



処遇改善加算を いほこそ活用しましょう!

1★ そもそも処遇改善加算とは？

2★ 処遇改善加算のメリットは？

3★ 具体的な加算の活用方法は？

4★ 処遇改善加算の手続き方法は？

5★ 加算を算定する要件は？

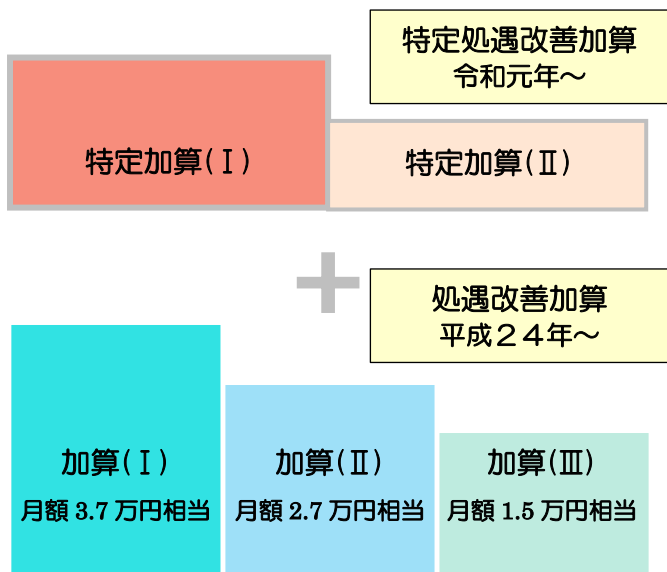


このパンフレットでは、処遇改善加算の「キホンのキ」について、Q&A方式で説明しています。さらに詳しいことは、セミナーや個別相談を随時行っていますのでご活用ください。

Q1 そもそも処遇改善加算とは？



一定の率で加算金が介護報酬に上乗せされます。



- そもそも処遇改善加算とは何ですか？
 - 介護現場で働く職員の賃金改善に充てることを目的に創設された加算です。
- 加算金はどのように支給されるのですか？
 - 毎月の介護報酬に一定の率で上乗せされます。
- 一定の率って？
 - たとえば、最も加算率の高い「加算I」は、訪問介護事業の場合13.7%になります。その月の介護報酬が400万円だったとすると、加算金は $4,000,000 \times 0.137 = 548,000$ 円です。
- 加算は、全部で何段階あるのですか？
 - 「処遇改善加算」は5段階、「特定処遇改善加算」は2段階あります。両方取ることもできます。ただし、「処遇改善加算」の(IV)と(V)は今後廃止される予定のため左図では省略しました。

※加算を取得していなかった事業所が初めて加算Iを算定した場合、介護職員1人平均月額3.7万円の昇給ができるような加算率が定められています。(サービス毎に加算率は異なります。)

埼玉県では、既に94%の事業所が取得しています!

Q2 処遇改善加算のメリットは？



職員の満足度向上、定着率アップにつながります。

定着率アップ

採用力 UP

将来の見通しができる

サービスの質の向上＝顧客満足度向上

満足度向上

モチベーションUP

プラス



● 処遇改善加算には、どのようなメリットがあるのでしょうか？

● 加算金は、全額、介護職員の処遇改善に使うことになっています。給与の手取り額が上がれば、介護職員の満足度が上がり、職員の定着率向上も図れます。

● 職員にとっても嬉しいですね。

● これらの処遇改善は賃金規程などでルール化されるため、介護職員にとっては先の見通しがつくようになります。

● 求人の条件も良くなりますね。

● 採用力が上がることも期待できます。

Q3 具体的な加算の活用方法は？



月々の手当や一時金で対応する例などがあります。

処遇改善加算の加算金の主な活用例をご紹介します。



◆ 訪問介護事業の活用例

- ・ 移動手当（1日に2稼働以上の場合、移動時間30分換算で支給）
- ・ 資格手当（実務者研修、介護福祉士等）
- ・ 処遇改善手当（1稼働あたり80円、100円等）
- ・ 役職手当（サ責、主任、管理者等）



◆ 通所介護の活用例

- ・ 資格手当（介護福祉士、社会福祉士等）
- ・ 役職手当（サブリーダー、リーダー、管理者等）
- ・ 日直手当（その日の担当リーダーに支給）
- ・ 専門職手当（生活相談員、機能訓練指導員）※特定処遇改善加算



◆ 介護施設の活用例

- ・ 夜勤手当の昇給
- ・ 資格手当（介護福祉士、社会福祉士等）
- ・ 役職手当（ユニットリーダー、チームリーダー、フロアリーダー等）
- ・ 専門職手当（生活相談員、リハビリ職、看護職等）※特定処遇改善加算

Q4 処遇改善加算の手続き方法は？



計画書を2月末、報告書を7月末までに提出します。

①算定要件を確認する

- 初めに、算定要件を満たしているかを確認します。要件についてはQ5①およびQ5②をご覧ください。

②賃金改善計画書を作成して提出

- 次に「賃金改善計画書」を作成し、各指定権者（県、市町村）に提出します。例年、提出期限は2月末です。年度の途中で提出する場合は、初めて加算を取得する月の前々月の末日が提出期限です。

③加算金を使った賃金改善を行う

- 「賃金改善計画書」には、加算金の見込額や職員の賃金改善ルール等を記入します。計画書の内容は、全ての職員に周知しなければなりません。

④実績報告書を作成して提出

- 「賃金改善計画書」にしたがって、職員の賃金改善を行います。賃金明細書等に金額を記録して職員に配布します。

- 3月サービス提供分までの加算金の収支をとりまとめ、実績報告書に記入し、7月末までに提出します。

Q5① 処遇改善加算 を算定する要件は？



「キャリアパス要件」を満たすことが必要です。

処遇改善加算を算定するには、以下の要件を満たす必要があります。全て満たせば加算(I)を算定できます。

処遇改善加算の算定要件	内容	加算(I)	加算(II)	加算(III)
キャリアパス要件Ⅰ	職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること	●	●	どちらか1つ
キャリアパス要件Ⅱ	資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること	●	●	
キャリアパス要件Ⅲ	経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み、また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ること	●	×	×
職場環境等要件	賃金改善以外の処遇改善（職場環境の改善など）の取組を1項目以上実施すること。	●	●	●

以上の要件を満たしていることを証明する書類（賃金規程等）の保管が義務付けられます。

Q5②



特定処遇改善加算 を算定する要件は？

Ⅱは処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを算定すればOK

特定処遇改善加算の算定要件は、以下のとおりです。

- ①処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを算定
- ②職場環境等要件について、「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項目以上取り組んでいること
- ③賃上げ以外の処遇改善の取り組みの「見える化」(ホームページ等への掲載)を行っていること

特定処遇改善加算Ⅱの算定要件

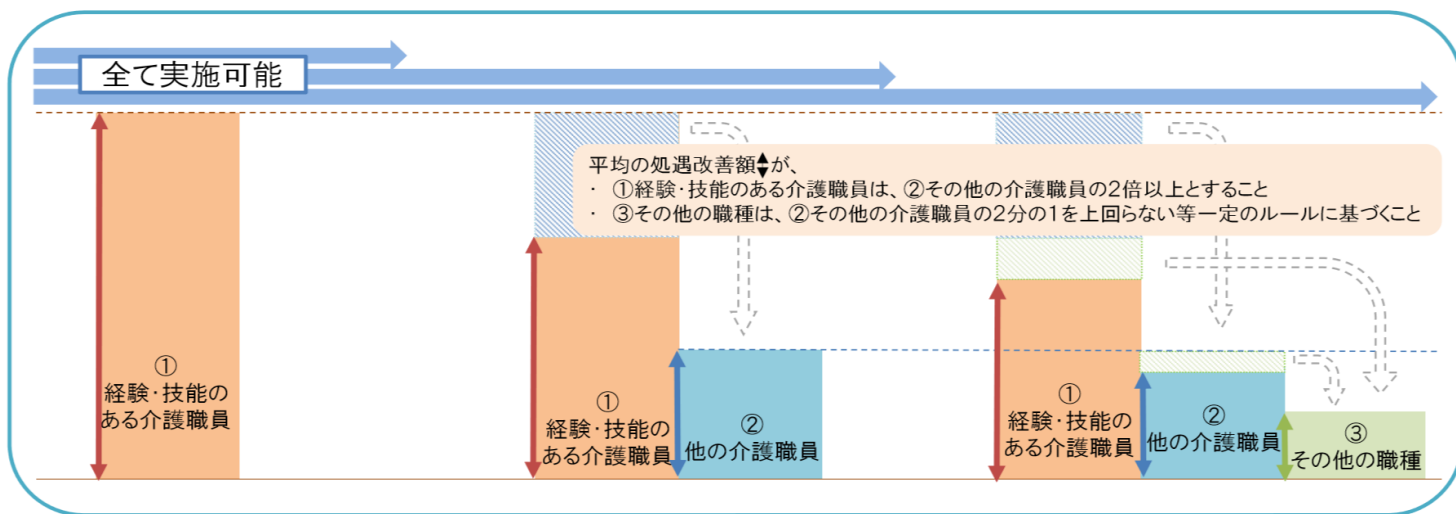
特定処遇改善加算Ⅰの算定要件

左の①～③に加えて、④介護福祉士の配置要件を満たしていること

(例)

- 訪問介護 → 特定事業所加算(Ⅰ)または(Ⅱ)
- 通所介護 → サービス提供体制強化加算Ⅰ(Ⅰ)
- 特定施設 → 入居継続支援加算
- 特 養 → 日常生活継続支援加算

特定処遇改善加算は、「経験・技能のある介護職員」に厚く配分することを目的として作られました。原則として以下の3つのパターンの中から1つを選んで配分します。



- 「経験・技能のある介護職員」は、勤続年数10年以上の介護福祉士を基本としつつ、勤続年数については各事業所の裁量で設定することができます。
- 「経験・技能のある介護職員」のうち1人以上、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円となるか、月額平均8万円以上の賃金改善を行うことが原則ですが、事業所規模が小さくそのような改善ができない場合等、合理的な理由があればこの条件を満たさなくても例外的に認められます。
- 介護福祉士の資格を有する者がいない場合などは、「経験・技能のある介護職員」のグループを設定せず、他のグループで配分することもできます。

お問い合わせは、下記までお願いします。

- 埼玉県福祉部高齢者福祉課 施設・事業者指導担当 ☎048-830-3254
- 公益財団法人 介護労働安定センター埼玉支部 ☎048-813-2551