

令和2年度

福岡県介護職員
処遇改善加算取得促進支援事業

いまさら聞けない処遇改善加算

令和2年8月

福岡県

目次

1. 介護職員処遇改善加算、特定加算の基本的な考え方

- (1) 介護職員処遇改善加算、特定加算とは？ 1 ページ

2. 処遇改善加算を取得しない場合のデメリット

- (1) 処遇改善加算、特定加算を取得しなかったら 1 ページ
- (2) 利用者獲得への影響 2 ページ
- (3) 現在働いている職員への影響 2 ページ
- (4) 今後の職員採用への影響 2 ページ

3. 介護職員処遇改善加算

- (1) 介護職員処遇改善加算のしくみ 2 ページ
- (2) 加算区分とその区分に必要な要件 2 ページ
- (3) キャリアパス要件Ⅰとは 3 ページ
- (4) キャリアパス要件Ⅱとは 3 ページ
- (5) キャリアパス要件Ⅲとは 4 ページ
- (6) 職場環境等要件とは 4 ページ
- (7) 賃金改善及び配分の方法 4 ページ

4. 介護職員等特定処遇改善加算

- (1) 介護職員等特定処遇改善加算のしくみ 6 ページ
- (2) 加算区分とその区分に必要な要件 6 ページ
- (3) 介護福祉士の配置等要件 6 ページ
- (4) 職場環境等要件 6 ページ
- (5) 見える化要件 7 ページ
- (6) 賃金改善及び配分の方法 7 ページ

5. 処遇改善加算、特定加算取得及び活用方法

- (1) 処遇改善加算取得を決めたら 10 ページ
- (2) 要件を充たすために必要な「こと」と書類 10 ページ
- (3) まず計画を立てよう 11 ページ
- (4) 加算取得のために受けることのできる支援 11 ページ

1. 介護職員処遇改善加算、特定加算の基本的な考え方

(1) 介護職員処遇改善加算、特定加算とは？

◆介護職員処遇改善加算とは（以下「処遇改善加算」という）

- ・介護事業所で働く介護職員の賃金を改善するための加算です。
- ・Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴの全部で5つの区分があります。
- ・「キャリアパス要件Ⅰ」「キャリアパス要件Ⅱ」「キャリアパス要件Ⅲ」「職場環境等要件」の4つの要件があり、どれを充たしているかでその事業所の区分が決まります。
- ・加算金の配分の対象は「介護職員」のみです。

◆介護職員等特定処遇改善加算とは（以下「特定加算」という）

- ・技能/経験を持ったリーダー級の職員の賃金を改善するための加算です。
- ・Ⅰ・Ⅱの2つの区分があります。
- ・上記「処遇改善加算」にさらに上乗せして加算されます。
- ・「介護福祉士の配置要件を充たしているか」によって加算率が異なります。
- ・「処遇改善加算Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ」を取得している事業所でないと申請が出来ません。
- ・加算金の配布対象は、「経験・技能のある介護職員」「その他の介護職員」「その他の職種の職員」に分けられ、非常勤やパート職員も対象となります。（介護職員以外にも配布可能です。）

2. 処遇改善加算を取得しない場合のデメリット

(1) 処遇改善加算、特定加算を取得しなかったら・・・

処遇改善加算を取得するためには、「キャリアパス要件」「職場環境等要件」を満たす必要があります。キャリアパスとは、「事業所における職種や役職をどのような道筋で上がっていくのかを体系的に示したもの」です。事業所の目的は「将来的に事業所を成長させていく上で、どのような人材が必要かを示すこと」であり、職員から見ると、「将来自分がこの事業所でどんな役職でどのような仕事をするようになるのか、そのためにはどんな能力が必要なのか」を知る事ができます。

もしこれが無ければ、職員は自分の将来に不安を感じ、優秀な若手職員や経験豊富な介護職員の流出につながります。

また、処遇改善加算・特定加算を取らないことで「加算を取った事業所」との給与に差が生じ、結果として、人材流出の原因となり、新規人材獲得の障害になるなど、「利用者獲得への影響」、「現在働いている職員への影響」、「今後の職員採用への影響」等の重大な影響が現れます。

(2) 利用者獲得への影響

万一職員の流出につながった場合、利用者・その家族から見ると「職員の離職が事業所への不信や不安につながる」「馴染みのある職員が離職することがストレスになる」などの直接的な影響と「経験豊富な職員の離職により、均質なケアの提供を受けることができない」等の間接的な悪い影響が出る可能性があります。

(3) 現在働いている職員への影響

加算を取得しないことが「組織への不満、不信」につながる可能性があります。また人間関係等の他の要因と結びつき、「不満が表面化するきっかけ」となる可能性もあります。一旦表面化した「不満・不信」を解消するためには、大きなコストと労力が必要になる場合もあるため、戦略的に「加算を取得しない」と判断する場合には、これらの間接的なコストとリスクも勘案する必要があります。

(4) 今後の職員採用への影響

求職者の視点で考えると、「賃金」は非常に比較の対象にしやすい項目です。事業所の雰囲気や仕事のやりがい等での差別化が可能であったとしても、職員採用の際に、他事業所並みの賃金水準が確保できないと、応募さえもしてもらえない可能性があります。

3. 介護職員処遇改善加算

(1) 介護職員処遇改善加算のしくみ

算定を受けることで、介護報酬に加算されて事業所に支払われます。

加算金の配布対象は、「介護サービス事業所または介護保険施設で、**介護職員として勤務する者**」です。

申請する予定の期間中、法人が行う「賃金改善の見込額」が「加算の見込額」を上回る必要があります。

(2) 加算区分とその区分に必要な要件

処遇改善加算の区分（種類）と「その区分を取得するために満たす必要のある要件」は次の表の通りです。

処遇改善加算	キャリアパス要件Ⅰ	キャリアパス要件Ⅱ	職場環境等要件	キャリアパス要件Ⅲ
加算Ⅰ	満たす	満たす	満たす	満たす
加算Ⅱ	満たす	満たす	満たす	満たさない
加算Ⅲ	どちらかを満たす		満たす	満たさない
加算Ⅳ	いずれかを満たす			満たさない
加算Ⅴ	満たさない	満たさない	満たさない	満たさない

(3) キャリアパス要件Ⅰとは

次の全てを満たす必要があります。

- 介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めていること
⇒具体的には、就業規則の中に「介護福祉士等の資格要件」「経験年数」「介護技術」「研修受講歴」「過去に従事した職務内容」などの「任用にあたっての要件」についての記載があること。
- 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めていること
⇒具体的には、等級に応じた基本給の仕組みや、役職、資格、能力、経験又は職務内容に応じた手当等が賃金体系に定められており、具体的な賃金テーブルがあること。もしくはキャリアパス表があること。
事業所規模などの理由で賃金規程等の作成が難しい場合は、「一般職、主任、係長、課長、施設長」等の役職ごとに役職手当の支給額が規定されていること。
- 整備した内容を、就業規則等に明記し、職員に周知していること
⇒就業規則や賃金規程を整備していない場合は、それに代わる書類を別途作成し、必ず全ての介護職員に周知を行います。

(4) キャリアパス要件Ⅱとは

次の全てを満たす必要があります。

- 職員の仕事内容等を踏まえて、資質向上の目標及び次の①②のどちらかについて具体的な計画を立て、研修の実施又は研修の機会を確保すること
 - ① 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施(OJT、OFF-JT等)し、介護職員の能力評価を行うこと
 - ② 資格取得のための支援を実施すること
⇒介護職員の意見を聴き、事業所として資質向上のための目標を設定します。
- ◆「資質向上のための目標」の例
 - ・利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、介護職員が技術・能力(介護技術、コミュニケーション能力、協調性、マネジ

メント能力等)の向上に努める 等

- ・事業所全体での資格(介護福祉士、介護員養成研修、居宅介護従業者養成研修等の取得)の取得率向上を図る 等

◆「資格取得のための支援」の例

- ・研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用(交通費、受講料等)の援助 等

- この内容を職員に周知していること

⇒キャリアパス要件Ⅰと同様、就業規則や賃金規程を整備していない場合、それに代わる書類を別途作成し、必ず全ての介護職員に周知を行います。

(5) キャリアパス要件Ⅲとは

次の全てを満たす必要があります。

- 「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的に昇給を判定する仕組み」を設けていること。具体的には、次の①から③のどれかに該当する仕組みがあること

- ① 「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組み
- ② 「介護福祉士」等の資格取得に応じて昇給する仕組み
- ③ 「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組み

⇒介護職員について、何らかの昇給の仕組みを設ける必要があります。

- この内容を就業規則等に明記し、職員に周知していること

⇒就業規則や賃金規程で整備していない場合も、それに代わる書類を別途整備し、キャリアパス要件Ⅰ、Ⅱと同じく全ての介護職員に周知してください。

(6) 職場環境等要件とは

届出の様式に定められた「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分の中から、どれか1つ以上の取組を行うことが必要です。

(3区分からそれぞれ一つずつではありません。)

(7) 賃金改善及び配分の方法

◆ 賃金改善の方法

- ・処遇改善加算は、介護職員の賃金の改善にしか使用できません。
- ・「加算で取得する金額」を上回る賃金の改善を行う必要があります。
- ・基本給を増やして賃金改善を行うことが望ましいですが、手当や一時金による賃金改善も可能です。
- ・賃金の改善により職員の法定福利費が上がった場合に、法定福利費の事業者負担

が増加した部分のみについては、加算を充ててもかまいません。

- ・法定福利費とは、健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等を指します。

◆ 配分方法

- ・配分の対象は、介護職員（介護サービスを提供する「介護業務」に従事する者）のみです。
- ・管理者やサービス提供責任者は、兼務等により介護業務に従事している場合は対象となります。介護支援専門員（ケアマネージャー）、看護職員、生活相談員等、介護職員ではない職種も、基本的には対象外となりますが人員配置基準を満たした上で、介護業務に従事している場合は、その勤務日数にかかわらず対象となります。
- ・対象者となる介護職員に対して、どのような配分方法で賃金改善を行うかは事業所の裁量であり、支払われない介護職員が存在しても構いません。
- ・どの職員にどのように賃金改善を行うか等、賃金改善の具体的な内容については、あらかじめすべての職員に対して周知する必要があります。

4. 介護職員等特定処遇改善加算

(1) 介護職員等特定処遇改善加算のしくみ

算定を受けると、「処遇改善加算」にさらに上乗せして加算されます。全部で2区分あり、介護福祉士の配置等要件を充たしているかによって区分（加算率）が異なります。

処遇改善加算のⅠ、Ⅱ、Ⅲいずれかの区分を取得している事業所でないと申請が出来ません（現行加算要件）。

加算された加算金の配布対象は、「経験・技能のある介護職員」「その他の介護職員」「その他の職種の職員」に分けられ、非常勤やパート職員も対象となります。

(2) 加算区分とその区分に必要な要件

加算区分は次の通りです。算定する特定加算の区分を確認してください。

区分	介護福祉士の配置等要件	現行加算要件	職場環境等要件	見える化要件
特定加算Ⅰ	全てを満たす			
特定加算Ⅱ	満たさない	満たす		

(3) 介護福祉士の配置等要件

特定加算Ⅰを取得する場合、サービス提供体制強化加算の最上位の区分を算定している必要があります。サービスごとの区分は以下のとおりです。

サービス区分	加算となる対象
訪問介護のみ	特定事業所加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）
介護老人福祉施設、 地域密着型介護老人福祉施設のみ	日常生活継続支援加算 又は サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ
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のみ	入居継続支援加算 又は サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ
上記を除く全て	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ

※訪問型サービス（独自）、通所型サービス（独自）は、原則本体の取得している「特定事業所加算Ⅰ、Ⅱ」「サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ」に準じます

(4) 職場環境等要件

- ・ 職場環境等要件の「項目」は、処遇改善加算と同じ内容です。
- ・ 特定加算では複数の取組を行っている必要があります、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の各区分からそれぞれ1つ以上の取組を行わなければなりません。

- ・ 処遇改善加算と特定加算で重複した取組であっても構いません。

(5) 見える化要件

特定加算の取得状況や賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を「ホームページへの掲載」「事業所内の外部から見える場所への書面の掲示」等、外部に見える形で公表する必要があります。

(6) 賃金改善及び配分の方法

◆ 賃金改善の方法

- ・ 特定加算は、職員の賃金改善にしか使用できません。処遇改善加算とは異なり、**介護職員以外の職種に対しても配分が可能です。**
- ・ 特定加算で取得する金額を上回る賃金の改善を行う必要があります。
- ・ 基本給を増やして賃金改善を行うことが望ましいですが、**手当や一時金による賃金改善も可能**です。
- ・ 賃金の改善により職員の法定福利費が上がった場合に、**法定福利費の事業者負担が増加した部分のみについては、加算を充ててもかまいません。**
- ・ 法定福利費とは、健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等を指します。

◆ 賃金改善の対象

次のA～Cにグループ分けし、それぞれに配分することとなります。

A 経験・技能のある介護職員

介護福祉士の資格を有し、「経験・技能を有する介護職員」と認められる職員が対象です。

「経験・技能を有する介護職員」とは、原則所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員を基本としますが、他の法人における経験や、その職員の業務や技能等を踏まえ、各事業所の裁量で設定することもできます。

B 他の介護職員

上記Aで設定した以外の介護職員です。

C その他の職種

介護職員以外の職員です。

◆ 配分方法

上記A～Cの各グループに配分する際に、A～Cそれぞれのグループの一人当たりの平均賃金改善額等について、次のルールを満たす必要があります。但し、あくまでグループ毎の平均賃金改善額に関する要件でありグループ（A～C）内の一人ひとりに支給する賃金改善額は、柔軟に設定することができます。

①「経験・技能のある介護職員」（Aグループ）の配分ルール

事業所ごとに1人以上は以下の（イ）（ロ）のどちらかを満たす必要があります。

（イ）賃金改善の見込額が月額平均8万円以上

- ・改善による法定福利費等の増加分は加味することができます。
- ・処遇改善加算の配布による賃金改善部分は除きます。

（ロ）賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上

- ・改善による法定福利費等の増加分は除きます。
- ・年度途中から算定開始する等、加算算定月が12か月に満たない場合、「もし12か月間算定すれば440万円となる」のであれば、要件を満たしているとして構いません。
- ・Aグループ内に既に賃金年額440万円以上の者がいる場合は、改めて440万円以上となる者を設ける必要はありません。

※例外について

上記（イ）（ロ）の要件を満たすことが困難な場合、以下のように合理的な説明を計画書に記載すれば、例外的に認められます。

例) ・小規模事業所等で加算額全体が少額である

- ・職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難である
- ・8万円等の賃金改善を行うに当たり、事業所内の階層、役職やそのための能力、処遇をより明確化することが必要なため、規程の整備や研修、実務経験の蓄積などに一定期間を要する 等

また、Aグループを設定せずにBグループに配分することは原則としてできませんが、「Aグループの該当者がいない」等、合理的な理由がある場合は例外的にAグループを設定せずにBグループ又はBCグループへ配分することが可能です。この場合は、計画書に、Aグループが設定できない理由を必ず明記してください。

例) ・介護福祉士取得者が存在しないため

- ・事業所が開設間もなく、経験・技能のある介護職員が存在しないため 等

②「他の介護職員」（Bグループ）の配分ルール

- ・ Bグループの賃金改善の一人当たりの平均額が Aグループの賃金改善の一人当たりの平均額の $1/2$ 以内である必要があります。
- ・ Bグループを設定せずに Cグループ に配分することは原則としてできません。

③「その他の職種」（Cグループ）の配分ルール

- ・ Cグループの賃金改善の一人当たりの平均額が、Bグループの賃金改善の一人当たりの平均額の $1/2$ 以内である必要があります。
ただし、Cグループの一人当たりの平均賃金額（改善後の総額）が、Bグループの一人当たりの平均賃金額（改善後の総額）を上回らない場合は考慮する必要がありません。
- ・ Cグループの職員の賃金改善後の賃金の見込額が、年額440万円を上回ってはなりません。
- ・ Cグループに当てはまる職員で、既に賃金が年額440万円を上回っている職員は、特定加算の対象外となります。

5. 処遇改善加算、特定加算取得及び活用方法

(1) 処遇改善加算取得を決めたら

まずは、どこの区分を申請するか決定しましょう。区分ごとに「必要な要件」が異なるので、必要な要件とスケジュールを確認しましょう。

			やらなければならないこと
共通			<input type="checkbox"/> 計画書の作成・届出
処遇改善加算 Ⅰ	処遇改善加算 Ⅱ	処遇改善加算 Ⅲ	<input type="checkbox"/> 職場環境等要件 職場環境等要件の検討、実施 就業規則、賃金規程の策定
			<input type="checkbox"/> キャリアパス要件Ⅱ 資質向上のための目標及び教育計画の策定 ① 資質向上のための目標を設定 ② 資格取得のための支援を検討
		<input type="checkbox"/> キャリアパス要件Ⅰ キャリアパス表の作成 ① 職員の職責、職務内容を分類 ② ①の内容と賃金を紐づける	
		<input type="checkbox"/> キャリアパス要件Ⅲ 定期に昇給する仕組みの構築	
特定処遇改善加算			<input type="checkbox"/> 職場環境等要件（3つ以上）の検討、実施
			<input type="checkbox"/> 見える化要件の実施
			<input type="checkbox"/> 経験・技能のある介護職員基準の検討

(2) 要件を充たすために必要な「こと」と書類

提出書類	処遇改善加算					特定処遇改善加算	
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ	加算Ⅰ	加算Ⅱ
(別紙様式 2-1) 処遇改善・特定処遇改善計画書			○			○	
(別紙様式 2-2) 処遇改善計画書（施設・事業所別個表）			○				—
(別紙様式 2-3) 特定処遇改善計画書（施設・事業所別個表）			—			○	
(福岡県様式)【注1】 他の指定権者等に係る加算見込額等の状況			△				△
(別紙様式 4)【注2】 特別な事情に係る届出書			△				△
以下、添付書類【注3】							
就業規則及び賃金規定			△				△
◆キャリアパス要件Ⅰ 職員の職責、職務内容に応じた「任用要件」及び「賃金体系」を整備した書面	○	○	△	△	—		—
◆キャリアパス要件Ⅲ 昇給の仕組みについて明文化した書面	○		—				—
サービス提供体制強化加算等に係る届出の写し			—			○	—

【注1】 県以外の指定権者等に係る事業所を含めて改善を実施する場合のみ提出が必要です。

【注2】 賃金水準を引き下げた上で賃金改善を行う場合のみ提出が必要です。

【注3】 処遇改善加算(特定含む)を新規に届け出る法人、既に届け出ているが、加算の区分が変更となる法人については、必要に応じて添付してください。

(3) まず計画を立てよう

新規で就業規則の策定から始める事業所は、かなりの時間を要することになります。ましてや通常の業務もこなしながらの作業になるので、早めの着手をおすすめします。次の表は、スケジュールの目安としてご活用ください。

			やらなければならないこと	8ヶ月前	7ヶ月前	6ヶ月前	5ヶ月前	4ヶ月前	3ヶ月前	2ヶ月前	1ヶ月前	提出
共通			<input type="checkbox"/> 計画書の作成・届出									→
処遇改善加算Ⅰ	処遇改善加算Ⅱ	処遇改善加算Ⅲ	<input type="checkbox"/> 職場環境等要件 職場環境等要件の検討、実施 就業規則、賃金規程の策定									
			<input type="checkbox"/> キャリアパス要件Ⅱ 資質向上の目標及び教育計画の策定 ① 資質向上のための目標を設定 ② 資格取得のための支援を検討									
	<input type="checkbox"/> キャリアパス要件Ⅰ キャリアパス表の作成 ① 職員の職責、職務内容を分類 ② ①の内容と賃金を紐づける											
	<input type="checkbox"/> キャリアパス要件Ⅲ 定期に昇給する仕組みの構築											
	特定処遇改善加算	<input type="checkbox"/> 職場環境等要件(3つ以上)の検討、実施										
	<input type="checkbox"/> 見える化要件の実施											
	<input type="checkbox"/> 経験・技能のある介護職員基準の検討											

(4) 加算取得のために受けることのできる支援

処遇改善加算を取得するためには、いろいろな要件や整備しなければならない書類などが多くあり、「事務作業が煩雑」等という理由で申請されていない事業所が多くあります。そのような事業所向けに、福岡県では次のような支援を行っていますので、ぜひ介護人材の確保・定着にご活用ください。

◆福岡県介護職員処遇改善加算取得促進支援事業

①「いまさら聞けない！処遇改善加算勉強会」の開催（無料）

介護職員処遇改善加算の未取得事業所を対象に「制度の理解」と「処遇改善加算計画書の作成」を支援する勉強会です。

②アドバイザーの個別派遣（無料）

介護職員処遇改善加算未取得事業所、加算Ⅳ、加算Ⅴ取得事業所を対象として社会保険労務士が事業所を訪問し、事業所の状況に合わせた、より具体的な指導・

助言で「上位加算取得」を支援します。
詳しくは、以下までお問合せください。

福岡県介護職員処遇改善加算取得促進支援事業 事務局
(麻生教育サービス株式会社 医療福祉事業部 人材育成支援課)
TEL：092-292-7456
FAX：092-482-0453

◆「自己チェックリスト」「賃金規程の参考例」

令和元年度福岡県介護職員キャリアパス構築支援事業により、介護事業者の方が的確な人事評価や能力、資格、経験等に応じた処遇等を行うキャリアパスを構築する際の参考としていただくよう作成しました。
以下のページからダウンロードできます。

掲載ページ：福岡県介護情報ひろば

<https://www.fukuoka-caresquare.jp/workers/owner>

いまさら聞けない処遇改善加算

初 版 令和2年8月

発 行

福岡県保健医療介護部高齢者地域包括ケア推進課
介護人材確保対策室

〒812-8577 福岡市博多区東公園7番7号

TEL 092-643-3327 FAX 092-643-3253

監 修

吉田 将紀

編 集

麻生教育サービス株式会社

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前3-25-24

TEL 092-432-6266 FAX 092-482-0453