

介護事業所における雇用管理改善に向けた支援策について (介護職員処遇改善加算等の活用等について) 資料 2

2023.9.22

熊本県特定施設入居者生活介護事業者連絡協議会
会長 藤井 泰彰

介護職員処遇改善加算の概要 1

- ・平成23年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金を介護報酬に移行し、介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設（平成24年度～）
- ・介護職員の社会的・経済的な評価をさらに高めるため、事業主が介護職員の資質向上や雇用管理の改善をより推進するために加算を拡充（平成27年度介護報酬改定）
 - ※ 変更点 加算区分が3区分から4区分へ変更
- ・介護人材の職場定着の必要性、介護福祉士に期待される役割の増大、介護サービス事業者等による昇給や評価を含む賃金制度の整備・運用状況などを踏まえ、事業者による、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築を促すため、更なる加算の拡充（平成29年度介護報酬改定）
 - ※ 変更点 加算区分が4区分から5区分へ変更
- ・平成30年度報酬改定において一定の経過措置期間後、下位2つの加算（加算Ⅳ及び加算Ⅴ）を廃止予定
 - ※ 変更点 加算区分が5区分から3区分へ変更予定

介護職員処遇改善加算の概要 2

- ・訪問介護、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、訪問入浴介護、通所リハビリテーション、通所介護、地域密着型通所介護、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、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、複合型サービス、認知症対応型共同生活介護、介護福祉施設サービス、地域密着型介護老人福祉施設、短期入所生活介護、介護保健施設サービス、短期入所療養介護（老健）、介護療養施設サービス、短期入所療養介護（病院等）、介護医療院、短期入所療養介護（介護医療院）のサービスが加算算定対象（介護予防のあるサービスは介護予防も含む。）

介護職員処遇改善加算に相当する賃金改善

- ・サービス事業者等は、加算の算定額に相当する介護職員の賃金改善を実施しなければならない（処遇改善加算額＜賃金改善額となること）
 - ※ この加算分が、適切かつ確実に介護職員の賃金として支払われなければならない
- ・賃金改善は、基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。）のうちから対象となる賃金項目を特定した上で行う
- ・原則、特定した賃金項目を含め、賃金水準を低下させてはならない
- ・原則として賃金水準の比較は、介護職員処遇改善加算を取得する（した）月の属する年度の前年度の賃金を水準として行う
- ・加算を取得する月の属する年度の前年度に勤務実績のない介護職員については、その介護職員と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する

介護職員処遇改善加算の種類

加算Ⅰ

- ・所定単位数にサービス別加算率を乗じた単位数で算定
- ・（１）～（８）の８つの加算要件（次ページからを参照）の全ての基準を満たすことが必要

加算Ⅱ

- ・所定単位数にサービス別加算率を乗じた単位数で算定
- ・（１）～（６）と（８）の基準と、（７）の【Ⅰ】及び【Ⅱ】の基準を満たすことが必要

加算Ⅲ

- ・所定単位数にサービス別加算率を乗じた単位数で算定
- ・（１）～（６）と（８）の基準と、（７）の【Ⅰ】又は【Ⅱ】のいずれかの基準を満たすことが必要

加算Ⅳ

- ・所定単位数に加算Ⅲの加算率の90/100を乗じた単位数で算定
- ・（１）～（６）の基準と、（７）の【Ⅰ】、【Ⅱ】又は（８）のいずれかの基準を満たすことが必要

加算Ⅴ

- ・所定単位数に加算Ⅲの加算率の80/100を乗じた単位数で算定
- ・（１）～（６）の全ての基準を満たすことが必要

介護職員処遇改善加算の8つの要件

- (1) 介護職員の賃金の改善に要する費用の見込み額が介護職員処遇改善加算の算定見込額を上回る処遇改善計画を策定し、その計画に基づき適切な措置を講じていること
- (2) (1)の処遇改善計画等を全ての介護職員に周知した上で指定権者へ届け出ていること
- (3) 介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること
- (4) 当該事業者において、事業年度ごとに介護職員の処遇改善に関する実績報告書を各指定権者に報告すること
- (5) 算定日が属する月の前12月間において労働基準法、労働災害補償保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法その他の労働に関する法令に違反し、罰金刑以上の刑に処せられていないこと
- (6) 当該事業所において、労働保険料の納付が適正に行われていること
- (7) キャリアパス要件

【I】次に掲げる要件の全てに適合すること

- ア 介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること
- イ アに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時に支払われるものを除く。）について定めていること
- ウ ア及びイの内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること

【II】次に掲げる要件の全てに適合すること。

- ア 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及びa又はbに掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること
 - a 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）するとともに、介護職員の能力評価を行うこと
 - b 資格取得のための支援（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）を実施すること
- イ アについて、全ての介護職員に周知していること

介護職員処遇改善加算の8つの要件 その3

【Ⅲ】次に掲げる要件の全てに適合すること

- ア 介護職員について、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aからcまでのいずれかに該当する仕組みであること
- a 経験に応じて昇給する仕組み
「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みであること
 - b 資格等に応じて昇給する仕組み
「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みであること（ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する）
 - c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み
「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みであること（ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する）
- イ アの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること

(8) 職場環境等要件

【加算Ⅰ及びⅡの職場環境等要件】の場合

平成27年4月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての介護職員に周知していること

【加算Ⅲ及びⅣの職場環境等要件】の場合

平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く。）を全ての介護職員に周知していること

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件 I 詳細

- ア 介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること

職位

上級介護職員、中級介護職員、初級介護職員、新人介護職員等

※ 職位の名称は事業所独自のものでも構わない

※ 管理者やサービス提供責任者等当然配置する役職のみの定めは不可

※ 上位の職位になるための要件も定める必要がある

例えば、「サービス提供〇〇時間以上」、「介護福祉士有資格者」等

職責又は職務内容

上級介護職員の例 「中級・初級・新人介護職員の指導・管理」、
「事故発生時における対応」等

中級介護職員の例 「初級介護職員・新人介護職員の指導」、
「高度なケースにおける適切な対応」等

初級介護職員の例 「利用者のニーズや状況の変化に応じた適切な対応」、
「新人の指導」等

新人介護職員の例 「サービス提供時間に応じた身体介護及び生活援助」、
「日常生活に関する相談・助言・健康状態の確認」等

- イ アに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時に支払われるものを除く。）について定めていること

賃金体系

職位に応じて給与表を分ける、あるいは、上位職位に〇〇手当を付ける等、
上位職位の職員を賃金で評価し、各職位に対応する賃金を明示しているもの

※ 一時金等の臨時に支払われるものとは

例 就業規則に記載がなく専ら使用者の裁量で支払われるもの

- ウ ア及びイの内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、
全ての介護職員に周知していること

就業規則等の明確な根拠規定

就業規則、給与規程、法人による内規（要綱、要領、規程等）等の書面に職位、職責、職務内容、賃金体系等を記載する

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅱ 詳細

- ア 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、①資質向上の目標及び②a又はbに掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること
- a 資質向上のための目標に沿って、③研修機会の提供又は技術指導等を実施（OJT、OFF-JT等）するとともに、④介護職員の能力評価を行うこと
 - b 資格取得のための支援（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）を実施すること

① 資質向上

例 介護福祉士資格取得、介護職員基礎研修受講、コミュニケーション能力向上、問題解決能力向上、マネジメント能力向上 等

資質向上の目標

例1 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・能力の向上に努めること。

例2 事業所全体での資格等（例：介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等）の取得率向上

② a又はbに掲げる具体的な計画

- ・研修機会の提供や技術指導を実施し、それに伴う能力評価を行う計画
- ・資格取得のための支援にかかる計画

③ 研修機会の提供又は技術指導等を実施

例 ヒヤリハット事例への対応、認知症の方への理解、基本的な接遇・マナーの理解、法令遵守の理解、基本的な防火対策の理解、個人情報保護の理解など

④ 介護職員の能力評価を行う

【要点】 介護職員が自身の能力や業務に対する自己認識を行い、その認識が事業者のなかでどのように認識されているかを確認しあう

【方法】 例1 個別面談

例2 自己評価に対し管理者等が評価を行う方法

※ 参考 介護職員能力評価表案

- イ アについて、全ての介護職員に周知していること

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅲ 詳細

ア 介護職員について、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ていること

経験に応じて昇給する仕組み

・「勤続年数」や「経験年数」などに応じた昇給する仕組みを事業所が定めている、職位・職責・職務内容に対応するよう整備すること

(例) 0～6ヶ月(新人介護職員) 6ヶ月～3年(初級介護職員)

3年～5年(中級介護職員) 5年～(上級介護職員)

資格等に応じて昇給する仕組み

・「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じた昇給する仕組みを事業所が定めている、職位・職責・職務内容に対応するよう整備すること

(例) (新人介護職員)・初任者研修(初級介護職員)

・実務者研修(中級介護職員)・介護福祉士(上級介護職員)

一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み

・「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを事業所が定めている、職位・職責・職務内容に対応するよう整備すること(ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する)

(例) 評価開始時(新人介護職員)

直前の人事評価B以上(初級介護職員)

直前2年間の人事評価がA以上(中級介護職員)

過去3年間の人事評価がSを含むA以上(上級介護職員)

イ アの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること

介護事業所における雇用管理改善に向けた支援策について (介護職員処遇改善加算等の活用等について) 資料 3

2023.9.22

熊本県特定施設入居者生活介護事業者連絡協議会
会長 藤井 泰 彰

介護職員等特定処遇改善加算について

① 配分対象と配分方法

一 賃金改善の対象となるグループ

特定加算による賃金改善を行うに当たり、経験・技能のある介護職員を定義した上で、介護サービス事業所等に従事する全ての職員を以下のグループに割り振ること。

a 経験・技能のある介護職員

介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。具体的には、介護福祉士の資格を有するとともに、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つつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業者の裁量で設定することとする。

b 他の介護職員

経験・技能のある介護職員を除く介護職員をいう。

c その他の職種

介護職員以外の職員をいう。

二 事業所における配分方法

実際の配分に当たっては、一 a～c それぞれにおける平均賃金改善額等について、以下のとおりとすること。この場合、二 a～c 内での一人ひとりの賃金改善額は、柔軟な設定が可能であること。

- ##### a 経験・技能のある介護職員のうち 1 人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額平均 8 万円（賃金改善実施期間における平均とする。以下同じ。）以上又は賃金改善後の賃金の見込額（処遇改善加算等及び介護職員処遇改善支援補助金・ベースアップ等支援加算を取得し実施される賃金改善の見込額を含む。）が年額 440 万円以上であること（現に賃金が年額 440 万円以上の者がいる場合にはこの限りでない。）。ただし、以下の場合など例外的に当該賃金改善が困難な場合は、合理的な説明を求めるとすること。

- ・ 小規模事業所等で加算額全体が少額である場合
 - ・ 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な場合
 - ・ 8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力や処遇を明確化することが必要になるため、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場合
- b 当該事業所における経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均と比較し高いこと。
- c 他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の2倍以上であること。ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額の見込額を上回らない場合はこの限りでないこと。
- d その他の職種の賃金改善後の賃金の見込額（介護職員処遇改善支援補助金及びベースアップ等加算を取得し実施される賃金改善の見込額を含む。）が年額 440 万円を上回らないこと（賃金改善前の賃金（介護職員処遇改善支援補助金及びベースアップ等加算を取得し実施された賃金改善額を含む。）がすでに年額 440 万円を上回る場合には、当該職員は特定加算による賃金改善の対象とならない。）。

② 賃金改善計画の記載

特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、算定基準第4号の2イ(2)に定める介護職員等特定処遇改善計画書を、次の一から六までに掲げる事項について、別紙様式2-1及び別紙様式2-3により作成すること。

- 一 特定加算の見込額（別紙様式2-1の2(1)①）
3(1)①一の規定を準用する。
 - 二 賃金改善の見込額（別紙様式2-1の2(1)②）
各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）とし、一の額を上回る額でなければならない。
- a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額（処遇改善加算、介護職員処遇改善支援補助金及びベースアップ等加算を取得し実施される賃金改善額を除く。）

- b 前年度の賃金の総額
特定加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の賃金の総額（処遇改善加算等及び介護職員処遇改善支援補助金を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額を除く。）。なお、これにより難い合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により前年度の賃金の総額を推定するものとする。
- 三 グループ毎の平均賃金改善額（別紙様式2-1の2(3)⑦）
各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループ毎の平均額（aの額をb及び六の賃金改善実施期間で除して算出した額）をいう。
- a 一の特定加算の見込額
- b 前年度の一月当たり常勤換算職員数（小数点第2位以下切り捨て）
（原則として、当該計画書を提出した前月の常勤換算職員数をいう。ただし、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能とする。）
- 四 前年度のグループ毎の平均賃金額（月額）
特定加算を取得する前年度のグループ毎の平均賃金額（月額）（aの額をbで除した額）をいう。（実績報告書においてグループ毎の平均賃金改善額を確認するために用いるもの。）
- a 前年度の賃金の総額
加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の賃金の総額（処遇改善加算等及び介護職員処遇改善支援補助金を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額を除く。）。
- b 前年度の常勤換算職員数（小数点第2位以下切り捨て）
加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の常勤換算職員数（その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能。）
- 五 「経験・技能のある介護職員」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の見込数（改善後の賃金については、処遇改善加算等及び介護職員処遇改善支援補助金を取得し実施される賃金改善の見込額を含む。）
- 六 賃金改善実施期間（別紙様式2-1の2(3)⑧）
3(1)①三の規定を準用する。

③ 賃金改善を行う賃金項目及び方法（別紙様式2-1の2(5)）

賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、平均賃金改善見込額をいい、当該事項について可能な限り具体的に記載すること。なお、「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。また、処遇改善加算等の他に、各介護サービス事業者等の独自の賃金改善を行っている場合には、その内容を記載すること。

④ 賃金改善以外の要件に係る記載

取得する特定加算の区分に応じ、次に掲げる要件について、加算の算定要件に応じて、介護職員等特定処遇改善計画書に記載すること。

（職場環境等要件）（別紙様式2-1の4）

届出の計画に係る計画の期間中に実施する処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行うこととし、別紙1表4の「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」、「生産性の向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。なお、処遇改善加算と特定加算において、異なる取組を行うことまでを求めるものではないこと。

（介護福祉士の配置等要件）（別紙様式2-1の2(3)⑤）

サービス提供体制強化加算の(I)又は(II)の区分（訪問介護にあっては特定事業所加算(I)又は(II)、特定施設入居者生活介護等にあってはサービス提供体制強化加算(I)若しくは(II)又は入居継続支援加算(I)若しくは(II)、地域密着型通所介護（療養通所介護費を算定する場合）にあってはサービス提供体制強化加算(III)イ又は(III)ロ、介護老人福祉施設等にあってはサービス提供体制強化加算(I)若しくは(II)又は日常生活継続支援加算(I)若しくは(II)）の届出を行っていること。

（処遇改善加算要件）（別紙様式2-1の2(3)③）

処遇改善加算(I)から(III)までのいずれかを算定していること（特定加算と同時に処遇改善加算に係る計画書の届出を行い、算定される場合を含む。）。

(見える化要件)(別紙様式2-1の5)

特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。

当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。

なお、当該要件については、令和3年度は算定要件とはされない。

(特定加算の算定要件)

加算を取得するに当たっては、取得する処遇改善加算の区分に応じた要件を満たすこと。

- イ 特定加算(I)については、介護福祉士の配置等要件、処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。
- ロ 特定加算(II)については、処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

介護事業所における雇用管理改善に向けた支援策について (介護職員処遇改善加算等の活用等について) 資料 4

2023.9.22

熊本県特定施設入居者生活介護事業者連絡協議会
会長 藤井 泰 彰

介護職員等ベースアップ等支援加算について

① 賃金改善計画の記載

ベースアップ等加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、算定基準第4号の3ロに定める介護職員等ベースアップ等支援計画書を、次の一から五までに掲げる事項について、別紙様式2-1及び別紙様式2-4により作成すること。

一 ベースアップ等加算の見込額 (別紙様式2-1の2(1)①)

3(1)①一の規定を準用する。

二 賃金改善の見込額 (別紙様式2-1の2(1)②)

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額 (当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。) の総額 (aの額からbの額を差し引いた額をいう。) であって、一の額を上回る額をいう。

a ベースアップ等加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額 (処遇改善加算、特定加算及び介護職員処遇改善支援補助金を取得し実施される賃金の改善見込額を除く。)

b 前年度の賃金の総額

ベースアップ等加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の賃金の総額 (処遇改善加算等及び介護職員処遇改善支援補助金を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額を除く。)。なお、これにより難い合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により前年度の賃金の総額を推定するものとする。

三 ベースアップ等による賃金改善の見込額等 (別紙様式2-1の2(4)⑤)

二のうち、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げによる賃金改善に要する見込額及び他の賃金項目による賃金改善に要する見込額であって、介護職員とその他の職員毎の総額をいう。

四 賃金改善実施期間 (別紙様式2-1の2(4)⑥)

原則4月 (令和4年度にあっては10月。年度の途中で加算を取得する場合、当該加算を取得した月) から翌年の3月までの期間をいう。

五 賃金改善を行う賃金項目及び方法（別紙様式2-1の2(5)）

賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額をいい、当該事項について可能な限り具体的に記載すること。

② その他の要件に係る記載

ベースアップ等要件及び処遇改善加算要件について、介護職員等ベースアップ等支援計画書に記載すること。

（ベースアップ等要件）（別紙様式2-1の2(4)⑤）

賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げに充てること。

（処遇改善加算要件）（別紙様式2-1の2(4)③）

処遇改善加算(I)から(III)までのいずれかを算定していること（ベースアップ等加算と同時に処遇改善加算に係る計画書の届出を行い、算定される場合を含む。）。

（ベースアップ等加算の算定要件）

ベースアップ等要件及び処遇改善加算要件を満たすこと。

その他

- (1) 介護分野の文書に係る負担軽減に関する取組について
令和元年度の「介護分野の文書に係る負担軽減に関する専門委員会」（以下「専門委員会」という。）における議論や中間取りまとめの趣旨を踏まえ、処遇改善加算等の様式の取扱いについては以下の通りとすること。
- ① 別紙様式は、原則として、都道府県等において変更を加えないこと。
 - ② 計画書及び実績報告書の内容を証明する資料は、介護サービス事業者等が適切に保管していることを確認し、都道府県等からの求めがあった場合には速やかに提出することを要件として、届出時に全ての介護サービス事業者等から一律に添付を求めてはならないこと。
 - ③ 別紙様式について押印は要しないこと。
なお、更なる負担軽減を図る観点から、令和3年度の専門委員会における議論等を踏まえ、
 - ・ ベースアップ等加算の創設に伴い、改めて、処遇改善加算と特定加算、ベースアップ等加算に係る一本化した様式の策定
 - ・ 一本化に伴い、提出する加算の種類に応じて記入すべき項目を明示する仕様の導入
 - ・ 計画書に変更があった場合の変更届出書に係る様式の策定を行っている。
- (2) 処遇改善加算等の取得促進について
介護サービス事業者等における処遇改善加算等の新規取得や、より上位の区分の取得に向けた支援を行う「介護職員処遇改善加算等の取得促進支援事業」を適宜活用されたい。また、国が当該事業を行うに当たっては、協力を御願いたい。
- (3) 介護事業所に対する雇用管理の改善に係る相談・援助支援について
介護労働者が職場に定着し、安心して働き続けるようにするためには、雇用管理の改善等は重要であることから、(公財)介護労働安定センターでは事業主に対する雇用管理の改善等に関する相談・援助を実施している。処遇改善加算取得につながる就業規則や賃金規程の作成等の相談・援助も行っていることから適宜案内されたい。
なお、介護サービス事業者等に対する集団指導の場において、(公財)介護労働安定センターから雇用管理改善に向けた支援策の説明等を行うことも可能であることを申し添える。

別紙 1

表 1 加算算定対象サービス

サービス区分	介護職員処遇改善加算			介護職員等特定処遇改善加算		介護職員等ベースアップ等支援加算
	キャリアパス要件等の適合状況に応じた加算率			サービス提供体制強化加算等の算定状況に応じた加算率		
	介護職員処遇改善加算(Ⅰ)に該当(ア)	介護職員処遇改善加算(Ⅱ)に該当(イ)	介護職員処遇改善加算(Ⅲ)に該当(ウ)	介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)に該当	介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)に該当	
訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%	6.3%	4.2%	2.4%
夜間対応型訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%	6.3%	4.2%	2.4%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13.7%	10.0%	5.5%	6.3%	4.2%	2.4%
(介護予防)訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%	2.1%	1.5%	1.1%
通所介護	5.9%	4.3%	2.3%	1.2%	1.0%	1.1%
地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%	1.2%	1.0%	1.1%
(介護予防)通所リハビリテーション	4.7%	3.4%	1.9%	2.0%	1.7%	1.0%
(介護予防)特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%	1.8%	1.2%	1.5%
地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%	1.8%	1.2%	1.5%
(介護予防)認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%	3.1%	2.4%	2.3%
(介護予防)小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%	1.5%	1.2%	1.7%
看護小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%	1.5%	1.2%	1.7%
(介護予防)認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%	3.1%	2.3%	2.3%
介護福祉施設サービス	8.3%	6.0%	3.3%	2.7%	2.3%	1.6%
地域密着型介護老人福祉施設	8.3%	6.0%	3.3%	2.7%	2.3%	1.6%
(介護予防)短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%	2.7%	2.3%	1.6%
介護保健施設サービス	3.9%	2.9%	1.6%	2.1%	1.7%	0.8%
(介護予防)短期入所療養介護(老健)	3.9%	2.9%	1.6%	2.1%	1.7%	0.8%
介護療養施設サービス	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%	0.5%
(介護予防)短期入所療養介護(病院等(老健以外))	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%	0.5%
介護医療院サービス	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%	0.5%
(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%	0.5%

表 2 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
(介護予防)訪問看護、(介護予防)訪問リハビリテーション、(介護予防)福祉用具貸与、特定(介護予防)福祉用具販売、(介護予防)居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

表3-1 キャリアパス要件等の適合状況に応じた区分<処遇改善加算>

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）	3-（1）-②のキャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、キャリアパス要件Ⅲ、職場環境等要件の全てを満たす対象事業者
介護職員処遇改善加算（Ⅱ）	3-（1）-②のキャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ及び職場環境等要件の全てを満たす対象事業者
介護職員処遇改善加算（Ⅲ）	3-（1）-②のキャリアパス要件Ⅰ又はキャリアパス要件Ⅱのどちらかを満たすことに加え、職場環境等要件を満たす対象事業者

表3-2 サービス提供体制強化加算等の算定状況に応じた加算率<特定加算>

介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	3-（2）-④の介護福祉士の配置等要件、処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たす対象事業者
介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	3-（2）-④の処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たす対象事業者

表4 職場環境等要件

区分	内容
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
	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
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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等
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備
	有給休暇が取得しやすい環境の整備
	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
腰痛を含む心身の健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施
	短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化
	5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備
	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの醸成	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
	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
	ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供