

介護職員等特定処遇改善加算について

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

- 現行加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定していること

※ 特定加算と同時に現行加算の届出を行い、算定される場合を含む。

- 職場環境要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに1つ以上の取組を行うこと

※ これまでの取組に加えて新たな取組を行うことまでは求めている。

- 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（2020年度からの要件）

※ 事業所において、ホームページを有する場合、そのホームページを活用し、

- ・ 特定加算の取得状況
- ・ 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表することも可能。



勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能

特定処遇改善加算を算定するためには

2.加算区分の確認

- ・ 特定加算の加算区分は、(Ⅰ)と(Ⅱ)のみ
- ・ Ⅰは、サービス提供体制強化加算の最も上位の区分(※)を算定している場合に算定可能((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)イ又は入居継続支援加算

特養:サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ又は日常生活継続支援加算

留意点:年度途中での変更の届出

●介護福祉士の配置等要件に関する適合状況に変更があり、該当する加算の区分に変更が生じる場合、届出が必要。

●喀痰吸引を必要とする利用者割合についての要件などを満たせないことにより、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が常態化し、3か月以上継続した場合は届出が必要。

加算区分の確認－(参考)加算率

1.加算算定対象サービス										
サービス区分	特定処遇改善加算		現行の処遇改善加算							
	新加算Ⅰ	新加算Ⅱ	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ			
・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	6.3%	4.2%	13.7%	10.0%	5.5%	加算Ⅲ により 算出し た単位× 0.9	加算Ⅲ により 算出し た単位× 0.8			
・(介護予防)訪問入浴介護	2.1%	1.5%	5.8%	4.2%	2.3%					
・通所介護 ・地域密着型通所介護	1.2%	1.0%	5.9%	4.3%	2.3%					
・(介護予防)通所リハビリテーション	2.0%	1.7%	4.7%	3.4%	1.9%					
・(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%	8.2%	6.0%	3.3%					
・(介護予防)認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%	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	1.5%	1.2%	10.2%	7.4%	4.1%					
・(介護予防)認知症対応型共同生活介護	3.1%	2.3%	11.1%	8.1%	4.5%					
・介護老人福祉施設 ・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ・(介護予防)短期入所生活介護	2.7%	2.3%	8.3%	6.0%	3.3%					
・介護老人保健施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(老健)	2.1%	1.7%	3.9%	2.9%	1.6%					
・介護療養型医療施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(病院等)	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%					
・介護医療院 ・(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%					
2.加算算定非対称サービス										
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%		

特定処遇改善加算を算定するためには

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する。
- ・ サービス別の基本サービス費に各種加算減算を加えた1月あたりの総単位数(現行加算を除く)に、サービス別加算率を乗じた単位数を算定する。



算定結果については、1円未満の端数切り捨て

特定処遇改善加算を算定するためには

4.賃上げを行う単位の決定

・特定加算の配分ルールについて、法人単位で取り扱うときには、以下に留意。

1.月額8万円の処遇改善となる者等の設定・確保

→法人で1人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要

(設定することが困難な事業所が含まれる場合は、その合理的説明を行うことにより、設定人数から除くことが可能)

2.平均の処遇改善差額が、

・A:経験・技能のある介護職員は、B:その他の介護職員の2倍以上とすること

・C:その他の職種(役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)以上の者は、B:その他の介護職員の2分の1を上回らないこと

→法人全体を単位として取り扱うことが可能

・算定区分がⅠ、Ⅱで異なる場合であっても、一括の申請は可能。

例 法人が4事業所分を一括して申請する場合

1.経験・技能のある介護職員における「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)の設定・確保

→法人内で各事業所1人、合計4名の設定・確保

2.法人の職員全体で、

①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種を設定し、処遇改善額を設定

特定処遇改善加算を算定するためには

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: 他の介護職員
 - C: その他の職種
- に分ける。

A: 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

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)

Ⅰ 賃上げを行う職員の範囲を決める

いずれの範囲も選択可能

A: 技能・経験のある介護職員

- ・ 勤続10年以上の介護福祉士を基本とする
- ・ 介護福祉士の資格を有していること
- ・ 勤続年数は、他法人や医療機関等での経験等も通算可能
- ・ 事業所の能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数がなくても業務や技能等を勘定し対象とできる

B: 他の介護職員

- ・ 「A: 経験・技能のある介護職員」以外の介護職員

C: その他の職種

- ・ 介護職員以外の職員

特定処遇改善加算を算定するためには

5.賃上げのルール決定

2 賃上げ額と方法を決める（配分ルール）

①A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の2倍以上、BはCの2倍以上

2 賃上げ額と方法を決める（配分ルール）

「A:経験・技能のある介護職員」のうち1人以上は、
月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増が必要

月額8万円の賃上げ

- ・賃金改善実施期間における平均賃金改善額が月額8万円となる必要。
- ・現行加算の賃金改善分とは分けて判断する。
- ・法定福利費等の増加分を含めて判断可能。

年収440万円までの賃金増

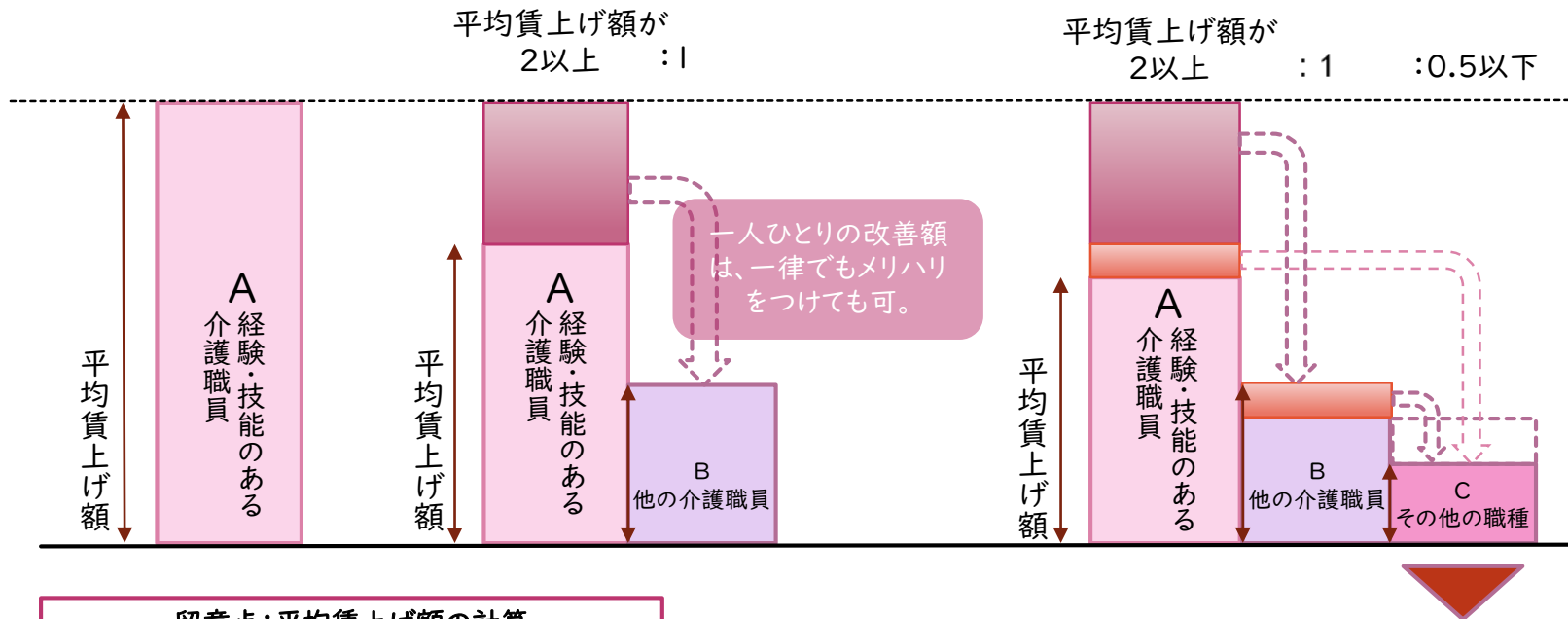
- ・賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円であることが原則。現に年収440万円の者がいる場合はこの限りでない。
- ・手当等を含めて判断する。なお、法定福利費等は含めない。
- ・特定加算が10月施行であることを踏まえ、2019年度にあたっては、12か月間加算を算定していれば年収440万円以上と見込まれる場合であっても、要件を満たすものとする。

例外的な取扱い

- ・以下の場合などは、例外的に当該賃金改善が困難な場合は合理的説明を求めることとする。
 - ▶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・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

2 賃上げ額と方法を決める (配分ルール)

グループ(A、B、C)の平均賃上げ額について、
「AはBの2倍以上」、「BはCの2倍以上」



留意点: 平均賃上げ額の計算

- 原則、常勤換算方法による人数算出が必要。一方、その他の職種については、実人数による算出も可能であり、労使でよく話し合い、設定することが重要
- 全ての職員をA、B、Cのいずれかに区分するため、賃金改善を行わない職員についても職員の範囲に含めることとなる

- Cの賃金改善後の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外
 ※440万円の基準の判断にあたり
 ・手当等を含めて判断
 ・非常勤職員の場合は常勤換算方法で計算し判断
- 平均賃金額について、CがBを上回らない場合、平均賃上げ額を、基本の1:0.5ではなくBと同等の水準(1:1)とすることが可能