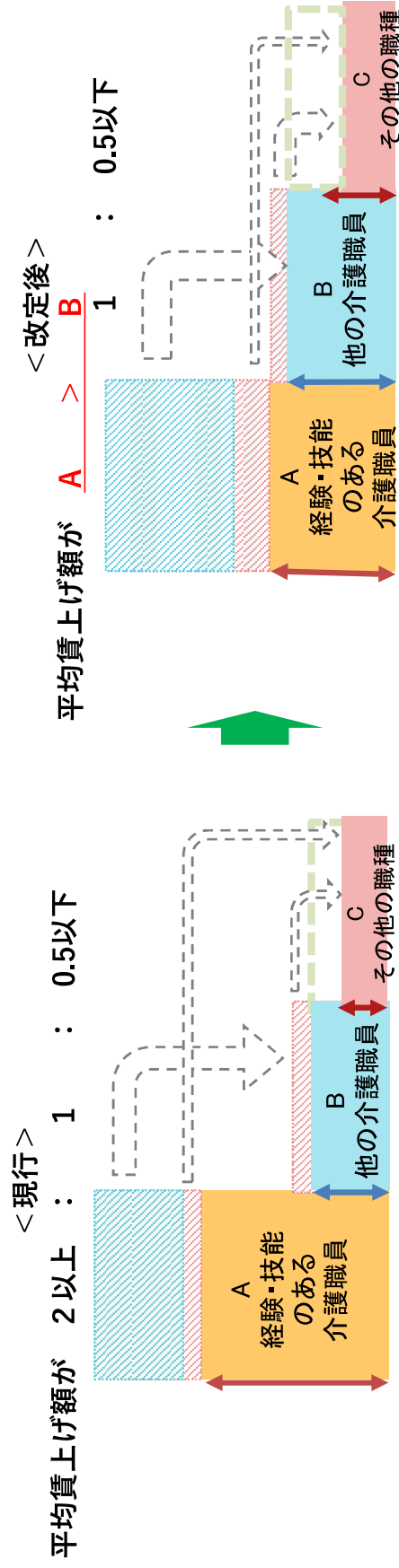
## 4. (1) 介護職員の処遇改善や職場環境の改善に向けた取組の推進 (その1)

### 特定処遇改善加算の介護職員間の配分ルールの柔軟化による取得促進

- 特定処遇改善加算について、制度の趣旨は維持しつつより活用しやすい仕組みとする観点から、平均の賃金改善額の配分ルールにおける「経験・技能のある介護職員」は「その他の介護職員」の「2倍以上とすること」について、「より高くすること」と見直す。【告示改正】

### 特定処遇改善加算の対象サービス

- リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準の実現を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うとの趣旨は維持した上で、小規模事業者を含め事業者がより活用しやすい仕組みとする観点から、見直しを行う。



### 職員の離職防止・定着に資する取組の推進

- 処遇改善加算や特定処遇改善加算の職場環境等要件について、職場環境改善の取組をより実効性が高いものとする観点からの見直しを行う。【告示改正、通知改正】

### 処遇改善加算・特定処遇改善加算の対象サービス

- 職場環境等要件に定める取組について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。【通知改正】
  - ・ 職員の新規採用や定着促進に資する取組
  - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
  - ・ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
  - ・ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
  - ・ 生産性の向上につながる取組
  - ・ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
- 職場環境等要件に基づく取組の実施について、当該年度における取組の実施を求める。【告示改正】