

令和3年度 介護保険事業所集団指導

(介護職員処遇改善加算等について)

令和3年度
宮崎県長寿介護課



1

介護職員処遇改善加算とは

- 介護職員の安定的な処遇改善を図るための環境整備とともに、介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設された。
- 加算による賃金改善の対象となるの職員は「介護職員」のみ
※看護職員や生活指導員のみ従事(専従)している場合は、加算による賃金改善対象とならないが、これらの職種の方が介護職員と兼務している場合で介護職員として介護業務に従事した実績があれば対象となる。
- サービス別・段階別に加算率が設定され、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月当たりの総単位数に加算率を乗じた単位数を算定する。
- 区分支給限度額の算定対象からは除外される。



2

介護職員等特定処遇改善加算とは

- 令和元年10月の介護報酬改定において、介護職員の確保・定着につなげていくため、処遇改善加算に加え、特定加算を創設し、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種（看護師、生活相談員、調理職員等）の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めるとし、更なる処遇改善を行った。
- 加算による賃金改善の対象となるの職員は
「A：経験技能のある介護職員」「B：他の介護職員」「C：他の職種の職員」
配分比率は令和3年の報酬改定により(A)2：(B)1：(C)0.5から(A)>(B)1：(C)0.5と柔軟化される。
- サービス別・段階別に加算率が設定され、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月当たりの総単位数に加算率を乗じた単位数を算定する。
- 区分支給限度額の算定対象からは除外される。



3

加算算定対象サービス及び加算率

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
	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
訪問介護	介護職員処遇改善加算(Ⅰ)に該当(Ⅱ)	介護職員処遇改善加算(Ⅱ)に該当(Ⅲ)	介護職員処遇改善加算(Ⅲ)に該当(Ⅳ)	介護職員処遇改善加算(Ⅳ)に該当(Ⅴ)	介護職員等特定処遇改善加算に該当	介護職員等特定処遇改善加算に該当
訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%			6.3%
夜間対応型訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%			4.2%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13.7%	10.0%	5.5%			6.3%
(介護予防)訪問介護	5.8%	4.2%	2.3%			2.1%
通所介護	5.9%	4.3%	2.3%			1.5%
地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%			1.2%
(介護予防)通所リハビリテーション	4.7%	3.4%	1.9%			2.0%
(介護予防)特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%			1.8%
地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%			1.8%
(介護予防)認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%	(Ⅵ)に該当	(Ⅶ)により算出した単位	3.1%
(介護予防)小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%	(Ⅵ)に該当	(Ⅶ)により算出した単位	1.5%
看護小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%	(Ⅵ)に該当	(Ⅶ)により算出した単位	1.2%
(介護予防)認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%	(Ⅵ)に該当	(Ⅶ)により算出した単位	1.5%
介護福祉施設サービス	8.3%	6.0%	3.3%	(Ⅵ)に該当	(Ⅶ)により算出した単位	3.1%
地域密着型介護老人福祉施設	8.3%	6.0%	3.3%	(Ⅵ)に該当	(Ⅶ)により算出した単位	2.7%
(介護予防)短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%	(Ⅵ)に該当	(Ⅶ)により算出した単位	2.3%
介護福祉施設サービス	3.9%	2.9%	1.6%			2.7%
(介護予防)短期入所療養介護(老健)	3.9%	2.9%	1.6%			2.1%
介護療養施設サービス	2.6%	1.9%	1.0%			1.5%
(介護予防)短期入所療養介護	2.6%	1.9%	1.0%			1.5%
(病院等(老健以外))	2.6%	1.9%	1.0%			1.3%
介護医療院サービス	2.6%	1.9%	1.0%			1.5%
(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	2.6%	1.9%	1.0%			1.3%

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)福祉用具貸与、(介護予防)居宅介護支援、居宅介護支援、介護予防支援	0%



4

介護職員処遇改善加算の見直し

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）（Ⅴ）の廃止

- 介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、上位区分の算定が進んでいることを踏まえ、廃止する。
【告示改正】
（※令和3年3月末時点で同加算を算定している介護サービス事業者については、1年の経過措置期間を設ける）

処遇改善加算の対象サービス

処遇改善加算の区分	加算（Ⅰ） 月額3.7万円相当	加算（Ⅱ） 月額2.7万円相当	加算（Ⅲ） 月額1.5万円相当	加算（Ⅳ） 加算（Ⅲ）×0.9	加算（Ⅴ） 加算（Ⅲ）×0.8
		H29年度 +1万円相当	H27年度 +1.2万円相当	廃止	廃止
取得要件	①+②+③	①+②	① or ②	① or ②	いずれも満たさない
	+	+	+	or	
取得率	79.5%	7.2%	5.4%	0.2%	0.3%

- <キャリアパス要件> ※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む
- ① 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
 - ② 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
 - ③ 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ること
- <職場環境等要件>
- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

5

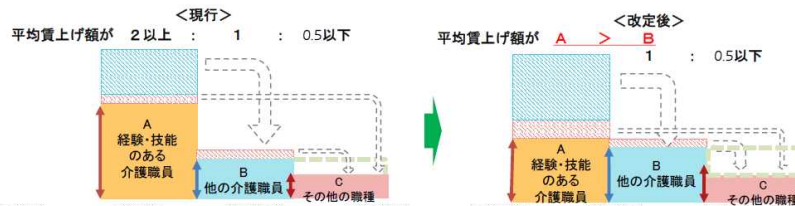
特定処遇改善加算の見直し

特定処遇改善加算の介護職員間の配分ルールの柔軟化による取得促進

- 特定処遇改善加算について、制度の趣旨は維持しつつより活用しやすい仕組みとする観点から、平均の賃金改善額の配分ルールにおける「経験・技能のある介護職員」は「その他の介護職員」の「2倍以上とすること」について、「より高くすること」と見直し。【告示改正】

特定処遇改善加算の対象サービス

- リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準の実現を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うとの趣旨は維持した上で、小規模事業者を含め事業者がより活用しやすい仕組みとする観点から、見直しを行う。



職員の離職防止・定着に資する取組の推進

- 処遇改善加算や特定処遇改善加算の職場環境等要件について、職場環境改善の取組をより実効性が高いものとする観点からの見直しを行う。【告示改正、通知改正】

処遇改善加算・特定処遇改善加算の対象サービス

- 職場環境等要件に定める取組について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。【通知改正】
 - ・ 職員の新規採用や定着促進に資する取組
 - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
 - ・ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
 - ・ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
 - ・ 生産性の向上につながる取組
 - ・ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
- 職場環境等要件に基づく取組の実施について、当該年度における取組の実施を求める。【告示改正】

6

処遇改善加算の職場環境等要件の見直し

- 職場環境等要件について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。
 - ・ 職員の新規採用や定着促進に資する取組
 - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
 - ・ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
 - ・ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
 - ・ 生産性の向上につながる取組
 - ・ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
- 職場環境等要件に基づく取組の実施について、過去ではなく、当該年度における取組の実施を求める見直し。(現行では、加算Ⅰ及びⅡは平成27年4月以降、加算Ⅲ及びⅣは平成20年10月以降に実施した取組について、当該年度の取組として認めることとしている。)

現行の職場環境等要件

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・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嗜欲吸引、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(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む) ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・小規模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 ・キャリアパス要件に該当する事項(キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る) ・その他
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入 ・雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 ・ICT活用(ケア内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化 ・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入 ・子育てとの両立を目指す者ための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 ・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 ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 ・健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 ・その他
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化 ・中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等) ・障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 ・地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 ・非正規職員から正規職員への転換 ・職員の増員による業務負担の軽減 ・その他

22

7

更なる処遇改善(介護職員等特定処遇改善加算)を算定するためには

1 特定加算の算定要件の確認

- 1 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲに係る届出を行っていること
- 2 職場環境要件について、「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つ以上取り組んでいること
→ 区分を見直し予定。経過措置を設けた上で、見直し後のそれぞれの区分で1つ以上取り組むことを求める予定
- 3 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること

勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能

2 加算区分の確認

- 特定加算の加算区分は、ⅠとⅡの2区分
 - Ⅰは、サービス提供体制強化加算の上位の区分(※)を算定している場合、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又はⅡ
 入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ
 特養：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ
 日常生活継続支援加算
 その他：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ

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
- $$\text{各事業所の介護報酬(現行の処遇改善加算分を除く)} \times \text{各サービスの特定加算の加算率} = \text{各事業所の新加算による収入}$$
- 事業所ごとの勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて加算されるのではない

4 賃上げを行う単位の決定

- 同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定める。

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：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。

- Aを定義する際のルール 介護福祉士の資格は求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能

- 2 どの職員範囲(1、2又は3)で、賃上げするかを定める。
 - 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)

加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。

2 賃上げ額と方法を定める(配分ルール)

- 1 A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440万円の人があ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より高いこと、CはBの2分の1以下**

各グループ内の一ひとりの賃上げは、一律でもOK/バツけても可。

23

8

処遇改善加算等に関する県に寄せられる声

- 処遇改善加算や特定処遇改善加算が分配されていない。
- 加算配分に不満がある。
- 加算をもらっても基本給や他手当を下げられてしまい、結局賃金が変わらない。



9

県に寄せられる声に伴う確認事項

1. 取得した加算は全て職員に還元しなければなりません。
(ただし、法定福利費の事業者負担増加分はこれに含めることができます。)
2. 処遇改善加算等は、賃金水準を下げたものを補う加算ではありません。
賃金水準を下げて、加算を取得することは原則認められていません。
3. 加算の配分は一定のルールの下、配分方法は事業者任せられていますが、職員全員にその配分方法について文書により周知する必要があります。
4. 事業の継続を図るために賃金水準を下げた上で、加算を配分する場合は、特別な事情の届出が必要であり、提出が行われていない等、算定要件を満たさない場合は加算等の停止もしくは返還の対象となります。また、虚偽又は不正の手段により加算取得をした場合も返還の対象となります。
例) サービス利用者数の減少などにより経営が悪化し、一定期間収支が赤字であり、資金繰りに支障が生じる等の状況



10

処遇改善加算・特定処遇改善加算の取得促進について

- 処遇改善加算Ⅳ及びⅤは、経過措置期間終了のため、令和4年度で廃止となります。
- 特定処遇改善加算の取得は処遇改善加算のⅠ～Ⅲを取得している事業所が対象となります。
- 特定処遇改善加算の配分率が活用しやすくなります。
- 取得促進支援事業等もご活用いただき、新規取得・より上位の区分の取得をお願いいたします。

<介護職員(特定)処遇改善加算の取得促進支援事業> 委託先：株式会社日本経営

令和3年度介護報酬改定においては、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算について、上位区分の算定や取得促進を強力に進めることとされるとともに、介護職員処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)が1年間の経過措置を設け、廃止することとされたところである。

本事業は、これを踏まえ、介護職員(特定)処遇改善加算の新規取得や、より上位の区分の加算取得に向けた支援を行うものである。

研修の実施

処遇改善加算・特定処遇改善加算の仕組みや更なる加算算定方法等について、オンラインで研修会を開催する。特に、令和3年度介護報酬改定に伴う介護職員処遇改善加算等の算定方法等に重点を置くものとする。

個別訪問の実施

- ・取得の意向がある事業所に対し、専門的な知識のある相談員を派遣し、加算取得に必要な就業規則等の整備に係る個別の助言・指導及び各種書類の作成補助を行う。
- ・実施にあたっては、感染症対策のため、テレビ電話等を活用したオンラインによる助言・指導も行う。

