

令和 2 年度 集団指導資料

介護職員処遇改善加算等について

香 川 県 健 康 福 祉 部 長 寿 社 会 対 策 課

高 松 市 健 康 福 祉 局 長 寿 福 祉 部 介 護 保 険 課

〈留意事項〉

厚生労働省通知「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及び様式例の提示について Vol.935 令和3年3月16日」（以下、「通知」という。）及び同省 Q&A と併せてご確認ください。

掲載箇所: https://www.pref.kagawa.lg.jp/choju/choju/jigyosya/kaizen_kasan.html

〈令和3年度計画書提出について〉

「令和3年度介護報酬改定に関する審議報告」（社会保障審議会介護給付費分科会）が、昨年12月23日にとりまとめられたところですが、その中に、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（以下「処遇改善加算等」という。）について、介護職員処遇改善加算の職場環境等要件の見直しや介護職員等特定処遇改善加算の平均の賃金改善額の配分ルールの見直し等が盛り込まれています。

これを踏まえ、今後、関係審議会での諮問・答申を経て、関係する告示や通知の見直しを検討することとなりますが、処遇改善加算等の届出については、令和3年度に4月から取得する場合は、**令和3年4月15日（木）**までとします。

<制度の見直し概要>

○「介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）の廃止」

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、上位区分の算定が進んでいることを踏まえ、令和3年3月31日で廃止する。ただし、令和3年3月31日時点で同加算を算定している介護サービス事業者については、1年の経過措置期間を設けることとし、令和4年3月31日まで算定できるものとする。（通知を参照）

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）（Ⅴ）の廃止

■ 介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、上位区分の算定が進んでいることを踏まえ、廃止する。

【告示改正】

（※令和3年3月末時点で同加算を算定している介護サービス事業者については、1年の経過措置期間を設ける）

処遇改善加算の対象サービス

処遇改善加算の区分	加算（Ⅰ） 月額3.7万円相当	加算（Ⅱ） 月額2.7万円相当	加算（Ⅲ） 月額1.5万円相当	加算（Ⅳ） 加算（Ⅲ）×0.9	加算（Ⅴ） 加算（Ⅲ）×0.8
		↑H29年度 +1万円相当	↑H27年度 +1.2万円相当	廃止	
取得要件	キャリアパス要件				
	①+②+③	①+②	① or ②	① or ②	いずれも満たさない
取得率	職場環境等要件				
	+	+	+	or	
	79.5%	7.2%	5.4%	0.2%	0.3%

<キャリアパス要件>

※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。

- 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

<職場環境等要件>

- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

○「平均賃金改善額の配分ルール」

介護職員等特定処遇改善加算について、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、介護職員のさら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、見直しを行った。

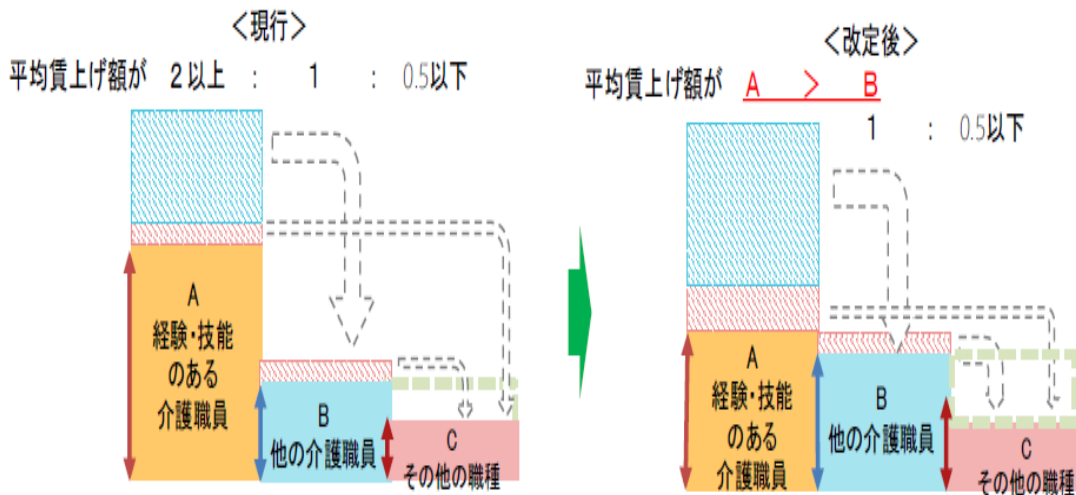
具体的には、平均の賃金改善額の配分ルールについて、**経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均と比較し高いこととする。**(通知を参照)

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。



○「職場環境等要件」

介護事業者による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った。届出に係る計画の期間中に実施する事項について、特定加算においては「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性の向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに1以上の取組を行うこととする。なお、令和3年度においては、6の区分から3の区分を選択し、それぞれで1以上の取組を行うこととする。(通知を参照)

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】
届出に係る計画の期間中に実施する事項について、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】
届出に係る計画の期間中に実施する事項について、必ず全てにチェック(✓)すること。複数の取組を行い、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の取組」、「やりがい・働きがいの醸成」について、それぞれ1つ以上(令和3年度は、6つの区分から3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ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。

区分	内容
入職促進に向けた取組	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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"/> 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
	<input type="checkbox"/> 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<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等
	<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"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 有給休暇が取得しやすい環境の整備
	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備
	<input type="checkbox"/> 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの醸成	<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"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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

〈介護職員等特定処遇改善加算を算定するにあたって〉

要件 1	介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかの 届出を行っていること	※ 算定ではなく届出に変更					
要件 2	介護職員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	<p>職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること</p> <p>※ 当該年度に実施することが必要</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #FFC000;">資質の向上</td> <td>それぞれの区分について 1以上の取組が必要</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFC000;">労働環境・ 処遇の改善</td> <td rowspan="2">→ 区分を見直し予定。経過措置を 設けた上で、 見直し後のそれぞれの区分で1つ 以上取り組むことを求める予定</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFC000;">その他</td> </tr> </table>	資質の向上	それぞれの区分について 1以上の取組が必要	労働環境・ 処遇の改善	→ 区分を見直し予定。経過措置を 設けた上で、 見直し後のそれぞれの区分で1つ 以上取り組むことを求める予定	その他
資質の向上	それぞれの区分について 1以上の取組が必要						
労働環境・ 処遇の改善	→ 区分を見直し予定。経過措置を 設けた上で、 見直し後のそれぞれの区分で1つ 以上取り組むことを求める予定						
その他							
要件 3	介護職員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を通じた見える化を行っていること	<ul style="list-style-type: none"> ● 以下の内容について、介護サービス情報公表制度を活用し、公表していること <ul style="list-style-type: none"> ・ 処遇改善に関する加算の算定状況 ・ 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容 ● 事業所のホームページがある場合は、そのホームページでの公表もok 					

勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能



介護職員等特定職員処遇改善加算(新加算)の区分は、ⅠとⅡの2区分。
Ⅰは、サービス提供体制強化加算等の上位の区分を算定している場合、算定可能。

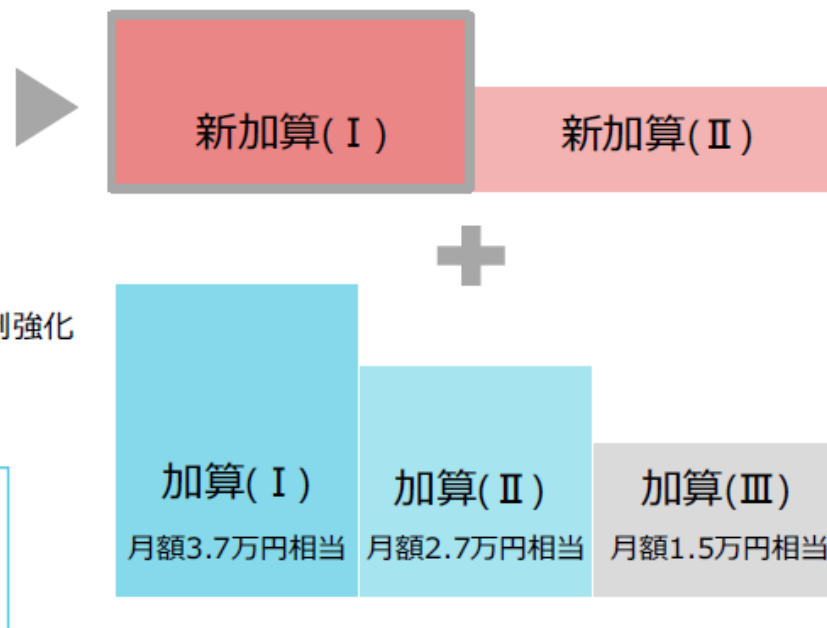
新加算(Ⅰ)はサービス提供体制強化加算等の最も上位の区分(※)を算定している場合、算定可能。
(Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能)

※サービス提供体制強化加算ⅠorⅡ以外の加算(Ⅰ)の算定要件

- ・ 訪問介護：特定事業所加算ⅠorⅡ
- ・ 特定施設：入居継続支援加算ⅠorⅡ or サービス提供体制強化加算ⅠorⅡ
- ・ 特養：日常生活継続支援加算

留意点：年度途中での変更の届出

- 介護福祉士の配置等の状況に変更があり、サービス提供体制強化加算の算定状況に変更があった場合、届出が必要
- 喀痰吸引を必要とする利用者割合についての要件などを満たせないことで、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、3ヶ月を超えて常態化した場合は届出が必要



現行の加算区分

〈サービス別加算率〉

1. 加算算定対象サービス

サービス区分	特定処遇改善加算		現行の処遇改善加算				
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
・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	6.3%	4.2%	13.7%	10.0%	5.5%	加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.9	加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.8
・(介護予防)訪問入浴介護	2.1%	1.5%	5.8%	4.2%	2.3%		
・通所介護 ・地域密着型通所介護	1.2%	1.0%	5.9%	4.3%	2.3%		
・(介護予防)通所リハビリテーション	2.0%	1.7%	4.7%	3.4%	1.9%		
・(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	1.8%	1.2%	8.2%	6.0%	3.3%		
・(介護予防)認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%	10.4%	7.6%	4.2%		
・(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	1.5%	1.2%	10.2%	7.4%	4.1%		
・(介護予防)認知症対応型共同生活介護	3.1%	2.3%	11.1%	8.1%	4.5%		
・介護老人福祉施設 ・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ・(介護予防)短期入所生活介護	2.7%	2.3%	8.3%	6.0%	3.3%		
・介護老人保健施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(老健)	2.1%	1.7%	3.9%	2.9%	1.6%		
・介護療養型医療施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(病院等)	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%		
・介護医療院 ・(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%		

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%

〈処遇改善加算等の仕組み〉

介護職員処遇改善加算（以下、「処遇改善加算」という。）及び介護職員等特定処遇改善加算（以下、「特定加算」という。）は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算を加えた1月当たりの総単位数にサービス別加算率を乗じた単位数を算定する。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。

〈賃金改善の考え方〉

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。特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準）を低下させてはならない。

具体的には、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。

〈前年度の賃金の総額〉

処遇改善加算等を取得する前年の1月から12月までの12か月間の賃金の総額をいう。なお、これにより難い合理的な理由がある場合（※1）には、他の適切な方法により前年度の介護職員の賃金を推定するもの（※2）とする。

※1 たとえば、

- ・前年途中に事業所を新設した等で、サービス提供機関が12か月に満たない場合
- ・申請をする前年において、職員の増減で基準額となる賃金総額が適当でない場合
- ・前年途中から事業所の増減により、事業拡大又は縮小を行い、申請年度においては、変更後の事業規模で実施する予定である等、当該年度の賃金総額として適切にする必要がある場合が想定される。

※2 具体的な推計方法については、

- ・サービス提供期間が12か月に満たない場合は、12か月サービスを提供していたと仮定した場合における賃金水準を推計すること。
- ・職員の増減がある場合、申請年度における実態に即した賃金総額を推計すること。
（比較時点において勤務実績のない職員は、当該職員と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較すること。）

<独自の賃金改善額について>

処遇改善加算および特定加算の計画書を提出する前年度において介護サービス事業者等が、加算額を上回る賃金改善を行うために実施した賃金改善額（初めて処遇改善加算を取得した年度（交付金を取得している場合については交付金を取得した年度）以降に、新たに行ったものに限る。手当や定期昇給によるものなど賃金改善の手法は問わない。）をいう。

<特定加算に関するよくあるお問合せ>

Q1. 特定加算対象グループに当てはまる職員には、全職員に加算する必要があるのか。

A1. 必ずしも全職員に加算する必要はなく、法人および事業所の判断になります。

Q2. その他の職種の賃金改善後の賃金が年額 440 万円を上回ると特定加算による賃金改善の対象とならないが、賃金改善実施期間において、年額 440 万円を超えた場合はどのように取り扱うのか。

A2. 年額 440 万円を超えた賃金部分については、法人および事業所の持ち出しによる改善額として取り扱い、実績報告には計上しないでください。
なお、“持ち出しによる改善額”は、独自の賃金改善額とは異なります。

<令和 2 年度実績報告書の提出について>

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（指定権者）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 年間保存してください。

なお、**実績報告書の最終〆切は令和 3 年 7 月末日**の予定です。

実績報告の提出につきましては、改めて県および各指定権者から周知を行いますので、ご確認ください。

<処遇改善加算等に関する掲載箇所について>

処遇改善加算等に関する内容は、下記HPをご参考ください。

https://www.pref.kagawa.lg.jp/choju/choju/jigyosya/kaizen_kasan.html