



処遇改善加算

処遇改善のポイント



処遇改善手当てなに？



お金のでどころは？



支給方法



処遇改善手当ってなに？

- 読んで字のごとく、介護職員の**処遇**を**改善**するためにお支払いする**手当**です。
(会社によっては処遇改善手当の呼び名が変わることがあります)
- 制度背景は、平成23年度までは「介護職員処遇交付金」として実施されましたが、平成24年度より「介護職員処遇改善加算」が創設されました。また、他産業との平均年収が約100万円あると言われており、職員の賃金増を図ることが目的とされます。
介護処遇改善加算は、利用者の利用単位数に算定率（2.3%～5.9%）を乗じた額を原資とします。
支給方法・支給月は、法人で定めます。（例：基本給への上乗せ、資格手当、一時金（賞与）など）
- 国は、現在の処遇改善加算Ⅰを取得している事業所で、毎月3万7千円の上乗せ支給を目標としております

【必要不可欠な介護職員の収入をもっと増やして人手不足を解消しよう！】という
目的で、**給料上乗せ分の手当**として国が創設した制度です。



介護職員処遇改善の要件について

キャリアパス要件Ⅰ ※加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず該当	イ 介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。 ロ イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。 ハイ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知している。
キャリアパス要件Ⅱ ※加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず該当	介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①、②に関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。 ①資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、介護職員の能力評価を行う。 ②資格取得のための支援の実施
キャリアパス要件Ⅲ ※加算Ⅰの場合は必ず該当	介護職員について、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ている。 ①経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。 ②資格等に応じて昇給する仕組み ※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。 ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。 ③一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み ※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。 ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。



介護職員処遇改善の要件について

●キャリアパス要件Ⅰの参考

別表2 キャリアパス要件

【正社員とパート職員】等級表

※パート職員は2級まで

職位		初級	中級	上級	管理補佐級	管理職級
等級		1級	2級	3級	4級	5級
役割		介護職員	介護職員	介護リーダー/育成	介護リーダー/育成 /管理補佐	管理者
職責		介護の通常業務を行う	介護の通常業務に加え、後輩の指導等を行う	介護の通常業務及び職員育成、苦情相談、事務所スケジュール管理まで行う	上級職員の職務に加え管理職補佐まで行う	運営管理や業務内容の検証・改善などを行う
任用要件	経歴年数目安	入社～3年	3年以上	5年以上	7年以上	
	目標資格	初任者研修	実務者研修 介護福祉士	実務者研修 介護福祉士	実務者研修 介護福祉士 介護支援専門員	実務者研修 介護福祉士 介護支援専門員
職務内容		・介護 ・健康管理 ・報告、連絡、観察、記録	・効率的な業務実施 ・ニーズや状況変化への柔軟な対応 ・後輩指導	・管理調整 ・職員指導、人材育成 ・業務改善 ・問題解決	・サービス管理 ・家族対応 ・地域、機関との連携 ・職員との連携 ・部下指導育成	・職員の管理育成地域 ・地域、他施設との連携 ・業務検証、改善

- ・各等級在籍中の年次昇給は、別表3（給料表）のとおり
- ・昇給判定は、経歴年数および実務者を参考に実施し、勤務態度、職務能力を踏まえ、管理者及び法人代表が決定する。
- ・採用時は、他経歴・能力を評価し等級を決定することもある。

●キャリアパス要件Ⅲの参考

別表3 給料表

【正社員】月給 給料表										
	1号	2号	3号	4号	5号	6号	7号	8号	9号	10号
1級	180,000	181,000	182,000	183,000	184,000	185,000	186,000	187,000	188,000	189,000
2級	185,000	186,000	187,000	188,000	189,000	190,000	191,000	192,000	193,000	194,000
3級	190,000	191,500	193,000	194,500	196,000	197,500	199,000	200,500	202,000	203,500
4級	195,000	196,500	198,000	199,500	201,000	202,500	204,000	205,500	207,000	208,500
5級	200,000	202,000	204,000	206,000	208,000	210,000	212,000	214,000	216,000	218,000

年次昇給額

	1級	2級	3級	4級	5級
昇給額	1,000	1,000	1,500	1,500	2,000

- ・号俸は、基本的に1年に1号アップとするが、勤務状況や態度・能力を鑑み、昇給されない場合がある
- ・収入等が低く、経営収支が悪化している場合、昇給しないこともある
- ・一時金および資格手当は基本給とは別途に支給する（処遇改善加算を原資とする）
- ・昇給した場合、現給を超える号数へ設定されるものとする

【パート】時給 給料表										
	1号	2号	3号	4号	5号	6号	7号	8号	9号	10号
1級	900	910	920	930	940	950	960	970	980	990
2級	1,000	1,020	1,040	1,060	1,080	1,100	1,120	1,140	1,160	1,180

- ・収入等が低く、経営収支が悪化している場合、昇給しないこともある
- ・処遇改善加算手当として、月80時間を超える勤務をした場合に支給する
- ・一時金は、経営収支を鑑みて支給するものとする



介護職員処遇改善の要件について

●キャリアパス要件Ⅲの参考

資格手当

資格及び研修受講名	社員手当	パート手当
介護職員初任者研修	3,000円	30円
実務者研修	5,000円	50円
介護福祉士	10,000円	100円

一時金（賞与）

前項の手当や資格手当で支給した残額を原資に一時金（賞与）として支給する。



支給方法

処遇改善加算の支給方法は、法人で定めることができます。

主に下記のパターンとなります。

- 基本給に上乘せ
- 手当（資格、処遇改善加算）
- 賞与（一時金）

上記3パターンとなります。いずれか一つではなく複数を選択することも可能です。

樹楽やウィズ・ユーで多いのは、資格手当+賞与（一時金）です。

留意点：処遇改善加算の支給は、誰に・いつ・いくら・どのように（根拠）を明確にする



支給方法

○処遇改善加算＝会社に入るお金 / 処遇改善手当＝職員に支給されるお金

大前提として、処遇改善加算として会社に入ってきたお金は、全額、職員に支払わなければならないというルールがあります。

○支払った後は何人の職員にいくら支給したか？、昇給として支給したのかボーナスとして支給したのか？
それともその他の手当として給したのか等、会社は市区町村（保険者）に報告をする義務があります。

つまり、**処遇改善加算の額** ≤ **処遇改善手当の額** となっているはずです。

処遇改善加算として会社に入ったお金を1円でも残してしまうとルール違反となり返還の対象になります。



支給方法

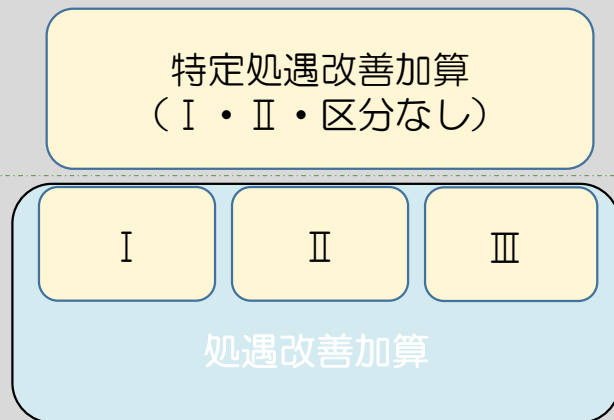
私もらっていません！！なぜ？

○施設自体が支給要件を満たしていなかったり、要件を満たしていた場合でも、支給するための届出を市区町村に届け出ていなかったりする場合は、その会社では処遇改善加算としての収入がないので、処遇改善手当の支給はありません。

「会社に入った処遇改善加算すべてを介護職員に支給する」というルールはありますが、

「均等に支給しなければならない」、「職員全員に支給しなければならない」というようなルールはありません。職員によって差をつけることや、特定の職員には1円も支給しないということにしても問題ありません。裏を返せば、介護職として働いた実績のある職員たった一人に、会社が算定した処遇改善加算の全額を支給しても、制度上は問題ないということになります。

特定処遇改善加算のイメージ



■ 特定加算
賃金改善対象職種は介護職員を含むあらゆる職種に可能性がある。

■ 現行加算
賃金改善対象職種は介護職員に限定
(兼務の場合はこの限りではない)

特定処遇改善加算は処遇改善加算の一類型ではなく、現行化加算(I)、(II)、(III)を取得している事業所について、さらに処遇の向上を目指すものです。(上乗せして算定できます。)

《算定のための要件》

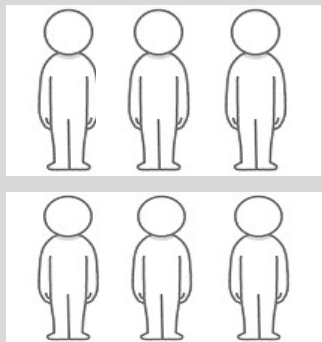
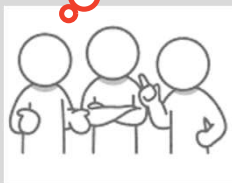
- ① 配置等要件 … サービス提供体制強化加算(I)イを算定していること。
- ② 現行加算要件 … 現行加算(I)から(III)までのいずれかを算定していること。
- ③ 職場環境等要件… 複数の取組を区分ごとに1つ以上実施し、その内容を全ての職員に周知していること。
- ④ 見える化要件 … 特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。
 - ①～④の全ての要件を満たす → 特定加算(I)の取得可能
 - ②～④の要件を満たす → 特定加算(II)の取得可能



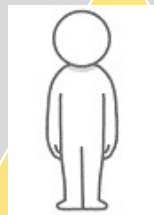
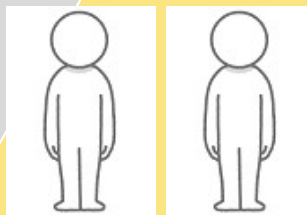
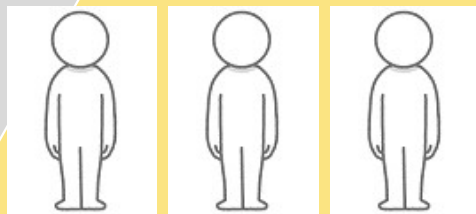
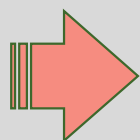
賃金改善の対象となるグループ



Group1の経験・技能については各事業所の裁量により柔軟に設定が可能です
事業所内で相対的に評価！



事業所の全従業員を
Group 1～3に分ける



届出単位は、事業所単位のほか法人単位でも可能です。
法人単位で届出する場合は、加算対象事業所の全従業員を
Group1からGroup3に分類してください。

配分条件aを満たす従業員の数は事業所数に応じて必要です！

Group1【経験・技能のある介護職員】

- ◎ キャリア10年以上
- ・ 介護福祉士の資格を持つ**介護職員**

Group2【他の介護職員】

- ◎ 経験・技能のある介護職員を除く**介護職員**をいう。

Group3【その他の職種】

- ◎ グループ1・2に属さないすべての職種
管理者、生活相談員、運転手、看護職員、機能訓練指導員、事務職員 など

賃金改善の対象となるグループ分けの変更特例

※ 変更特例を適用する職員がいる場合は、届出が必要です。

2段階UPは
できません

Group1【経験・技能のある介護職員】

- ◎ キャリア10年以上
- ・ 介護福祉士の資格を持つ **介護職員**

Group2【他の介護職員】

- ◎ 経験・技能のある介護職員を除く **介護職員** をいう。

Group3【その他の職種】

- ◎ グループ1・2に属さないすべての職種
管理者、生活相談員、運転手、看護職員、機能訓練指導員、
事務職員 など

《 Group2からGroup1 》

- ◎ 研修等で専門的な技術を身につけた
勤続10年以上の職員
(例示：厚生労働省通知P15の表4)

《 Group3からGroup2 》

- ◎ サービス種別ごとに必要となる専門的
な技能によりサービスの質の向上に貢献
している職員
(例示：厚生労働省通知P15の表5)

Group3の職員のうち賃金改善前の賃金額がすでに年額440万円を超えている場合は変更できません

配分ルールのイメージと条件

Group1【経験・技能のある介護職員】

- ◎ キャリア10年以上
- ・ 介護福祉士の資格を持つ**介護職員**

Group2【他の介護職員】

- ◎ 経験・技能のある介護職員を除く**介護職員**をいう。

Group3【その他の職種】

- ◎ グループ1・2に属さないすべての職種
管理者、生活相談員、運転手、看護職員、機能訓練指導員、
事務職員 など

2倍
以上

条件a

Group1のうち1人以上は、賃金改善見込額が月額平均8万円以上又は改善後年額440万円以上となること。

※ 現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合は、当該要件は満たしているものとし（新たに要件を満たす者を設定しなくてもよい）。

◆ 例外的に当該賃金改善が困難な場合には、合理的な説明の上猶予できます。

条件b

Group1の賃金改善見込額の平均が、Group2の賃金改善見込額の平均を上回ること

条件c

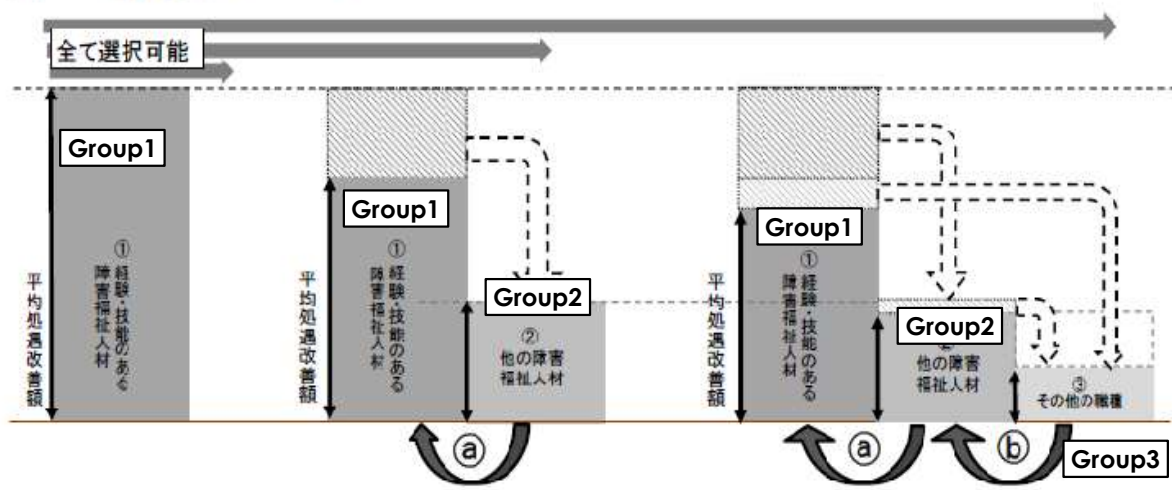
Group2の賃金改善見込額の平均が、Group3の賃金改善見込額の平均の2倍以上であること。

※ Group3の改善後平均賃金額がGroup2の改善後平均賃金額を

上回らない場合は、当該要件は満たしているものとし。

ただし、両方のGroupの平均賃金改善額が等しくなる（1：1）までが限度です！

図1 配分方法のイメージ



【基本の考え方】

- ・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（＝440万円）をめざし、介護職員のさらなる処遇改善を行うというもの。
- ・趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる。



- ・ Group 1 の中から賃金改善見込額が平均月額8万円以上又は改善後年額440万円以上となる者を設定する。
- ・ そのうえで、他のGroupへも、配分で改善が可能。

■ 上記の配分方法を基本としつつ、以下の配分パターンが想定できます。

- ・ Group 1 と Group 3 ➡ 介護職員の定着が進んでおり、Group 2 となる職員がいない場合
- ・ Group 2 と Group 3 ➡ Group 1 の設定が困難な場合に限る
- ・ Group 2 のみへ配分 ➡ Group 1 の設定が困難な場合に限る
- ・ Group 3 のみへの配分はできません

※ Group 1 の設定が例外的に困難な場合は、設定しない理由を計画書に具体的に記載する必要があります