

介護職員（等特定）処遇改善加算 の制度概要について

注意

本資料は、令和2年3月時点の資料となります。

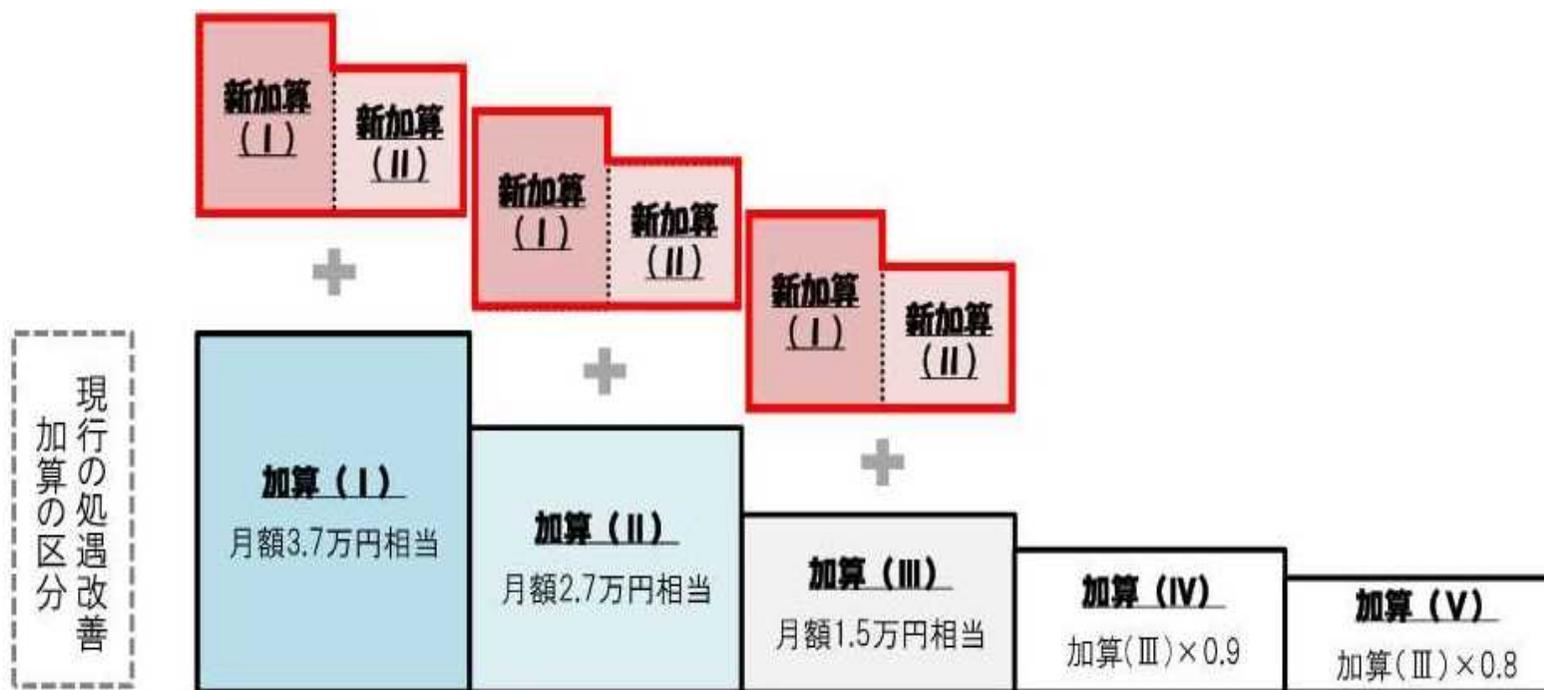
今後、厚生労働省から発出されるQ&A等により、内容が変更される可能性がありますので、あらかじめ御了承下さい。

和歌山県介護サービス指導室

介護職員（等特定）処遇改善加算の概要 その1

- ・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を介護報酬に移行し、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（平成24年度～）
- ・介護職員の社会的・経済的な評価をさらに高めるため、事業主が介護職員の資質向上や雇用管理の改善をより推進するために加算を拡充（平成27年度介護報酬改定）
※変更点 加算区分が3区分から4区分へ変更
- ・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、更なる加算の拡充（平成29年度介護報酬改定）
※変更点 加算区分が4区分から5区分へ変更
- ・平成30年度介護報酬改定において一定の経過措置期間（別に厚生労働大臣が定める期日まで）後、下位2つの加算（加算Ⅳ及び加算Ⅴ）を廃止予定
※変更点 加算区分が5区分から3区分へ変更予定
- ・介護人材確保の取組をより一層進めるため、経験・技能のある介護職員に重点化を図りながら、他の介護職員などの処遇改善に充てることのできるよう柔軟な運用を認めることを前提とした介護職員等特定処遇改善加算を創設
（令和元年度介護報酬改定・令和元年10月～）
※変更点 加算Ⅰから加算Ⅲに介護職員等特定処遇改善加算を上乗せ
- ・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、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の様式が一本化された。
（令和2年3月～）

介護職員（等特定）処遇改善加算の概要 その2



注：一定の経過措置期間（別に厚生労働大臣が定める期日まで）後、介護職員処遇改善加算Ⅳ及び加算Ⅴは、廃止予定

介護職員（等特定）処遇改善処遇改善加算の対象サービス

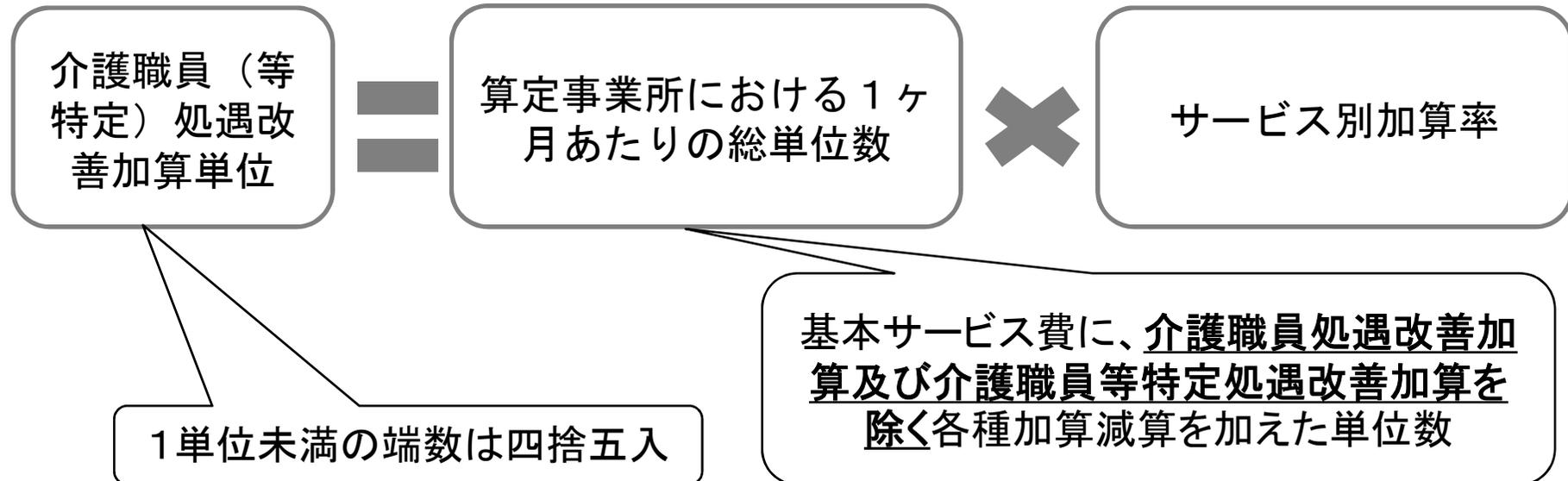
<加算算定対象サービス>

- ・ 訪問介護 ・ 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
- ・ （介護予防）通所リハビリテーション
- ・ （介護予防）特定施設入居者生活介護 ・ 地域密着型特定施設入居者生活介護
- ・ （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
- ・ 介護福祉施設サービス ・ 地域密着型介護老人福祉施設
- ・ （介護予防）短期入所生活介護
- ・ 介護保健施設サービス ・ 短期入所療養介護（老健）
- ・ 介護療養施設サービス ・ 短期入所療養介護（病院等）
- ・ 介護医療院サービス ・ 短期入所療養介護（介護医療院）

以下のサービスは介護職員（等特定）処遇改善加算を算定できません。

- ・ （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

介護職員（等特定）処遇改善加算の仕組み



注：介護職員（等特定）処遇改善加算は、区分支給限度基準額の算定対象から除外される。

⇒ 介護職員等特定処遇改善加算は事業所ごとの勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて加算単位が決定されるのではない。

賃金改善額の考え方 その1

<賃金改善（見込）額の算出方法>

賃金改善は、介護職員処遇改善加算と介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善とを区別した上で、①介護サービス事業者等における介護職員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、②各介護サービス事業者の独自の賃金改善額を含む介護職員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。

①賃金改善前の賃金水準となる前年度の賃金総額＝

「加算を算定する前年の1月～12月の実績の賃金総額」－「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よる改善額」－「介護サービス事業者等による独自の賃金改善額」

②賃金改善実施期間の賃金総額

※介護職員処遇改善加算と介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善分は区別すること。

②－①が加算額を上回っていること。

賃金改善額の考え方 その2

＜加算（見込）額の算出方法＞

※計画作成時と実績報告時で考え方が異なるため注意すること。

計画作成時

介護職員（等特定）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

介護職員（等特定）処遇改善加算を算定する前年の1月から12月までの12か月間の介護報酬総単位数※ \div
12

※基本報酬サービス費に各種加算減算（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を除く。）
を加えた単位数

なお、これにより難し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（1単位未満の端数四捨五入）

c 1単位の単価

d 賃金改善実施期間の月数（最大12ヶ月）

実績報告時

加算算定年度の実際の加算収入額

介護職員処遇改善加算編

介護職員処遇改善加算に相当する賃金改善 その1

(1) 介護サービス事業者等は、加算の算定額に相当する介護職員の賃金改善を実施しなければならない。

(介護職員処遇改善加算額<賃金改善額となること。)

※この加算分が、適切かつ確実に介護職員の賃金として支払われなければならない。

事業所（法人）全体で賃金改善の要件を満たしていれば、一部の介護職員を対象としないことは可能。

介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善額と明確に区別すること。

(2) 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行う。

(3) 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。

介護職員処遇改善加算に相当する賃金改善 その2

【賃金改善の計上範囲について】

算定基準の達成に向けて取り組む費用については、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。

賃金（労働の対償として使用者が労働者に支払うもの）が対象であり、キャリアパス要件や職場環境等要件に関する取り組みの費用について、介護職員処遇改善加算（介護職員等特定処遇改善加算）を充当することは不可。

<参考>

介護職員処遇改善加算に係るQ&A（平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）問42）より抜粋

Q: 処遇改善加算の算定要件である「処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善」に関して、下記の取組に要した費用を賃金改善として計上して差し支えないか。

- ① 法人で受講を認めた研修に関する参加費や教材費等について、あらかじめ介護職員の賃金に上乗せして支給すること。
- ② 研修に関する交通費について、あらかじめ介護職員に賃金に上乗せして支給すること。
- ③ 介護職員の健康診断費用や、外部から講師を招いて研修を実施する際の費用を法人が肩代わりし、当該費用を介護職員の賃金改善とすること。

A: 処遇改善加算を取得した介護サービス事業者等は、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、キャリアパス要件や職場環境等要件を満たす必要があるが、当該取組に要する費用については、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。

当該取組に要する費用以外であって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を行うための具体的な方法については、労使で適切に話し合った上で決定すること。

介護職員処遇改善加算の8つの要件 その1

- (1) 介護職員の賃金の改善に要する費用の見込み額が介護職員処遇改善加算の算定見込額を上回る処遇改善計画を策定し、その計画に基づき適切な措置を講じていること
- (2) (1)の処遇改善計画等を全ての介護職員に周知した上で指定権者へ届け出ていること
- (3) 介護職員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) 当該事業者において、事業年度ごとに介護職員の処遇改善に関する実績報告書を各指定権者に報告すること
- (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、罰金刑以上の刑に処せられていないこと
- (6) 当該事業所において、労働保険料の納付が適正に行われていること

介護職員処遇改善加算の8つの要件 その2

(7) キャリアパス要件

【Ⅰ】次に掲げる要件の全てに適合すること

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

【Ⅱ】次に掲げる要件の全てに適合すること。

- ア 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a又はbに掲げ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
 - a 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
 - b 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
- イ アについて、全ての介護職員に周知していること

介護職員処遇改善加算の8つの要件 その3

(7) キャリアパス要件

【Ⅲ】次に掲げる要件の全てに適合すること

ア 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的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aからcまでのいずれかに該当する仕組みであること

a 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

b 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）

c 一定の基準に基づき定期的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）

イ アの内容について、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

キャリアパス要件等の制度の概要

●キャリアパスとは？

職歴

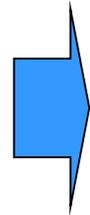
経路

『キャリア』 + 『パス』

- ・会社(法人)における職種や役割をどのような道筋であがっていくのかを示したもの。
 - ・会社(法人)においては、将来の経営展望に見合った人材を体系的に示し戦力を確保すること、また、社員(職員)個人に対しては、明確な目標を与え公正な評価を行うことにより、人材の活性化を図ることを目的。
- 具体的には、目標達成管理、能力開発、人材育成、能力業績主義賃金などが総合的に盛り込まれ、社員は自己の能力を伸ばしながら、業績に貢献し、例えば5年後にはどういう姿で仕事をしているかなど、将来像が描きやすくなる。

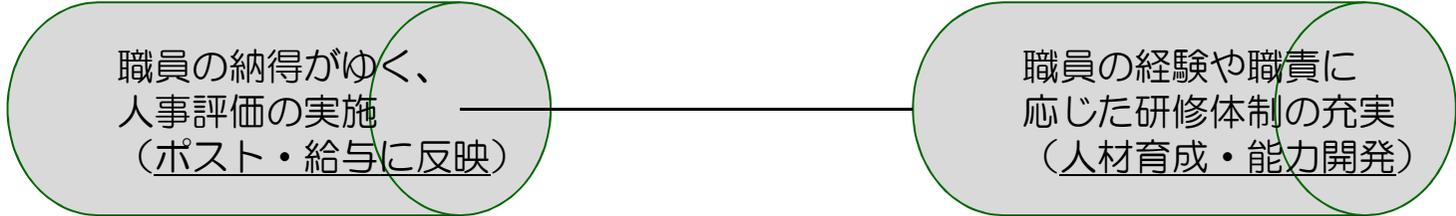
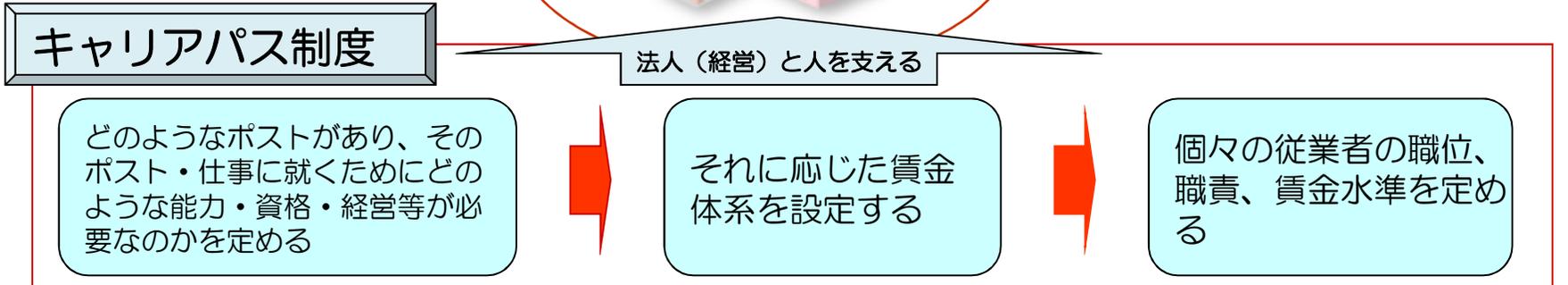
キャリアパスのねらい

【背景】
 高齢化社会において、介護分野への期待・需要が増大。しかし、介護職員の賃金、労働条件等の待遇の低さ、人事評価の妥当性の低さからキャリアアップが望めない環境にある。



介護職員の定着化と優秀な人材の確保を図るべく、賃金改善及び職員処遇の向上とともに、職員の職責、経験、能力に応じてキャリアアップを図る仕組み作りが求められる。

先に見える人事制度の構築や労働環境の適正化を推進



介護職員処遇改善加算の8つの要件 その4

(8) 職場環境等要件

【加算Ⅰ及びⅡの職場環境等要件】の場合

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。）の内容を全ての介護職員に周知していること

【加算Ⅲ及びⅣの職場環境等要件】の場合

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。）を全ての介護職員に周知していること

介護職員処遇改善加算の種類

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）

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。

介護職員処遇改善加算（Ⅱ）

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。

介護職員処遇改善加算（Ⅲ）

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。

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）

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。

介護職員処遇改善加算（Ⅴ）

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。

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件 I 詳細

- ア 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

職位

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

職責又は職務内容

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 「初級介護職員・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

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件 I 詳細

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

賃金体系

職位に応じて給与表を分ける、あるいは、上位職位に〇〇手当を付ける等、上位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

※一時金等の臨時に支払われるものとは

例 就業規則に記載がなく専ら使用者の裁量で支払われるもの

- ウ ア及び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

就業規則等の明確な根拠規定

就業規則、給与規程、法人による内規（要綱、要領、規程等）等の書面に職位、職責、職務内容、賃金体系等を記載する

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅱ 詳細

- ア 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、
①資質向上の目標及び②a又はbに掲げ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
- a 資質向上のための目標に沿って、③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、④介護職員の能力評価を行うこと
- b 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

①資質向上

例 介護福祉士資格取得、介護職員基礎研修受講、コミュニケーション能力向上、問題解決能力向上、マネジメント能力向上 等

資質向上の目標

例1 利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、介護職員が技術・能力の向上に努めること。

例2 事業所全体での資格等（例：介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等）の取得率向上

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅱ 詳細

②a又はbに掲げる具体的な計画

- ・ 研修機会の提供や技術指導を実施し、それに伴う能力評価を行う計画
- ・ 資格取得のための支援にかかる計画

③研修機会の提供又は技術指導等を実施

例 ヒヤリハット事例への対応、認知症の方への理解、
基本的な接遇・マナーの理解、法令遵守の理解、
基本的な防火対策の理解、個人情報保護の理解など

④介護職員の能力評価を行う

【要点】 介護職員が自身の能力や業務に対する自己認識を行い、その認識が事業者のなかでどのように認識されているかを確認しあう

【方法】 例1 個別面談

例2 自己評価に対し管理者等が評価を行う方法

※参考 介護職員能力評価表案

イ アについて、全ての介護職員に周知していること

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅲ 詳細

一定の基準に基づき定期的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すること（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）

（例）評価開始時（新人介護職員）

直前の人事評価B以上（初級介護職員）

直前2年間の人事評価がA以上（中級介護職員）

過去3年間の人事評価がSを含むA以上（上級介護職員）

イ アの内容について、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

介護職員等特定処遇改善加算編

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件
＜加算Ⅰ・Ⅱ共通要件 その1＞

- (1) 賃金改善の基準※に適合し、かつ賃金改善に要する費用の見込額が介護職員等特定処遇改善加算の算定見込額を上回る賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。
※介護職員及びその他の職種の職員の賃金改善については、後述する「賃金改善の実施方法」により実施すること。
- (2) 賃金改善に関する計画、当該計画に係る実施期間及び実施方法その他の当該事業所の職員の処遇改善の計画等を記載した介護職員等特定処遇改善計画書を作成し、全ての職員に周知し、都道府県知事等に届け出ていること。
- (3) 介護職員等特定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。
(介護職員等特定処遇改善加算額＜賃金改善額となること)
- (4) 事業年度ごとに当該事業所の職員の処遇改善に関する実績を都道府県知事等に報告すること。

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件
＜加算Ⅰ・Ⅱ共通要件 その2＞

(5) 介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)のいずれかを算定していること。

※介護職員等特定処遇改善加算に係る処遇改善計画書の届出と同時に、介護職員処遇改善加算に係る処遇改善計画書の届出を行い、算定する場合を含む。

(6) 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職員の処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く。)及び当該職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること。

→賃金改善を除く処遇改善(職場環境等要件)については、複数の取組を行っていること。

(7) 介護職員等特定処遇改善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。

⇒**勤続10年以上の介護福祉士がいない施設・事業所であっても介護職員等特定処遇改善加算の算定は可能**

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件 <加算Ⅰ要件 その1>

介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 共通要件に加え、以下の介護福祉士の配置等要件を満たすこと。

サービス区分	介護福祉士の配置等要件
<ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護 	特定事業所加算(Ⅰ)又は特定事業所加算(Ⅱ)を算定していること。
<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・(介護予防)通所リハビリテーション 	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イを算定していること。
<ul style="list-style-type: none"> ・(介護予防)特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護 	入居継続支援加算又はサービス提供体制強化加算(Ⅰ)イを算定していること。
<ul style="list-style-type: none"> ・(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 	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イを算定していること。
<ul style="list-style-type: none"> ・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)又はサービス提供体制強化加算(Ⅰ)イを算定していること。
<ul style="list-style-type: none"> ・(介護予防)短期入所生活介護 ・介護保健施設サービス ・(介護予防)短期入所療養介護(老健) ・介護療養施設サービス ・(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)イを算定していること。

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件
＜加算Ⅰ要件 その2＞

＜加算Ⅰを算定する場合の留意点＞

介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)を算定後、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継続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、介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)を算定できます。※

※入居継続支援加算又は日常生活継続支援加算に係る取扱いであり、その他の加算については、同時に算定できなくなります。

また、入居継続支援加算又は日常生活継続支援加算であっても、介護福祉士の配置等要件を満たせない場合は、同時に算定できなくなります。

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件 詳細その1

- (2)賃金改善に関する計画、当該計画に係る実施期間及び実施方法その他の当該事業所の職員の処遇改善の計画等を記載した介護職員等特定処遇改善計画書を作成し、全ての職員に周知し、都道府県知事等に届け出ていること。

※介護職員等特定処遇改善計画書 提出期限

介護職員等特定処遇改善加算を算定する年度の前年度の2月末日まで

年度の途中で加算を算定しようとする場合は、加算を算定しようとする月の前々月の末日まで

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件 詳細その2

- (3) 介護職員等特定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。
(介護職員等特定処遇改善加算額<賃金改善額となること)

<留意点>

賃金改善額は介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善額と明確に区別すること。
経営の悪化等により、事業の継続が困難である場合で、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。)を引き下げた上で賃金改善を行う場合は、特別事情届出書の届出が必要。

- (4) 事業年度ごとに当該事業所の職員の処遇改善に関する実績を都道府県知事等に報告すること。
→毎年度、処遇改善計画書等の提出が必要

事業年度(賃金改善実施期間)とは

原則4月から翌年の3月まで

年度の途中で加算を算定する場合、当該加算を算定した月から(翌年の)3月まで

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件 詳細その3

(6) 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職員の処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く。)及び当該職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること。

→賃金改善を除く処遇改善(職場環境等要件)については、複数の取組を行っていること。

賃金改善を除く処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、介護職員処遇改善加算における職場環境等要件に関して、「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つ以上の取組を行うこと。

なお、当該取組に要する費用については、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。

→職場環境等要件に関する取り組みの費用について、介護職員等特定処遇改善加算(介護職員処遇改善加算)を充当することは不可。

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件 詳細その4

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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） ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・ 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 ・ 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） ・ その他（ ）
労働環境・ 処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新人介護職員の早期離職のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ その他（ ）
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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） ・ 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 ・ 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 ・ 非正規職員から正規職員への転換 ・ 職員の増員による業務負担の軽減 ・ その他（ ）

※算定には区分ごとに1つ以上の取組が必要。

なお、介護職員処遇改善加算において既に区分ごとに1つ以上の取組を行っている場合は、新たな取組を行うことまでは要件ではない。

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件 詳細その5

(7) 介護職員等特定処遇改善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。

具体的には以下のいずれかの方法により公表すること。

(a) 介護サービスの情報公表制度を活用し、介護職員等特定処遇改善加算の算定状況を報告し、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。

※情報公表システムの改修が令和元年度に行われる予定であることから、計画書届出時点で情報公表システムの改修が完了していない場合は、「掲載予定」として計画書を作成し、届け出ることができる。

(b) 介護サービスの情報公表制度における報告の対象となっていない場合等には、介護職員等特定処遇改善加算の算定状況及び賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容について、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。

→事業所・施設の建物において、外部から見える場所での掲示でも可

※事務室等基本的に、当該事業所の職員のみが立ち入る場所に掲示した場合は要件を満たさない。

※介護サービスの情報公表制度における報告の対象となっている場合であっても、事業所において、ホームページを有する場合、そのホームページを活用し、介護職員等特定処遇改善加算の算定状況及び賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表している場合は当該要件を満たします。

なお、当該取組に要する費用については、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。

→情報公表に係る取組みの費用について、介護職員等特定処遇改善加算(介護職員処遇改善加算)を充当することは不可。

賃金改善の実施方法 その1

- (1) 介護サービス事業者等は、加算の算定額に相当する職員の賃金改善を実施しなければならない(介護職員等特定処遇改善加算額<賃金改善額となること)。
 - 介護職員等特定処遇改善加算分が、適切かつ確実に職員の賃金として支払われなければならない
 - 賃金改善額は介護職員処遇改善加算による賃金改善額と明確に区別すること。
- (2) 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行う。
- (3) 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。

賃金改善の実施方法 その2

【賃金改善の計上範囲について】

算定基準の達成に向けて取り組む費用については、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。

賃金（労働の対償として使用者が労働者に支払うもの）が対象であり、職場環境等要件に関する取り組み又は情報公表に係る取り組みの費用について、介護職員等特定処遇改善加算（介護職員処遇改善加算）を充当することは不可。

<参考>

介護職員処遇改善加算に係るQ&A（平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）問42）より抜粋

Q: 処遇改善加算の算定要件である「処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善」に関して、下記の取組に要した費用を賃金改善として計上して差し支えないか。

- ①法人で受講を認めた研修に関する参加費や教材費等について、あらかじめ介護職員の賃金に上乗せして支給すること。
- ②研修に関する交通費について、あらかじめ介護職員に賃金に上乗せして支給すること。
- ③介護職員の健康診断費用や、外部から講師を招いて研修を実施する際の費用を法人が肩代わりし、当該費用を介護職員の賃金改善とすること。

A: 処遇改善加算を取得した介護サービス事業者等は、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、キャリアパス要件や職場環境等要件を満たす必要があるが、当該取組に要する費用については、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。

当該取組に要する費用以外であって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を行うための具体的な方法については、労使で適切に話し合った上で決定すること。

賃金改善の実施方法 その3 (グループの設定①)

(6) 当該事業所・施設に勤務する全ての職員について、次の対象職員ごとに、賃金改善の配分に係るグループを設定すること。

A 経験・技能のある介護職員
次の要件を全て満たす介護職員であること。

(1) 介護福祉士の資格を有する者であること。

(2) 事業所の裁量により設定した「経験・技能のある介護職員」の基準に該当する者であること。

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「経験・技能のある介護職員」の基本としつつ、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、事業所で設定すること。

<参考>

基準については以下の方法などにより、各事業所の裁量により柔軟に設定可能です。

(a) 勤続年数10年以上を計算するにあたって、同一法人のみでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算すること。

(b) すで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などにより、業務や技能等を勘案することで、10年以上の勤続年数を有しない者を、経験・技能のある介護職員とすること。

※「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、整理の上、必ず介護職員等特定処遇改善計画書に記載する必要があります。

賃金改善の実施方法 その4
(グループの設定②)

- 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

- C その他の職種の職員
介護職員以外の職員

賃金改善の実施方法 その5 (賃金改善における配分方法①)

(7) Aグループの経験・技能のある介護職員のうち1人以上について、いずれかの方法により、賃金改善を行うこと。

なお、現に賃金が年額440万円以上である経験・技能のある介護職員がいる場合にはこの限りではありません。

(a) 賃金改善に要する費用※1が月額平均8万円以上であること。

※1 賃金改善実施期間の平均により算出する。

手当等を含めて判断し、社会保険等の事業主負担その他の法定福利費の増加分を含む。

介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善分で判断するため、介護職員処遇改善加算による賃金改善分とは区別して判断することが必要。

→ 当該賃金改善額には、介護職員処遇改善加算による賃金改善額は含まないことに注意すること。

(b) 賃金改善後の賃金※2が年額440万円以上であること。

※2 手当等を含めて判断し、社会保険等の事業主負担その他の法定福利費は含まない。

→ 年額440万円以上を判断するにあたっては、介護職員処遇改善加算による賃金改善額を含む。

<留意事項>

・Aグループ全体の賃金改善に要する費用又は平均賃金額で判断するのではなく、経験・技能のある介護職員のうち1人以上に対して、上記のとおり賃金改善を行うことが条件ですのでご注意ください。

賃金改善の実施方法 その6
(賃金改善における配分方法②)

(8) 配分するに当たっては、次から示す賃金改善方法1～3のいずれかを選択し、あらかじめ設定したグループごとの賃金改善に要する費用の平均(以下、「平均賃金改善額」)について、賃金改善方法ごとの要件を満たすこと。

<平均賃金改善額算出にあたっての留意事項>

・グループごとの平均賃金改善額を算出する際は、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します。

・グループ内の一人ひとりの賃金改善額は、柔軟な設定が可能です。

・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します。

(Cグループのその他の職種の職員のみ実人員とすることも可能です。)

賃金改善の実施方法 その7 (賃金改善における配分方法③)

計画作成時と実績報告時において、平均賃金改善額の考え方が異なるため、注意すること。

平均賃金改善額の算出方法

＜計画作成時＞

介護職員等特定処遇改善加算見込額

× 事業所が定める配分比率※2

前年度のグループ別の1月あたり常勤換算職員数※1
(小数点第2位以下切り捨て) × 賃金改善実施期間の月数

※1 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
(その他の職種については、実人数による算出も可)

※2 次ページからの各グループの配分要件(配分比率)を満たすように設定すること。

＜実績報告時＞

当該年度(4～3月)の
グループ別の賃金総額※3

前年度(前年1～12月)の
グループ別の賃金総額※5

当該年度(4～3月)の
グループ別の常勤換算職員数※4

前年度(前年1～12月)の
グループ別の常勤換算職員数※4

※3 介護職員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(その他の職種については、実人数による算出も可)

※5 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を算定し実施される賃金改善額並びに介護サービス事業者等の独自の賃金改善額を除く。

賃金改善の実施方法 その8 (賃金改善における配分方法④)

賃金改善方法1 経験・技能のある介護職員のみ賃金改善をする場合

<賃金改善対象グループ>

Aグループ: 経験・技能のある介護職員



※グループ内一人ひとりの賃金改善額は、一律でもメリハリをつけることも可能

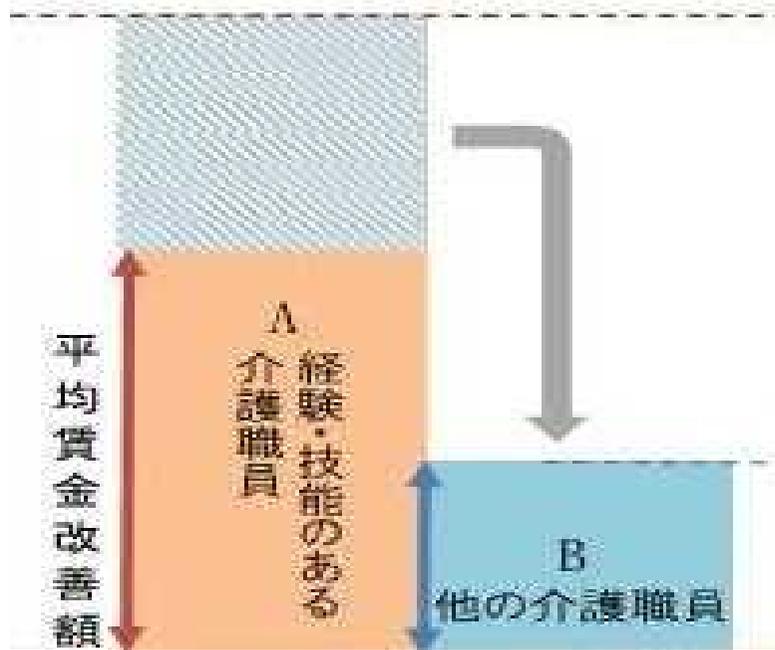
賃金改善の実施方法 その9
(賃金改善における配分方法⑤)

賃金改善方法2 介護職員のみ賃金改善をする場合

<賃金改善対象グループ>

Aグループ: 経験・技能のある介護職員

Bグループ: 他の介護職員



<各グループの平均賃金改善額>
 $A \geq B \times 2$ となること。

※グループ内一人ひとりの賃金改善額は、
一律でもメリハリをつけることも可能

賃金改善の実施方法 その10 (賃金改善における配分方法⑥)

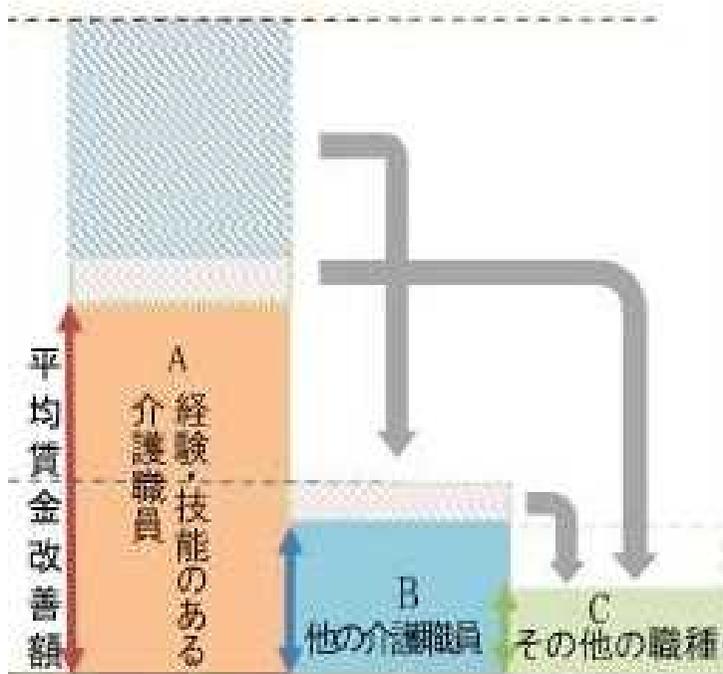
賃金改善方法3 介護職員に加えてその他の職種の職員にも賃金改善をする場合

<賃金改善対象グループ>

Aグループ: 経験・技能のある介護職員

Bグループ: 他の介護職員

Cグループ: その他の職種の職員



<各グループの平均賃金改善額>

$A \geq B \times 2$ かつ、 $B \geq C \times 2$ となること。

ただし、グループの平均賃金額が $B \geq C$ の場合は、平均賃金改善額が $B \geq C \times 2$ でなくても良い。

(平均賃金改善額の割合を最大B:C = 1:1とすることが可能。)

また、事業所・施設内の介護職員全てがAグループとなると認められる場合は、Bグループを設定しないことも想定される。その場合、平均賃金改善額が $A \geq C \times 4$ となること。

※グループ内一人ひとりの賃金改善額は、一律でもメリハリをつけることも可能

賃金改善の実施方法 その11 (賃金改善における配分方法⑦)

<賃金改善方法3に関する留意事項>

- ・当該事業所で勤務していれば、介護保険法の基準省令で配置が義務付けされていない職員(例:事務職員)でも賃金改善の対象とすることができます。
- ・Cグループのその他の職種の職員のうち、賃金改善前の賃金がすでに年額440万円※を上回る職員については、賃金改善の対象にできません。
- ・Cグループのその他の職種の職員のうち、賃金改善の対象とした職員については、賃金改善後の賃金が年額440万円※を上回らないこと。

なお、賃金額の判断(年額440万円を上回るかどうか)にあたっては、Cグループ全体の平均賃金額で判断するのではなく、その他の職種の職員個々の賃金について判断することに注意して下さい。

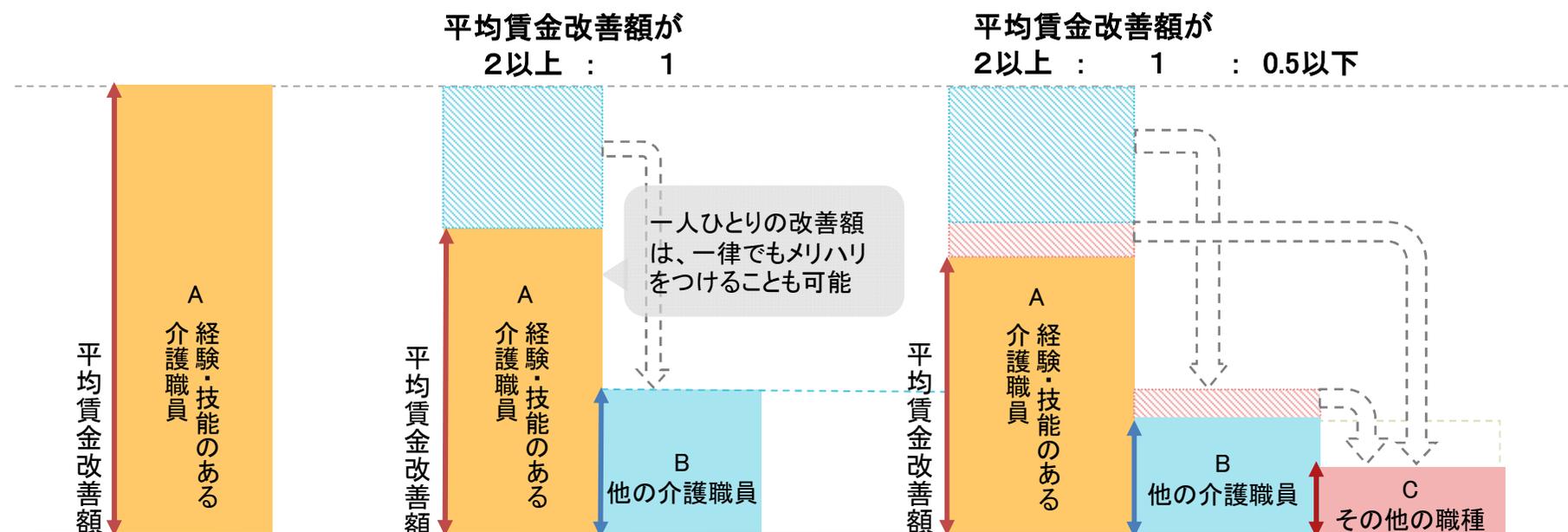
※手当等を含めて判断し、社会保険等の事業主負担その他の法定福利費は含まない。

また、賃金額の判断(年額440万円を上回るかどうか)における非常勤職員の給与の計算については、常勤換算方法で計算し、賃金額を判断すること。

(例) 当該職員の常勤換算後の人数が0.5人→当該職員の年額の2倍の賃金額で判断

賃金改善の実施方法 その12 (賃金改善における配分方法・まとめ)

グループ(A、B、C)の平均賃金改善額について、「Aは、Bの2倍以上」、「Cは、Bの2分の1以下」



留意点：平均賃金改善額の計算

- 原則、常勤換算方法による人数算出が必要。
一方、その他の職種については、実人数による算出も可能であり、事業所内で検討し、設定することが重要
- 全ての職員をA、B、Cのいずれかに区分するため、賃金改善を行わない職員についても職員の範囲に含めることとなる

- 賃金改善前の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外
※ 440万円の基準の判断にあたり
・手当等を含めて判断(法定福利費は含まない)
・非常勤職員の場合は、常勤換算方法で計算し判断
- **平均賃金額**について、CがBより低い場合、平均賃金改善額を、基本の1:0.5以下ではなく、最大CをBと同等の水準(1:1)とすることが可能
- Bのグループを設定せず賃金改善を行うことも想定される。その場合、平均賃金改善額が $A \geq C \times 4$ となること。

賃金改善の実施方法 その13 (法人単位の取り扱い①)

＜法人単位で介護職員等特定処遇改善計画書を作成し、届出を行う場合＞

法人全体で、グループの設定をすることが可能。

ただし、以下、(a)、(b)に留意すること。

- (a) 法人単位で届出をする場合、月額平均8万円以上の賃金改善を行う者等の設定を行う際は、**法人で1人ではなく、一括して届出する事業所の数に応じた人数の設定が必要です。**なお、事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、その合理的理由を説明することにより、設定の人数から除くことが可能です。
- (b) 一括して届出を行う複数の事業所について、介護職員等特定処遇改善加算の**算定区分が異なる場合であっても、介護職員等特定処遇改善加算の算定事業所間においては、一括の届出が可能です。**ただし、未算定の事業所や介護職員等特定処遇改善加算の非対象サービスの事業所、介護保険制度外の事業所については一括した取扱いは認められません。

一括届出が可能な事業所の範囲(着色部分)

加算取得事業所	加算未取得事業所	特定処遇改善加算 非対象サービス	医療 障害 保育
特定処遇改善加算対象サービス			
介護			

賃金改善の実施方法 その14
(法人単位の取り扱い②)

(例) 法人が3事業所分を一括して届出する場合

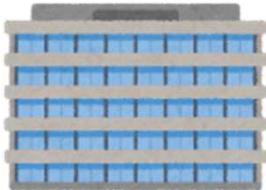
運営事業所

A



→A事業所の3人で設定することも可

B



C



(1) 経験・技能のある介護職員に対する「月額平均8万円以上の賃金改善」又は「賃金改善後の賃金が年額440万円以上」となるものの設定・確保

→法人内で各事業所1人分として、合計3名の設定・確保

※法人内で各事業所1人分として、設定・確保をすれば良いため、例えば以下のような取り扱いも可能

事業所A 3人

事業所B なし

事業所C なし

(2) 法人の職員全体で、グループを設定し、賃金改善額を決定することが可能

例外的な取扱い その1

次に該当する場合であっても、介護職員等特定処遇改善加算の算定は可能。

(1) 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

<想定される場合>

- ・ 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・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

<対応>

該当する場合、介護職員等特定処遇改善計画書及び介護職員等特定処遇改善実績報告書に経験・技能のある介護職員に対し、月額平均8万円以上等の賃金改善を行えない合理的な理由を記載すること。

例外的な取扱い その2

(2) 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者がいないため、Aグループを設定することが困難な場合

<想定される場合>

- ・介護福祉士の資格を有する者がいない場合
- ・比較的新たに開設した事業所で、研修実務経験の蓄積等に一定期間を要する

など、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合

<対応>

該当する場合、経験・技能のある介護職員のグループを設定しない理由について、介護職員等特定処遇改善計画書に具体的に記載すること。

- ・該当する場合であっても、原則としてグループごとの平均賃金改善額は、 $B \geq C \times 2$ となること(グループの平均賃金額が $B \geq C$ の場合を除く。)。
- ・どのような経験・技能があれば「経験・技能のある介護職員」のグループに該当するかについては、労使でよく話し合いの上、事業所ごとに整理すること。

介護職員(等特定)処遇改善加算の事務手続き及び留意事項について

和歌山県介護サービス指導室

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の提出

【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の提出】
介護職員処遇改善加算又は介護職員等特定処遇改善加算を算定する年度の前年度の2月末日まで
年度の途中で加算を算定しようとする場合は加算を算定しようとする月の前々月の末日まで

【提出書類】

- ①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
【別紙様式2-1】
- ②介護職員処遇改善計画書（施設・事業所別個表）
【別紙様式2-2】
- ③介護職員等特定処遇改善計画書（施設・事業所別個表）
【別紙様式2-3】
※介護職員等特定処遇改善加算を算定する場合のみ。
- ④介護給付費算定に係る体制等に関する届出書【別紙2】
- ⑤介護給付費算定に係る体制等状況一覧表【別紙1】 【別紙1-2】

(参考) 介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善額配分手順

(1) 賃金改善を行う単位(計画作成単位)の決定

賃金改善を行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定める。



(2) 「経験・技能のある介護職員」の基準の決定

法人又は事業所として「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方を決定する。

※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者がいないため、Aグループを設定することが困難な場合は、経験・技能のある介護職員のグループを設定しない理由について、介護職員等特定処遇改善計画書に具体的に記載する。



(3) 賃金改善額が月額平均8万円以上又は賃金改善後に年額440万円以上とする者の決定

経験・技能のある介護職員のうち1人以上について、賃金改善に要する費用の見込額を月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金の見込額を年額440万円以上とする者を決定する。

※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は、経験・技能のある介護職員に対し、月額平均8万円以上等の賃金改善を行えない合理的な理由について、介護職員等特定処遇改善計画書に記載すること。



(4) 賃金改善方法(どのグループまで賃金改善の対象とするか)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する。

なお、グループごとの平均賃金改善額の関係性に注意すること。

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 の変更の届出

【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の変更の届出】

- ①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の作成単位が変更となる場合
例) 会社法の規定による吸収合併、新設合併など
- ②複数の介護サービス事業所等を一括して届出を行った法人において、当該届出に係る介護サービス事業所等に増減があった場合
- 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。）
- ④キャリアパス要件等に関する適合状態に変更があった場合
※該当する加算の区分に変更が生じる場合またはキャリアパスに関する要件間の変更に限る。
- 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
※介護職員等特定処遇改善加算を算定している場合のみ。
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で報告している前年度の（介護職員の）賃金の総額（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を算定し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く）、前年度のグループ毎の平均賃金額(月額)に変更がある場合（上記①から⑤及び特別事情届出を提出する場合を除く。）

特別事情届出書 その1

特別事情届出書の届出

- ・ 特別な事情により事業の継続を図るため※に、（介護）職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、特別事情届出書の提出が必要
- ・ 年度を超えて（介護）職員の賃金水準を引き下げることとなった場合は、次年度の加算を算定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。
- ・ （介護）職員の賃金水準を引き下げた後に収支等の状況が改善した場合には、可能な限り速やかに（介護）職員の賃金水準を引き下げ前の水準に戻す必要がある。

※事業の継続が可能であるにもかかわらず、経営の効率化を図る目的であったり、介護報酬改定のみを理由にすることはできない。

特別事情届出書 その2

【特別事情届出書の内容】

- ① 加算を算定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）職員の賃金水準の引下げの内容
- 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

介護職員（等特定）処遇改善実績報告書の提出

【実績報告手続き（予定）】※令和2年度の計画に係る実績報告から

各事業年度における最終の介護職員処遇改善加算又は介護職員等特定処遇改善加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに報告

①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
【別紙様式3-1】

②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（施設・事業所別個表）【別紙様式3-2】

介護職員（等特定）処遇改善加算の留意事項 その1

- (1) 計画書及び実績報告書の記載内容を証明する各種証明資料は、実地指導等において県（指定権者）から求めがあった場合には、速やかに提出できるよう、適切に保管してください。
※以下は例示です。

（キャリアパス要件）
就業規則・給与規程等

（職員の勤務体制・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ要件）
勤務体制表、介護福祉士登録証

（キャリアパス要件Ⅱ）
資質向上のための計画

（労働保険料の納付）
労働保険関係成立届、確定保険料申告書

（介護職員処遇改善計画・介護職員等特定処遇改善計画の周知）
会議録・周知文書等

（加算額の確認書類）
介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ

（支給実績）
賃金台帳・給与明細等

介護職員（等特定）処遇改善加算の留意事項 その2

(2) 介護職員処遇改善加算と介護職員等特定処遇改善加算の各加算額及び賃金改善額については、それぞれ明確に区別して管理するとともに、実地指導等において説明ができるように整理をお願いします。

(Ⅰ) 介護職員処遇改善加算額及びそれに基づく賃金改善額

支給対象は介護職員のみであることに注意すること。

→管理者・生活相談員・機能訓練指導員等を賃金改善の対象にはできない。

(介護職員と兼務している場合を除く。)

(Ⅱ) 介護職員等特定処遇改善加算額及びそれに基づく賃金改善額

介護職員処遇改善加算による賃金改善額は含まないこと及び設定したグループごとの平均賃金改善額に注意すること。

⇒賃金台帳・給与明細等実際に(介護)職員に対して賃金を支払ったことがわかる書類を保管しておくこと。

(3) 介護職員(等特定)処遇改善計画の加算額及び賃金改善額は、事務手続き通知に定められた計算式により見込額として算出しており、また加算額は、実際に提供したサービスの介護報酬総単位数に基づき、決定されます。

よって、毎月、受領した加算額について把握し、賃金改善額の進捗管理を行って下さい。

介護職員(等特定)処遇改善加算の留意事項 その3

- (4) 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目的や、介護職員処遇改善加算の算定要件において、労働基準法、労働者災害補償保険法、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ないことを要件としていることを踏まえ、これらの労働関係法令等を遵守すること。
- (5) 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)の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善の方法等について、当該計画書を用いて(介護)職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても(介護)職員に周知すること。
また、(介護)職員から介護職員(等特定)処遇改善加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該(介護)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。

→介護職員処遇改善計画(介護職員等特定処遇改善計画)を(介護)職員に周知することは、加算の算定要件となっています。

また、策定・周知した賃金改善に関する計画に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

よって、賃金改善方法を含め、処遇改善の内容を決定する際は、特に、労使でよく話し合った上で、その内容を決定してください。

また、就業規則等の内容を含め、賃金改善の方法等については十分に(介護)職員に周知しておくようにして下さい。

介護職員（等特定）処遇改善加算の留意事項 その4

- (5) 下記のいずれかに該当する場合は、既に受領した介護職員処遇改善加算（介護職員等特定処遇改善加算）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介護職員処遇改善加算（介護職員等特定処遇改善加算）の算定を取り消すことがありますので、ご留意願います。
- (a) 介護職員処遇改善加算（介護職員等特定処遇改善加算）の算定額に相当する賃金改善が行われていない又は賃金水準の引下げを行いながら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
- (b) 虚偽又は不正の手段により介護職員処遇改善加算（介護職員等特定処遇改善加算）を受領した場合