

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加算の算定について 福岡県介護保険広域連合 (R4/8)

介護職員処遇改善加算について

1. 介護職員処遇改善加算とは？

介護職員処遇改善加算（以下、「処遇改善加算」といいます。）は介護サービスに従事する職員の賃金改善を図る目的で、平成23年度まで支給されていた、「介護職員処遇改善交付金」にかわり平成24年度から導入されています。加算区分については、令和4年度から従来あった加算Ⅳ・加算Ⅴが廃止となり、加算Ⅰ・加算Ⅱ・加算Ⅲとなりました。

2. 処遇改善加算の届出について

① 届出の方法について

申請にあたっては、申請者（法人）が所有する事業所のうち、処遇改善加算を取得する事業所については漏れなく記載して原則一括で申請してください。また、介護職員等特定処遇改善加算も令和2年度から1つの様式になっていますので、同加算を申請する事業所については処遇改善加算と合わせて必要箇所を記入の上申請願います。（令和4年度の申請様式には処遇改善支援補助金に関する事項がありますが、広域連合提出分についてはその部分の記載は必要ありません。）

② 届出の方法について

当広域連合の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。申請については、システムに既に登録いただいている事業所（法人）については、メールにてご案内を差し上げるとともに、申請が可能となった時点で広域連合ホームページの“新着情報”にてご案内をしています。ログインパスワードをお持ちでない事業所（法人）については広域連合本部指定係までお問い合わせください。

ホームページトップページ



ホームページ上部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。



この“お知らせ”を確認してください

③ 処遇改善加算が取得できる条件について

処遇改善加算については、それぞれの加算の種別において取得すべき要件が異なります。

事業所において取得する加算の種別が、次の各要件を満たしているかご確認の上ご申請願います。

処遇改善加算の計画書の提出は令和4年度は4月15日（金）までとなっています。それ以降の年度途中で処遇改善加算の取得を希望される事業所や新規開設事業所で加算の取得を予定されている事業所につきましては、広域連合へご相談願います。また、各介護サービスの指定を行っている指定権者（県や広域連合や広域外連合外の市町）には漏れなく申請いただくよう願います。申請もれがあると一部の利用者の加算が請求できなくなるおそれがありますのでご注意願います。

要件	各加算における要件達成の条件 (◎:必須 ○:いずれかを満たす -:満たさなくてもよい)		
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ
① キャリアパス要件Ⅰ	◎	◎	○
② キャリアパス要件Ⅱ	◎	◎	○
③ キャリアパス要件Ⅲ	◎	-	-
④ 職場環境要件	◎	◎	◎

【各要件について】

- ① キャリアパス要件Ⅰ・・・ 職位・職責・職務内容などに応じた任用要件と賃金体系を整備していること
- ② キャリアパス要件Ⅱ・・・ 資質向上のための計画を定め、各種研修や資格取得の支援を実施していること
- ③ キャリアパス要件Ⅲ・・・ 次に掲げるいずれかの条件で昇給する仕組みを整備していること
 - (1) 勤務年数や経験年数など、経験に応じて昇給する
 - (2) 介護福祉士や実践者研修など保有する資格に応じて昇給する
 - (3) 実技試験や人事評価など、一定の基準に基づき昇給する
- ④ 職場環境要件・・・ あらかじめ定められた6つの職場環境要件、「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」の各要件の中から1つ以上を選択してその要件の中で定められている取組について1つ以上を年度毎に実施すること。

【その他の要件について】 ※必須

- ① 処遇改善計画を立案している、または既に処遇改善を行っており、適切に指定権者へ報告していること。
- ② 労働基準法の違反及び労働保険の未納がないこと。
- ③ 処遇改善の内容について、**全ての介護職員に計画申請の度に周知していること。(※重要)**

3. 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）

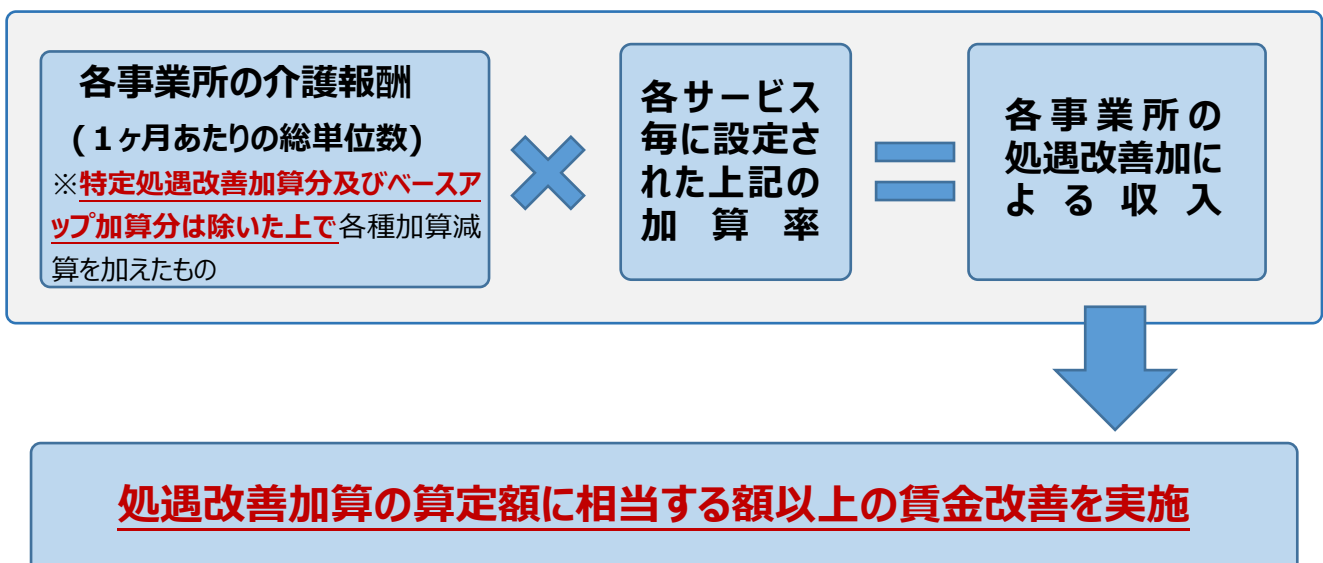
サービス区分	処遇改善加算率		
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ
夜間対応型訪問介護 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 総合事業訪問型サービス（独自）	13.7%	10.0%	5.5%
地域密着型通所介護 総合事業通所型サービス（独自）	5.9%	4.3%	2.3%
(介護予防)特定施設入居者生活介護 地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%
(介護予防)認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%
(介護予防)小規模多機能型居宅介護 看護小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%
(介護予防)認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%
地域密着型介護老人福祉施設	8.3%	6.0%	3.3%

【ご注意】

- ・ 加算を取得する場合は、利用者に対し上記の加算率に応じた自己負担額（1割～3割）の徴収が必要です。
- ・ 処遇改善加算については区分支給限度基準額の算定対象外です。

4. 処遇改善加算の配分対象と範囲の決定について

① 処遇改善加算の見込額の計算方法



② 処遇改善加算の支給の対象について

(1) 処遇改善加算の支給の対象について

基本的な考え方

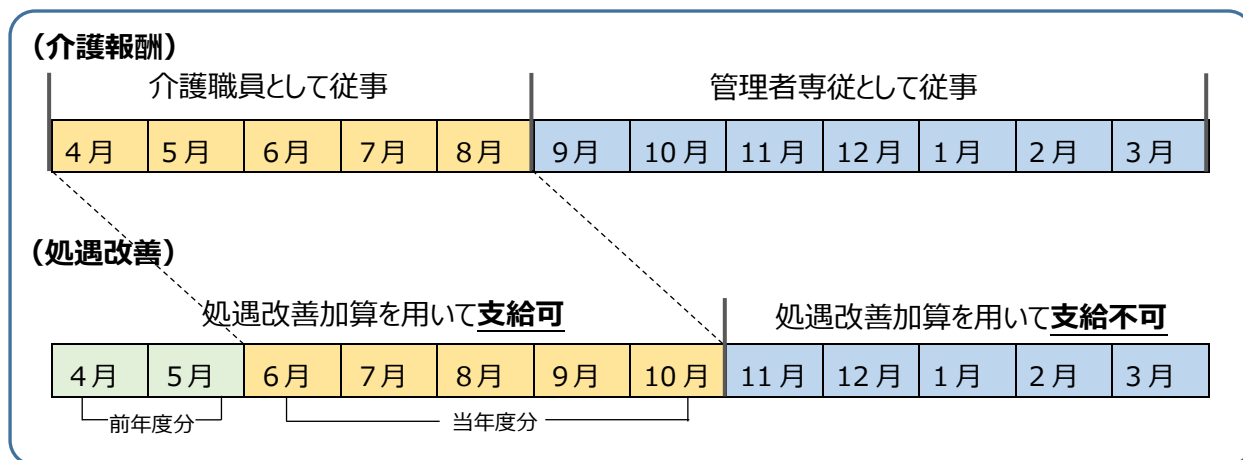
各介護サービス種別毎に定められている人員基準上の“**介護職員**”

よって、管理者、看護職員、生活相談員、計画作成担当者、機能訓練指導員等の職員については、専従である場合は**当該加算による処遇改善の対象外となりますのでご注意ください。**

(介護職員と兼務が可能な場合で実際兼務している場合は支給可。※勤務形態一覧表で確認しますので、勤務形態一覧表に介護職員として勤務している実態が確認できない場合は不可となります。)

また、配置転換等で、介護職員から他の職種になった場合は、従事していた期間までの介護報酬が処遇改善の対象となりますのでご注意ください。

【例】8月までは介護職員で、9月から管理者専従になった場合・・・6月給与分から処遇改善加算を反映させ処遇改善を実施した場合は10月給与分まで支給が可能で、一時金等の支給額の算定に期間率を用いている場合は、介護職員として在籍していた5カ月分まで算定可能です。



【ご注意】 人員基準上の介護職員であっても支給対象とならない者。

・代表取締役や合同会社の代表社員等・・・ 処遇改善加算については従業員に対する給与支給による処遇改善目的に用途が限定されるため事業主である法人代表へは**いかなる場合でも支給対象外です。**

・取締役・・・ 役員兼使用人のように雇用契約を締結して、対価を**役員報酬ではなく給与として受け取っている場合のみ**支給対象です。

(その他)

・株式会社の監査役・・・ 会社法上で兼務が禁止されているので、そもそも介護職員になることができません。

(2) 処遇改善加算を用いて支給可能な給与について

○	基本給（定期昇給・ベースアップを含む） 賞与・一時金（処遇改善手当など）
×	・通勤手当・扶養手当・住居手当など （各従業員の条件の有無により支給が左右されるもの） ・時間外手当など（そもそも法令等で支給が定められているもの） ・職員の資格取得のための費用や事業所での研修費用等 （給与でないから対象ではない） ・新たに雇用する介護職員の給与の原資 （処遇改善に当たらないから対象ではない）

介護職員等特定処遇改善加算について

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、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、介護職員等特定処遇改善加算（以下、「特定処遇改善加算」という。）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 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を算定していること



要件 2

6つの職場環境等要件に関し、それぞれの要件のうちで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、処遇改善加算と内容は同じです。



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。

② 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またはⅡ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)※1

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(Ⅰ・Ⅱ)”
- 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”

※1 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。

※ サービス提供体制を算定していないまたは加算Ⅲの場合はこの要件を満たしていないので特定処遇改善加算はⅡになります。

3. 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)

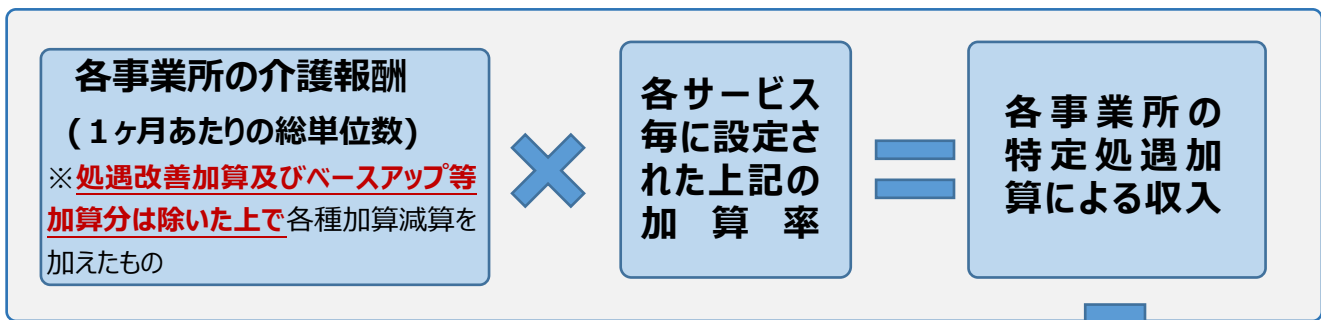
サービス区分	特定処遇改善加算 加算率	
	特定処遇改善加算Ⅰ	特定処遇改善加算Ⅱ
夜間対応型訪問介護 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 総合事業訪問型サービス(独自)	6.3%	4.2%
地域密着型通所介護 総合事業通所型サービス(独自)	1.2%	1.0%
(介護予防)特定施設入居者生活介護 地域密着型特定施設入居者生活介護	1.8%	1.2%
(介護予防)認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%
(介護予防)小規模多機能型居宅介護 看護小規模多機能型居宅介護	1.5%	1.2%
(介護予防)認知症対応型共同生活介護	3.1%	2.3%
地域密着型介護老人福祉施設	2.7%	2.3%

・ 加算を取得する場合は、利用者に対し上記の加算率に応じた自己負担額(1割～3割)の徴収が必要です。

・ 特定処遇改善加算についても処遇改善加算同様、区分支給限度基準額の算定対象外です。

4. 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



特定処遇改善加算の算定額以上の賃金改善を実施

※賃金改善は、現行の処遇改善加算と同様に、基本給・手当・賞与等の対象となる賃金項目を特定して実施を行います。従来の処遇改善加算同様に通勤手当や住居手当、扶養手当等の職員の職能ではなく条件により支給されるものには適用できません。

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漏れなく、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** (※介護福祉士に限る)
- ② その他の**介護職員**
- ③ **介護職員以外**の職員 (既に年収440万円以上の者は除外)

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)
通常の処遇改善加算同様、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。

事業所内で勤務する介護福祉士の勤続年数が10年に満たない場合

- 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。**
- なお、①のグループは**全員が介護福祉士である事が必須。**

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 経験・技能のある介護職員

【基本】

- ・ **介護福祉士の資格は必須**
- ・ **勤続10年以上の介護福祉士**であること
※勤続年数は、他の法人や医療機関等での経験等についても通算できる。

【事業所の裁量】

- ・ 事業所の能力評価や等級システム等を利用して、勤続年数10年未満でも業務や技量等を勘案して対象とする介護職員

② その他の介護職員

- ①の対象とならない介護職員

③ 介護職員以外の職員

- ①・②以外の介護職員ではない職員

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くて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）

小規模な事業所を除いては「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すように賃金増を行わなければならない。

- ・（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。**
- ・ 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。**

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のグループの賃金改善額の平均より低いこと（① > ②）

(例)

①のグループ	②のグループ
・ 分配額：200 万円	・ 分配額：210 万円
・ 常勤換算職員数：2	・ 常勤換算職員数：3
・ 平均賃金改善額：100 万円	・ 平均賃金改善額：70 万円

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

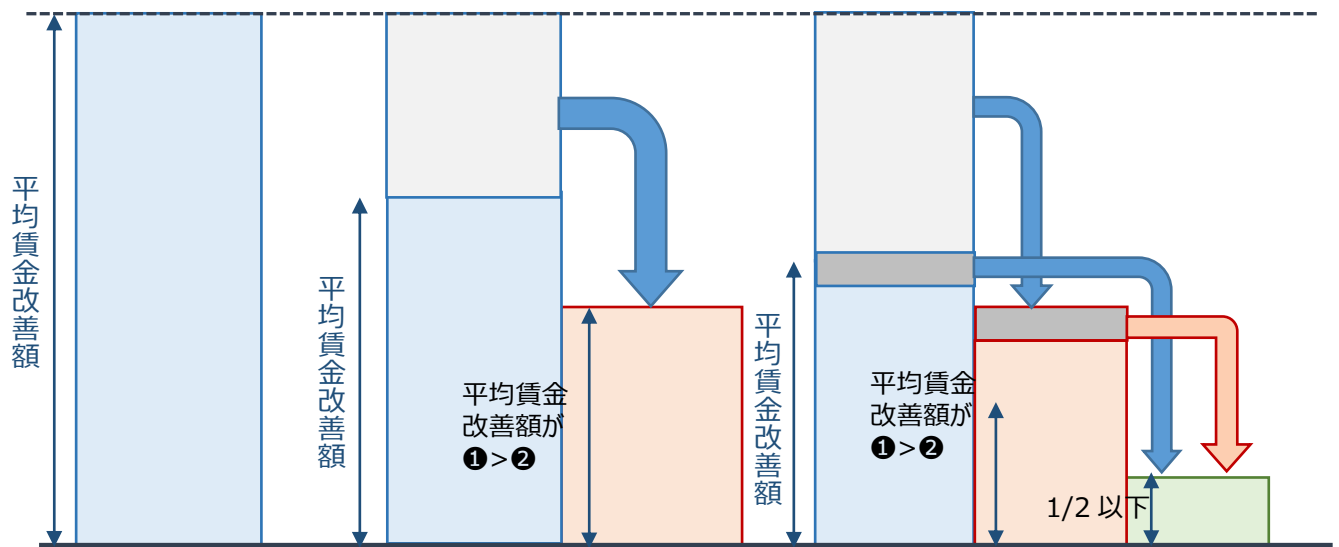
- ① 平均賃金額が②のグループ> ③のグループの場合は、
平均賃金改善額を②のグループと同等とする事が可能。
(② : ③の比率を、1:0.5ではなく、1:1 とすることが可)
- ② ③のグループの職員の賃金改善後の金額が、年額 440 万円を上回ってはいけないとともに、③のグループの職員で、既に賃金が 440 万円以上の職員はこの加算の対象外であることに注意。

【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

- ①のグループ（経験・技能のある介護職員）
- ②のグループ（①のグループ以外の介護職員）
- ③のグループ（介護職員以外の職員）



①のグループのみ配分

①と②のグループに配分
する場合は②が①の平均賃金改善額を超えないこと。

①と②と③のグループに配分する場合は、
①>②かつ②と③は2 : 1。
ただし、平均賃金額が②>③の場合は、
② : ③は1 : 1 でもよい。

1. 介護職員等ベースアップ等支援加算とは？

令和4年2月から同年9月まで実施される「介護職員処遇改善支援補助金※」による賃上げ効果を継続するために、令和4年10月の介護報酬改定により新たに創設される加算です。

※「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）に基づき、介護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%（月額9,000円）引き上げるための措置として交付された補助金。

2. 介護職員等ベースアップ等支援加算の届出について

① 介護職員等ベースアップ等支援加算が取得できる条件について

要件1

現行の処遇改善加算（Ⅰ～Ⅲ）を算定していること



要件2

加算の全体を処遇改善に充て、かつ、賃上げ効果の継続に資するように、加算額の **2/3 以上** はベースアップ分として、**基本給や毎月支給する手当の中で支給すること。**（※全体をまとめて一時金で支給する事はできません。）

② 介護職員等ベースアップ等支援加算の対象範囲について

人員基準上の介護職員

※ ただし、事業所の判断により、介護職以外の職員の処遇改善にこの加算を用いる事も可能。（※法人代表及び一部役員を除く）

3. 介護職員等ベースアップ等支援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）

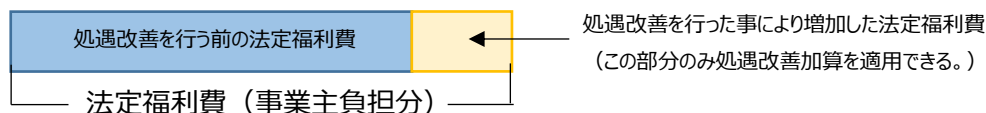
サービス区分	加算率
夜間対応型訪問介護 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 総合事業訪問型サービス（独自）	2.4%
地域密着型通所介護 総合事業通所型サービス（独自）	1.1%
(介護予防)特定施設入居者生活介護 地域密着型特定施設入居者生活介護	1.5%
(介護予防)認知症対応型通所介護	2.3%
(介護予防)小規模多機能型居宅介護 看護小規模多機能型居宅介護	1.7%
(介護予防)認知症対応型共同生活介護	2.3%
地域密着型介護老人福祉施設	1.6%

- ・ 加算額の計算については、基本報酬に処遇改善加算・特定処遇改善加算を除いた総加算額を合計した額に上記の加算率をかけた額となります。
- ・ 加算を取得する場合は、利用者に対し上記の加算率に応じた自己負担額（1割～3割）の徴収が必要です。
- ・ 処遇改善加算及び特定処遇改善加算同様、区分支給限度基準額の算定対象外です。

【共通】

① 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の取扱いについて

処遇改善加算により増加した法定福利費（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料・雇用保険料・子ども子育て拠出金・労災保険料等の事業主負担分や法人事業税における賃金上昇分に応じた外形標準課税額の付加価値額増加分）については、下図のように処遇改善加算により賄うことができますが、あくまで、**処遇改善により増加した分に応じて増加した法定福利費の事業主負担分のみが対象となり、それ以上の事業主負担分を含むことはできません。**



なお、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の計算方法については、それぞれの事業所の事情に応じた合理的と判断される方法で概算額を求めることも可能とされており、必ずしも従業員毎に算出した処遇改善期間内の法定福利費の事業主負担分の増加額の合計を計上しなければならない訳ではなく、例えば、処遇改善期間内の賃金改善所要額（処遇改善後の賃金総額と処遇改善を行う前の賃金総額の差額）にそれぞれの社会保険料等の事業主負担分の掛率を掛けてそれを合計したもので構いません。

ただし、処遇改善期間内に掛率が変更となった社会保険等については期間に応じて別々に計算して事業主負担額を求め、それを合計して算出してください。

② 従業員への説明について

処遇改善加算（特定処遇改善加算・ベースアップ等支援加算を含む）の算定要件として、全介護職員へ計画期間毎（年度毎）に説明を行わなければいけません。従業員全員へ説明した記録（会議録や配布物）等は必ず保存しておいてください。