

## ○介護職員等特定処遇改善加算の概要（資料）

宝塚市介護保険課

介護職員等特定処遇改善加算（以下「特定加算」という）の概要は、以下のとおりです。本市の総合事業における特定加算の取扱いも、基本的には同じですので手続きに遺漏のないようお願いいたします。

## 1 特定加算の趣旨

- ・特定加算は、介護人材の確保策として、介護職員の更なる処遇改善を行うもの。ただし、介護職員の平均勤続年数が他職種と比較し短いため、経験・技能のある介護職員に重点化する。
- ・令和元年（2019年）10月から、介護サービス事業所の勤続10年以上の介護福祉士について、月額平均8万円相当の賃金増を行う。

## 2 対象となる事業所

- ・次の①～③の算定要件をすべて満たす事業所であること。☞ ただし、③は2020年度以降の算定要件。

- |   |
|---|
| ① 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること。                                     |
| ② 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、「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つ以上の取組を行っていること。 |
| ③ 特定加算の取組について、ホームページへの記載等の「見える化」を行っていること。                                 |

## 3 特定加算の算定額

各事業所の介護報酬単位数

×

サービス別の特定加算の加算率

×

1単位の単価

## 4 総合事業の加算率

サービス名	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅱ）
① 介護予防訪問型サービス（従前の訪問介護相当）	6.3%	4.2%
② 訪問型サービスA（緩和基準）		
③ 介護予防通所型サービス（従前の通所介護相当）	1.2%	1.0%

(1) 介護給付・予防給付の特定加算の加算率は、サービス種類ごとの勤続10年以上の介護福祉士の数に応じたもの。ただし、国は、「特定事業所加算」等の取得状況を加味し、加算率を（Ⅰ）（Ⅱ）の2段階としている。

(2) 総合事業の特定加算（Ⅰ）の算定要件は、①と②の場合、併設の指定訪問介護事業所が「特定事業所加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）」を算定していること、③の場合、「サービス提供体制強化加算Ⅰ」を算定していることである。

## 5 特定加算の配分に関する決定

- ① 事業所は、特定加算の配分を行う単位（同じルールで賃金改善を行う職員の範囲）として、「法人」又は「事業所」のいずれかを決定する。
  - ☞ 介護給付と予防給付が一体的に行われ、労務管理も同一であれば、同一事業所とみなす。総合事業も同様。
- ② 事業所は、賃金改善を行う職員の範囲を決定する。
  - ☞ 特定加算は、事業所ごとの「勤続10年以上の介護福祉士」の人数に応じて配分されるものではない。

## 6 賃金改善の対象職員・賃金改善のルール

- ① 賃金改善の配分ルールは、次のとおりである。

「経験・技能のある介護職員(A)」:「他の介護職員(B)」:「その他の職種(C)」  
の賃金改善の配分比率が、平均で、4 : 2 : 1となること

- ② 賃金改善の対象職員は、「経験・技能のある介護職員」である。ただし、事業所の裁量で、次のような柔軟な設定を行うことができる。

グループ	賃金改善の対象職員の範囲	賃金改善のルール
経験・技能のある介護職員 (A)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「勤続年数 10 年以上の介護福祉士」が基本。</li> <li>○「<u>介護福祉士</u>」の資格は、<u>必須要件</u>。</li> <li>○「<u>勤続年数</u>」は、<u>10 年未満であっても可</u>。 (例) <ul style="list-style-type: none"> <li>・他法人・医療機関等での経験を通算すると、勤続年数 10 年以上となる場合</li> <li>・事業所内の能力評価や等級システムで、「経験・技能のある介護職員」と認められる場合</li> <li>・事業所内で相対的に経験・技能の高い介護職員から、賃金改善の対象職員を設定する場合等</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○<u>Aの平均賃上げ額は、Bの2倍以上とすること</u>。</li> <li>○<u>1人以上は、「月額8万円の賃上げ」又は「賃上げ後の年収が440万円以上」が必要</u>。 ・「1人以上」とは、1人も可。 ・同一法人の4事業所で一括申請する場合は、計4人以上必要。 ・非常勤職員の給与は、常勤換算で計算。</li> </ul>
他の介護職員 (B)	○ <u>A以外の介護職員</u>	○ <u>Bの平均賃上げ額は、Cの2倍以上とすること</u> 。
その他の職種 (C)	○ <u>介護職員以外の職員</u>	○ <u>Cの賃金改善後の賃金見込み額が、全員、年収440万円を上回らないこと</u> 。

☞ 表内の440万円とは、全産業の平均賃金(役職者を除く)で、他産業と遜色のない賃金水準を実現する趣旨。

- ③ 賃金改善の「対象職員」と「配分比率」の設定は、次の4パターンが可能である。

(1) 経験・技能のある介護職員のみとする	A
(2) 介護職員全体とする	A : B = 2 : 1
(3) 職員全体とする	A : B : C = 4 : 2 : 1
(4) 経験・技能のある介護職員とその他の職種とする	A : C = 4 : 1

☞ (3)のパターンで、Cの平均賃金額が低い場合は、A : B : C = 4 : 2 : 2も可能。

- ④ 「例外的な運用」として、Aを設定しないことができる。

この場合は、処遇改善計画書・報告書に、Aを設定しない理由(☞ 事業所内に介護福祉士の資格を有する者がいない場合、比較的新たに開設した事業所等で、介護職員間の技能・経験に明らかな差がない場合等)を具体的に記載する。ただし、この場合も、Bの平均賃上げ額は、Cの2倍以上とする。