

# 介護職員処遇改善加算の見直し

## 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		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	
	+		+		+		or			
取得率	職場環境等要件									
	79.5%		7.2%		5.4%		0.2%		0.3%	

### <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

### <職場環境等要件>

- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

※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

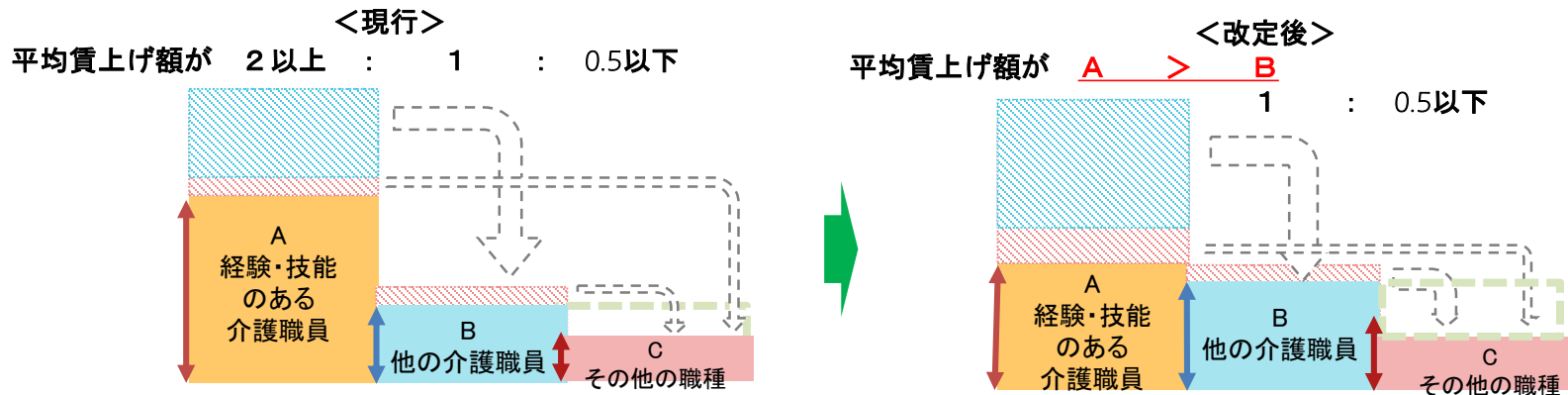
# 特定処遇改善加算の見直し

## 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。



## 職員の離職防止・定着に資する取組の推進

- 処遇改善加算や特定処遇改善加算の職場環境等要件について、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う。【告示改正、通知改正】

## 処遇改善加算・特定処遇改善加算の対象サービス

- 職場環境等要件に定める取組について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。【通知改正】
  - ・ 職員の新規採用や定着促進に資する取組
  - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
  - ・ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
  - ・ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
  - ・ 生産性の向上につながる取組
  - ・ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
- 職場環境等要件に基づく取組の実施について、当該年度における取組の実施を求める。【告示改正】

# 処遇改善加算の職場環境等要件の見直し

- 職場環境等要件について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。
  - ・ 職員の新規採用や定着促進に資する取組
  - ・ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
  - ・ 生産性の向上につながる取組
  - ・ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
  - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
  - ・ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
- 職場環境等要件に基づく取組の実施について、過去ではなく、当該年度における取組の実施を求める見直し。  
 (現行では、加算Ⅰ及びⅡは平成27年4月以降、加算Ⅲ及びⅣは平成20年10月以降に実施した取組について、当該年度の取組として認めることとしている。)

## 現行の職場環境等要件

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

# 更なる処遇改善（介護職員等特定処遇改善加算）を算定するためには

## 1 特定加算の算定要件の確認

- 1 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲに係る届出を行っていること
- 2 職場環境要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること  
→ 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
- 3 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること



勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能

## 2 加算区分の確認

- 特定加算の加算区分は、ⅠとⅡの2区分
- Ⅰは、サービス提供体制強化加算の上位の区分(※)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）

※ 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ又はⅡ  
特定施設：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ  
入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ  
特養：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ  
日常生活継続支援加算  
その他：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ

## 3 特定加算の見込額の計算

- 加算率に介護報酬を乗じる形で計算

各事業所の介護報酬  
(現行の処遇改善加算分を除く)

×

各サービスの  
特定加算の  
加算率

=

各事業所の新加算による収入



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されるのではない

## 4 賃上げを行う単位の決定

- 同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを決める。

## 5 賃上げのルール決定

### 1 賃上げを行う職員の範囲を決める

- 1 経験・技能のある介護職員を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある介護職員」、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。

- Aを定義する際のルール  
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

- 2 どの職員範囲（1、2又は3）で、賃上げするかを決める。
  - 1) 経験・技能のある介護職員（Aのみ）
  - 2) 介護職員全体（A+B）
  - 3) 職員全体（A+B+C）

加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。

### 2 賃上げ額と方法を決める（配分ルール）

- 1 Aのうち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440万円の人がい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。

- 2 グループ（A、B、C）の平均改善額について、**AはBより高いこと、CはBの2分の1以下**

各グループ内の一人ひとりの賃上げは、一律でもメリハリをつけて可。