

令和元年度  
介護保険サービス事業者等集団指導説明資料



# 介護職員等特定処遇改善加算 よくある問い合わせ

兵庫県健康福祉部少子高齢局  
高齢政策課 介護基盤整備班



## 介護報酬改定の改定率について

改定時期	改定にあたっての主な視点	改定率
平成15年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 自立支援の観点に立った居宅介護支援（ケアマネジメント）の確立</li> <li>○ 自立支援を指向する在宅サービスの評価</li> <li>○ 施設サービスの質の向上と適正化</li> </ul>	▲2.3%
平成17年10月改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 居住費（滞在費）に関連する介護報酬の見直し</li> <li>○ 食費に関連する介護報酬の見直し</li> <li>○ 居住費（滞在費）及び食費に関連する運営基準等の見直し</li> </ul>	
平成18年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中重度者への支援強化</li> <li>○ 介護予防、リハビリテーションの推進</li> <li>○ 地域包括ケア、認知症ケアの確立</li> <li>○ サービスの質の向上</li> <li>○ 医療と介護の機能分担・連携の明確化</li> </ul>	▲0.5% [▲2.4%] ※ [ ] は平成17年10月改定分を含む。
平成21年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>介護従事者の人材確保・処遇改善</b></li> <li>○ 医療との連携や認知症ケアの充実</li> <li>○ 効率的なサービスの提供や新たなサービスの検証</li> </ul>	3.0%
平成24年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 在宅サービスの充実と施設の重点化</li> <li>○ 自立支援型サービスの強化と重点化</li> <li>○ 医療と介護の連携・機能分担</li> <li>○ <b>介護人材の確保とサービスの質の評価(交付金を報酬に組み込む)</b></li> </ul>	1.2%
平成26年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 消費税の引き上げ（8%）への対応                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基本単位数等の引き上げ</li> <li>・ 区分支給限度基準額の引き上げ</li> </ul> </li> </ul>	0.63%
平成27年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化</li> <li>○ <b>介護人材確保対策の推進（1.2万円相当）</b></li> <li>○ サービス評価の適正化と効率的なサービス提供体制の構築</li> </ul>	▲2.27%
平成29年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>介護人材の処遇改善（1万円相当）</b></li> </ul>	1.14%
平成30年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地域包括ケアシステムの推進</li> <li>○ 自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの実現</li> <li>○ 多様な人材の確保と生産性の向上</li> <li>○ 介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保</li> </ul>	0.54%
2019年度改定（10月～）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>介護人材の処遇改善</b></li> <li>○ 消費税の引上げ（10%）への対応                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基本単位数等の引き上げ</li> <li>・ 区分支給限度基準額の引上げ</li> <li>・ 補足給付に係る基準費用額の引上げ</li> </ul> </li> </ul>	2.13% 〇 <b>処遇改善</b> 1.67% 〇 消費税対応 0.39% 〇 補足給付 0.06% ※四捨五入の関係で、合計しても2.13%とはならない。

# 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 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- 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
- 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（2020年度から要件）

 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等の最も上位の区分(※)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又は入居継続支援加算  
特養：サービス提供体制強化加算又は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

## 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

各事業所の介護報酬  
(現行の処遇改善加算分を除く)

×

各サービスの  
特定加算の  
加算率

=

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）

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 賃上げ額と方法を決める（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。

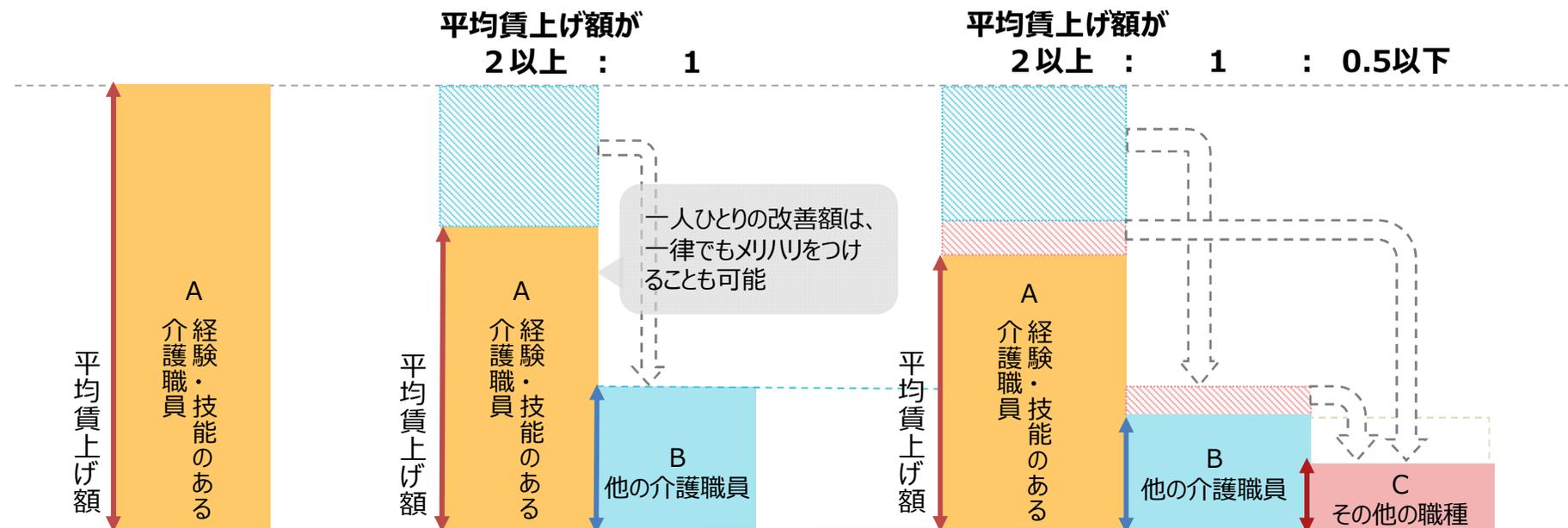
- 2 グループ（A、B、C）の平均改善額について、**AはBの2倍以上、CはBの2分の1以下**

各グループ内の一人ひとりの賃上げは、一律でもメリハリをつけて可。

# 賃上げのルール決定

## 賃上げ額と方法を決める

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」、「Cは、Bの2分の1以下」



### 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、事業所内で検討し、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

- 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より低い場合、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

## グループ設定について（Aグループ）

- Q1 Aグループ「経験・技能のある介護職員」の基準はどのようなものか。  
A1 介護福祉士の資格を有することは必須であるが、勤続10年以上の考え方については事業所の裁量により柔軟な設定が可。
- Q2 介護職として10年以上の経験があっても、介護福祉士でなければBグループ「他の介護職員」という扱いになるのか。  
A2 お見込みのとおり。
- Q3 Aグループの該当者がいない場合、設定しないことも想定されるか。  
A3 原則は設定する必要があるが、合理的な理由を処遇改善計画書及び実績報告書に具体的に記載して説明することで設定しないことも可。
- Q4 年収440万円以上の経験・技能のある介護職員が申請時に既にいる場合、別途年収440万円以上又は月額8万円の賃金改善を行う必要はなく、グループごとの平均額「A:B:C=2:1:0.5」の配分がなされていればよいか。  
A4 お見込みのとおり。

## グループ設定について（B・Cグループ）

- Q5 Bグループを設定せず、AグループとCグループだけに賃金改善をすることは可能か。
- A5 事業所で働く介護職員全てがAグループに属すると認められる場合には可能である。その場合の配分比率はAグループ:Cグループ=4:1となる。
- Q6 Cグループの基準はどのようなものか。
- A6 原則として、加算対象の事業所に所属し、勤務の実績がある者に限られる。  
ただし、本社で勤務する者であっても事業所の業務を行っている  
と判断される場合は、Cグループに含めることもできる。
- Q7 居宅介護支援事業所は加算対象外だが、ケアマネも加算対象事業所の訪問介護事業所のためにも働いているので、Cグループに入れることはできるか。
- A7 あくまでもケアマネ業務として行うため、Cグループに含めることはできない。

## 役職者について

- Q8 役職者（役員）は賃金改善の対象となるか。
- A8 当該事業所の介護職員等として従事している場合は対象となるが、その場合は介護職員等の勤務実態があることが客観的に判断できるような書類を整備しておくこと。
- Q9 役職者（役員）は月額8万円の改善又は改善後の賃金が年収440万円以上となる者（見込数）に含むのか。
- A9 年収440万円の基準を満たしているか判断するにあたっては、役職者であるかどうかではなく、事業所ごとで設定されたAグループの基準に該当するか否かで判断されたい。
- Q10 管理者（施設長）は特定加算の賃金改善の対象とすることは可能か。
- A10 可能となる。シフト上、管理者が介護職員を兼務していることが明確な場合、Aグループ又はBグループとなる。なお、管理業務のみに専従している場合、Cグループとなるが、賃金改善前の賃金がすでに年収440万円を上回る場合には賃金改善の対象とならない。

## 非常勤、併設事業所等の職員について

Q11 非常勤やパート職員は、加算の対象となるか。

A11 対象となる。

Q12 加算の対象サービス事業所に併設する事業所の職員は加算の対象となるか。

A12 当該加算の対象サービスの事業所に勤務している職員でなければ対象外である。

Q13 当該加算の対象サービス事業所では働いていないが、同じ法人で働いている者を賃金改善の対象に含めることはできるか。

A13 含めることはできない。  
ただし、本部の人事、事業部等で働く者などで特定加算の算定対象サービス事業所における業務を行っているとは判断できる場合には、Cグループ「その他の職種」に含めることができる。

## 年収440万円、月額8万円の増について

Q14 月額8万円の改善や改善後年収440万円以上の金額は現行加算を含むか。

A14 月額8万円には現行加算を含まず、年収440万円には含む。

Q15 経験・技能のある介護職員のうち賃金改善の方法を年収440万円以上を選択した場合、年収440万円の中に含まれるものはなにか？通勤手当、住居手当、超過勤務手当等は含むのか？

A15 通勤手当、超過勤務手当等の手当を含めて判断する。

Q16 月額8万円の改善又は年収440万円以上となる者として、年収440万円以上である者を1人設定するが、さらに月額平均8万円以上の者を1人設定する必要があるか。

A16 設定する必要はない。

## 法人一括申請について

Q17 法人一括申請する場合、事業所が10個あるとするとそれぞれの事業所で1人月額8万円の改善又は年収440万円の改善が必要か。

A17 各事業所においてそれぞれ1人ずつ設定する必要はなく、法人全体で10人設定すればよい。

Q18 法人一括申請の場合、Aグループにおいて月額8万円以上の改善方法による職員と年収440万円以上の改善方法による職員が混在してもよいか？

A18 お見込みのとおり。

Q19 事業を一体的に行い、労務管理も同一に行っている複数のサービス事業所（介護老人福祉施設、短期入所生活介護、介護予防短期入所生活介護）がある場合、「月額8万円の改善又は年収440万円となる者」については、1人以上設定すればよいのか、サービス事業所数に合わせて3人以上の設定が必要であるのか。

A19 1人以上設定すればよい。

## 例外について ①

- Q20 小規模事業所で、加算の収入が少額になることが見込まれる。そのような場合でもAグループ「経験・技能のある介護職員」に特定処遇改善加算以外の事業所の収入から月額平均8万円の改善をしなければならないか。
- A20 原則として、月額平均8万円又は年額440万円以上の改善を行う必要があるが、小規模事業所である等の理由により、改善が困難な場合は、「合理的な説明」を計画書及び実績報告書に具体的に記載(合理的な理由を説明する申立書(自由様式)を添付)することにより当該賃金改善を行わないことが可能である。なお、その場合でも、グループごとの平均額「A:B:C=2:1:0.5」の配分がなされている必要がある。
- Q21 「小規模事業所で加算額全体が少額である場合」とあるが、少額の判断基準は。
- A21 「合理的な説明」の記載をもとに個別に判断を行う。

## 例外について ②

Q22 合理的な説明とはどのようなものか。

A22 (例1) 全体の賃金水準が低く、直ちに1名のみの賃金を大幅に引き上げることが困難なため。

(例2) 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

## その他①

- Q23 現行加算は給与のベースアップで支給しているが、特定加算は手当や一時金で支給することによいか。
- A23 安定的な処遇改善が重要であることから、基本的には基本給による賃金改善が望ましいが、手当として支給することも問題はない。
- Q24 賃金改善実施期間について、原則10月～翌年3月とされているが、その期間でなければならないのか。
- A24 現行の加算と同様に加算算定月数と実施期間月数が同じであればよい。  
(例) 加算算定は10月～3月、実施期間は12月～5月

## その他②

Q25 総合事業も対象となるか。

A25 対象となる。（根拠：地域支援事業実施要綱P71参照（平成31年4月26日））

Q26 市指定の総合事業と県指定の事業を同時に届出したいが可能か。その際、計画書にはどのように記載すればいいか。

A26 可能。計画書の加算額や見込数等は市指定の総合事業と県指定の事業を合算した数字を記載すること。その内訳は添付書類1に記載すること。同じ計画書を指定権者ごと（市と県）に提出すること。

※よくある質問については、暫定版のため修正の可能性があります。

# 事務手続き（届出スケジュール）

県の場合（政令・中核市の場合は、該当市HPで確認してください）

介護職員等特定処遇改善計画書の様式を次の県HPに掲載

※ホーム>暮らし・教育>健康・福祉>介護保険・サービス  
>介護職員等特定処遇改善加算の届出について

計画書の×切：加算を算定しようとする月の前々月の末日

（例）12月から算定する場合は10月末までに、同計画書を所管の  
県健康福祉事務所提出すること

R2.3月 介護職員等特定処遇改善実績報告書の様式を上記の  
HPに掲載予定  
～7月末 同実績報告書を所管県健康福祉事務所に提出

## 事務手続き（変更届の提出が必要な場合）

介護職員等特定処遇改善加算計画書等の変更の届出について  
下記の①～④の場合は、変更届の提出が必要です。

※届出を行った日の属する月の翌月より、変更後の内容に基づき算定

①介護職員等特定処遇改善計画書の作成単位が変更になる場合  
（例）会社法の規定による吸収合併、新設合併など

②複数の介護サービス事業所等を一括して届出を行った法人において、届出の介護サービス事業所等に増減があった場合

③就業規則を改正した場合（職員の処遇に関する内容に限る）

④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

※喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件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ヶ月を越えて継続した場合は、変更の届出を行うこと。

# 事務手続き（実績報告）

## 介護職員等特定処遇改善実績報告書の届出について

各事業年度における最終の介護職員等特定処遇改善加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに都道府県知事等に報告が必要です。

※事業年度は、賃金改善実施期間は原則4月～翌年3月まで  
(2019年度は10月～翌年3月まで)

※事業年度における最終の加算算定月が3月の場合、加算の支払月は5月となるので、実績報告書の提出は7月末

### (参考) 国の通知について

- ・ 介護保険最新情報 Vol 719 (平成31年 4 月12日)
- ・ 介護保険最新情報 Vol 734 (令和元年 7 月23日)
- ・ 介護保険最新情報 Vol 738 (令和元年 8 月29日)