

1. 特定処遇改善加算とは？

介護職員の確保・定着を目的に、経験・技能のある職員に重点的に更なる処遇改善を図るため、本年（令和元年）度の介護報酬改定において、従来の介護職員処遇改善加算に加えて、特定処遇改善加算が創設されました。

なお、この特定処遇改善加算については、先述のとおり、経験・技能のある職員に重点化しつつ、介護職員の更なる処遇改善を図る事を目的に創設されたものですが、この趣旨を損なわない程度に、従来の処遇改善加算においては対象でなかった一定程度の他の職種の職員に対しても処遇改善も行う事ができる等、柔軟な運用ができるようになっていきます。

2. 特定処遇改善加算の届出について

① 届出の方法について（Ⅰ 事業所単独申請と法人一括申請）

特定処遇改善加算について、現行の処遇改善加算同様、事業所単位で加算の届出を行っても、複数の次号所を法人単位でまとめて届出を行っても構いません。ただし、事業所単位で提出した場合はその事業所が受け取った加算額についてはその事業所内でのみ支給できます。同一法人内の別の事業所と加算額を融通しあう予定のある事業所は必ず法人一括で届け出てください。

② 届出の方法について（Ⅱ インターネットによる申請について）

ホームページトップページ



この「新着情報」を確認してください

当広域連合の特定処遇改善加算の届出については、インターネットによる申請をお願いしています。通常の処遇改善加算も含めて当該加算については、各事業所が登録しているメールへご案内を差し上げるとともに、当広域連合のウェブサイト（<http://www.fukuoka-kaigo.jp>）においても新着情報等でご案内を掲載しますので適宜ご確認願います。

ホームページ下部の「介護保険事業所及び医療機関の方」の所に電子申請システムへログインするボタンがあります。

③ 特定処遇改善加算が取得できる条件について

次の各要件を満たしていない事業所については、特定処遇改善加算を取得することができませんので、取得を希望する場合は、これらの要件をすべて満たしてから申請をしてください。

要件 1

現行の処遇改善加算 (Ⅰ)・(Ⅱ)・(Ⅲ) のいずれかを算定していること



要件 2

職場環境等要件に関し、「資質の向上」・「労働環境、処遇の改善」・「その他」のそれぞれの区分について、1つ以上の取組みを行っていること

- ・ 職場環境等要件の項目については、現行の処遇改善加算と内容は同じです。
- ・ 現行の処遇改善加算において既にそれらの取組を実施している場合は、それ以外の新たな取組を行うことまでは求めていません。



要件 3

特定処遇改善加算に基づく従業員の処遇改善に対する取組みについて
ホームページへの掲載等と通じた「見える化」を行っていること

- ・ 「処遇改善に関する加算の算定状況」や「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、次にあげるいずれかの方法により公表を行わなければいけません。
 - ① 介護サービス情報公表制度を活用して公表する。
 - ② 各事業所が所有するホームページへ掲載を行う。
 - ③ 事業所や施設の建物の中で、**外部から見える場所**へ掲示を行う。
- ・ 令和元年度（令和元年10月～令和2年3月まで）は当該要件を満たしていない場合でも特定処遇改善加算の取得は可能ですが、令和2年4月からは必ず公表してください。
- ・ 届出に際しては、本要件を確認できる内容の書類（公表しているホームページのURLや写真など）を提出してください。

④ 届出できる加算の種類について

特定処遇改善加算には、加算(Ⅰ)と加算(Ⅱ)があり、上記の要件1～3を満たした状態のみでは、加算(Ⅱ)しか算定できません。加算(Ⅰ)を算定するためには、さらに次の要件が必要となります。また、加算(Ⅰ)を算定していて、下記の加算を算定する要件を満たさなくなった時は早急に連絡ねがいます。

要件 4

サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イを算定していること

総合事業訪問型サービス(独自)の場合…**特定事業所加算(Ⅰ)または(Ⅱ)**※

ただし、次の介護サービスを提供する事業者については上記のサービス提供体制加算(Ⅰ)イの他、次に掲げる加算を算定していれば特定処遇改善加算(Ⅰ)を取得可能。

- ① 地域密着型特定施設入居者生活介護における**“入居継続支援加算”**
- ② 地域密着型介護老人福祉施設等における**“日常生活継続支援加算”**

※ 総合事業訪問型サービス(独自)と同時に指定を受けている訪問介護サービスにおいて算定している場合に限る。

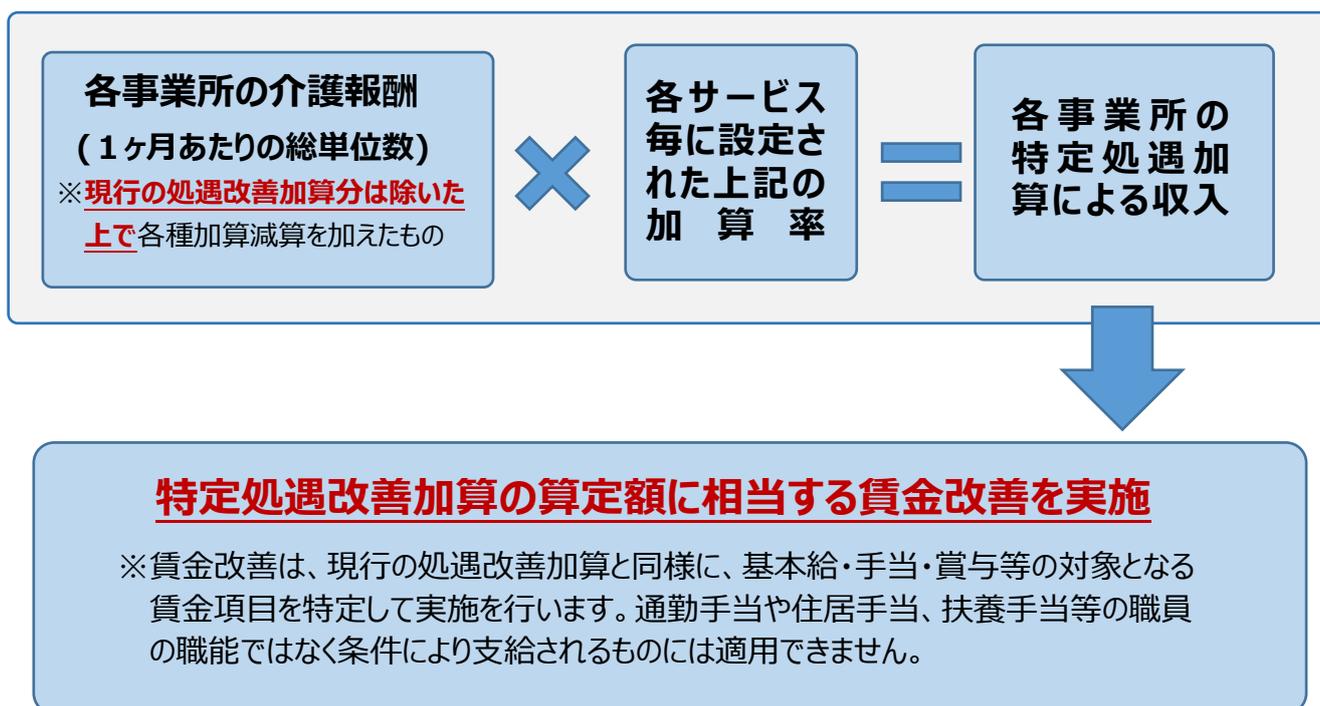
4. 特定処遇改善加算の加算率について

※ 各サービス種別ごとの加算率（当広域連合関係分）

サービス区分	特定処遇改善加算 加算率	
	特定処遇改善加算 I	特定処遇改善加算 II
夜間対応型訪問介護 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 総合事業訪問型サービス（独自）	6.3%	4.2%
地域密着型通所介護 総合事業通所型サービス（独自）	1.2%	1.0%
(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%
(介護予防)認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%
(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%
(介護予防)認知症対応型共同生活介護	3.1%	2.3%
地域密着型介護老人福祉施設	2.7%	2.3%

5. 特定処遇改善加算の配分対象と範囲の決定について

① 特定処遇改善加算の見込額の計算方法



② 配分の対象及び範囲の決定

① まず、「経験・技能のある介護職員」を定義する

② 全ての職員について、次の条件でグループ分けする

- ① 経験・技能のある介護職員
- ② その他の介護職員
- ③ 介護職員以外の職員

③ ①～③のどのグループの範囲まで配分するか決める

- 【例】 経験・技能のある介護職員のみ支給 (①)
通常 of 処遇改善加算同様、介護職員のみ支給 (① + ②)
介護職員以外の職員にも支給 (① + ② + ③)

③ 個別の定義方法について

(1) ①の経験・技能のある介護職員について

基本的な考え方

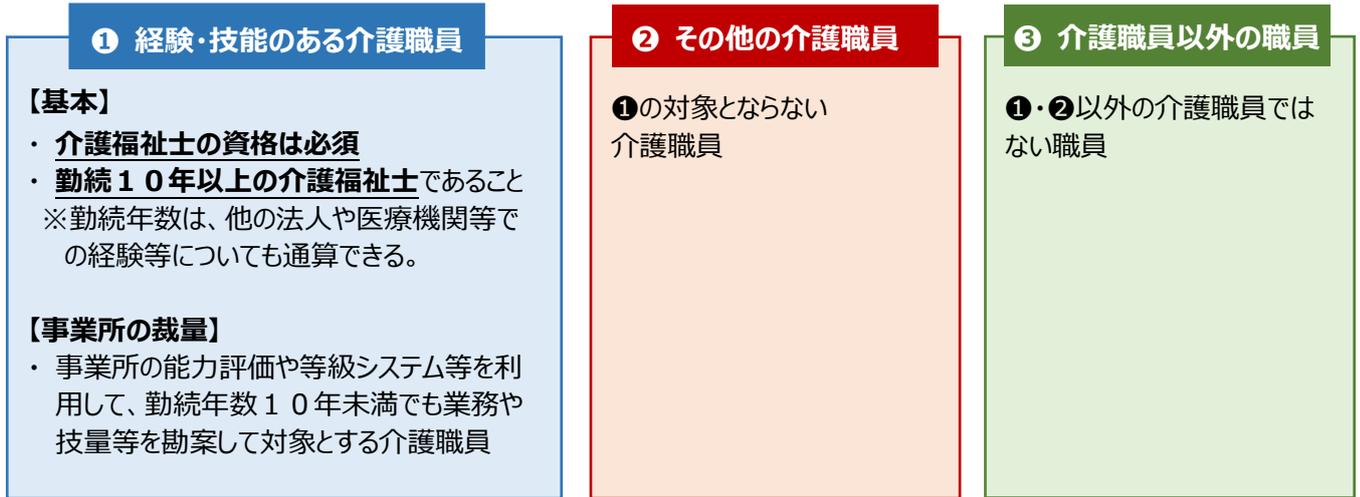
「経験・技能のある介護職員」とは、介護福祉士の資格を有している介護職員であって、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員の事を指す。

上記の条件に適合する介護職員がない場合

- 勤務年数は、他の法人や医療機関等での経験等も通算可
- 事業所が設定した能力評価や等級システムを利用する等して、勤続年数が10年に満たなくても業務内容や技能等を勘案して対象としてもよい等、経験・技能のある介護職員については、事業所の裁量において、柔軟に設定することができる。

各事業所における「経験・技能のある介護職員」の考え方については、計画書に必ず記載してください！

(2) 配分対象および支給範囲の決定について



①のグループのみに支給（技能・経験のある介護福祉士資格を有する者のみに支給）

①及び②のグループに支給（介護職員にのみ支給）

①及び②及び③のグループに支給（介護職員以外の職員も含めて支給）

いずれかのパターンを
事業所（法人）で選択

※①グループは、介護福祉士の資格を持つ職員がいない場合や、比較的最近開設した事業所で研修・実務経験等の蓄積等にまだ一定期間を要する場合など、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合等の理由があれば①のグループを設定しないでも特定処遇加算を取得する事はできます。ただし、その場合においても、事業所内で「経験・技能のある職員」の定義は必要となります。また、**①のグループを設定しない理由について、計画書に必ず記載をお願いします。**

6. 特定処遇改善加算の配分方法の決定について

①-1 ①のグループ（技能・経験のある介護福祉士）の配分方法の決定

（①のグループの賃金改善額に関する要件）

「経験・技能のある介護職員」のうち、**1人以上**は、下記のいずれかの要件を満たさなければならない

- ・ (1) 賃金改善に要する費用の見込額が**月額平均8万円以上**※
- ・ (2) 賃金改善後の賃金の見込額が**年額440万円以上**※

※ 基本給や賞与のほか、各種手当等も含んだ上での額

ただし、これらの給与額の計算については、次の点に留意してください。

(1) 月額平均が8万円以上の賃金改善の場合

- ・ 賃金改善期間における平均賃金改善額が、月額8万円以上となる必要があります。
 - 令和元年10月から令和2年3月までに受け取った特定処遇改善加算のうち、法人または事業所の中から最低でも1人については64万円以上分配する必要があります。
- ・ 特定処遇改善加算により増加した法定福利費の事業主負担分も含める事が可能。
- ・ 現行の処遇改善加算による賃金改善部分はその8万円に含めてはいけません。
 - 例えば、現行の処遇改善加算が月2万円で、特定処遇改善加算が月6万円で、併せて8万円以上にするということは認められないという事です。

(2) 年額440万円以上の賃金改善の場合

- ・ 特定処遇改善加算により増加した法定福利費の事業主負担分は含めてはいけません。
- ・ 令和元年度は、特定処遇改善加算の算定期間が最大で6カ月である事から、年額440万円を超えていなくても、処遇改善を12ヶ月間加算した場合に年額440万円を超える
と見込まれる場合については、その要件を満たしているとしてよい。

①-2 ①のグループの特定処遇改善加算を決定する上での例外的な取扱い

(1) ①のグループの中に、既に賃金年額440万円以上の職員がいる場合

→ ①のグループの賃金改善額に関する要件を考慮する必要はありません

(2) ①のグループに定められた賃金改善額に関する要件を満たすことが困難な場合

(例)

- ・ 小規模事業所等で加算額全体が少額で、それ程分配できない場合
- ・ 職員全体の賃金水準が低い事業所等で、直ちに一人の賃金を引き上げる事が困難である場合
- ・ この特定処遇改善加算による処遇改善（月平均8万円以上等）を実施するにあたり、これまで以上に事業所内での階層、役職やそのための能力・役職を明確化しなければならないため、規程の見直しや研修・実務経験の蓄積などに一定期間が必要な場合
 - その合理的な理由を、計画書に記載する事により、例外的に認められる場合があります。

(3) 法人一括で申請する場合、各事業所毎に①のグループの条件を満たす介護職員の設定が必要であるが、それが困難な場合。

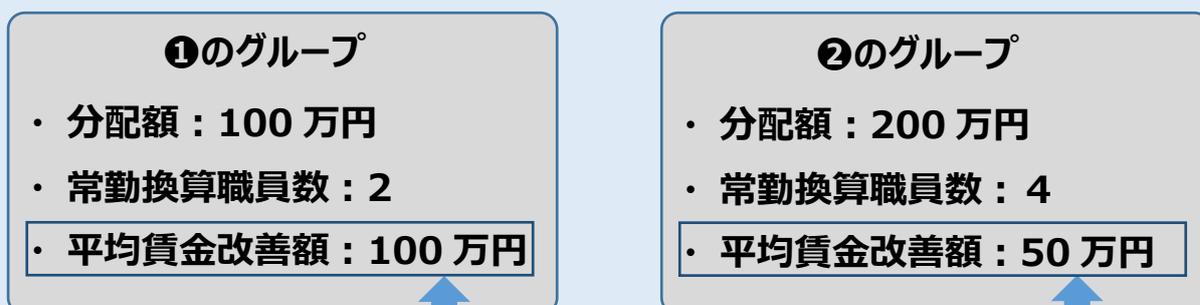
→ その合理的な理由を、計画書に記載する事により、設定人数から除外が可。

② ②のグループ（①のグループ以外の介護職員）の配分方法の決定

（②のグループの賃金改善額に関する要件）

②のグループの賃金改善額の平均が、
①のグループの平均賃金改善額の 1 / 2 以内

（例）



②のグループの平均賃金改善額が、①のグループの平均賃金改善額の
2分の1を超えないようにしてください。

③ ③のグループ（介護職員以外の職員）の配分方法の決定

（③のグループの賃金改善額に関する要件）

③のグループの賃金改善額の平均が、
②のグループの平均賃金改善額の 1 / 2 以内

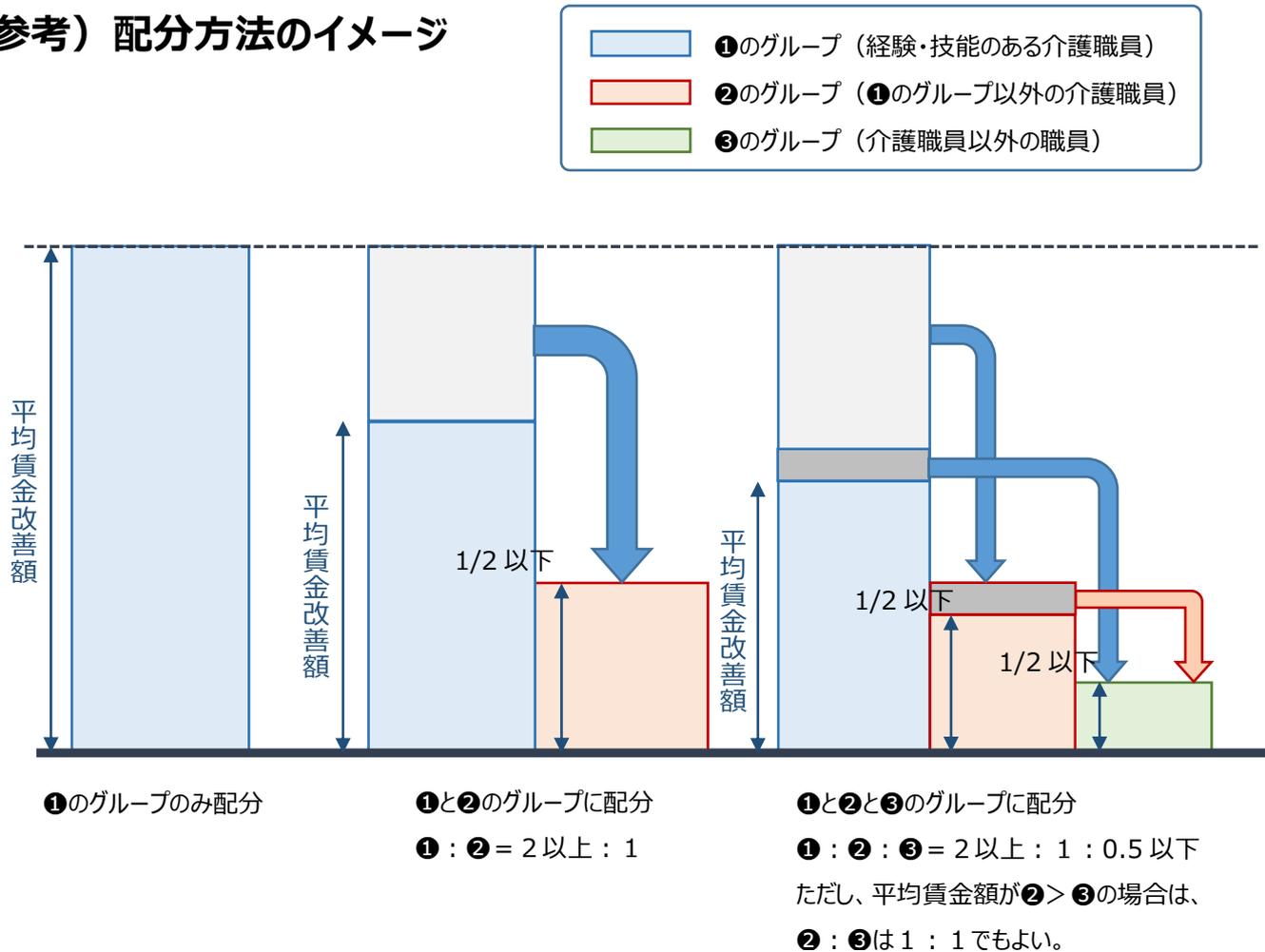
※ただし・・・

- ① 平均賃金額が②のグループ > ③のグループの場合は、
平均賃金改善額を②のグループと同等とする事が可能。
（②：③の比率を、1:0.5ではなく、1:1とすることが可）
- ② ③のグループの職員の賃金改善後の金額が、年額 440 万円を上回ってはいけないとともに、③のグループの職員で、既に賃金が 440 万円以上の職員はこの加算の対象外であることに注意。

【その他留意事項】

- ①のグループと②のグループの賃金改善額平均を求める時の人数は、常勤換算方法による人数の算出が必要。③グループについては、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能。
- 賃金改善を行わない職員についても、職員の範囲（グループ）に含めて算出する。（ただし、③グループの対象外の職員は除く。）

(参考) 配分方法のイメージ



当該加算に係る詳細な内容につきましては、平成31年4月12日付
 介護保険最新情報 Vol.719・734 号をご参照ねがいます。