

令和4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、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援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 Vol. 1133 令和5年3月1日」及び同省Q&Aと併せて御確認ください。

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

<令和5年度計画書提出について>

介護職員の処遇改善については、介護職員処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という。）、経験・技能のある介護職員に重点化して更なる処遇改善を行うための介護職員等特定処遇改善加算（以下「特定加算」という。）に加え、令和4年度介護報酬改定により10月以降については介護職員等ベースアップ等支援加算（以下「ベースアップ加算」という。）が創設されました。

これらの処遇改善加算、特定加算及びベースアップ加算（以下、「処遇改善加算等」という。）を令和5年度に4月又は5月から取得しようとする介護サービス事業所については、提出期限を**令和5年4月15日（土）**までとします。なお、香川県が指定している介護サービス事業所については、計画書の受付方法を電子申請・届出システムとする予定です。

<参考資料>

○厚生労働省発処遇改善加算等の概要

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パ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を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①+②を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①or②を満たすかつ職場環境等要件を満たす

<キャリアパス要件>

- 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。

<職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

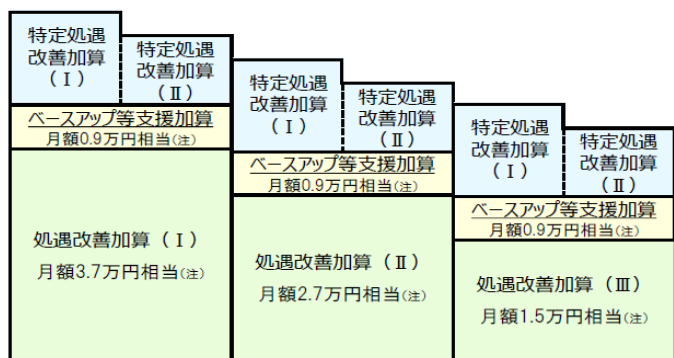
②介護職員等特定処遇改善加算

- 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）～（Ⅲ）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。〕

介護職員等特定処遇改善加算の配分ルール

全て選択可能

平均賃上げ額が $A > B$

平均賃上げ額が $A > B \geq 2C$ (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

- 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440万円の人があ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。

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今年度のペ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、ペア加算においても別途同様の計算を行う。

(参考1)

①今年度の賃金総額			
②今年度の特定加算による加算額	③今年度のペア加算による加算額	今年度の処遇改善加算による加算額	
		↑	
		今年度の処遇改善加算による賃金改善額(=①-②-③)	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

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・ペア」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(*)の誓約を定めることとする。

※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と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	➤	特定加算の加算額
ペア加算による賃金改善額	➤	ペア加算の加算額

3

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ることを確認する(参考3)。

(参考3)

①今年度の賃金総額			
処遇改善加算による改善額	特定加算による改善額	ペア加算による改善額	「今年度の賃金総額」から3加算の賃金改善額の積み上げ額を差し引いた額
②3加算の賃金改善額の積み上げ額			↓
			「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

(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

4