**「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」の算定要件等**

**１.介護職員処遇改善加算**

キャリアパス要件、職場環境要件の適合により、５つの区分に分かれます。

なお、加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)については、一定の経過措置期間後(現在未定)、廃止予定となっていますので、

可能な限り上位の区分(加算(Ⅰ)(Ⅱ)(Ⅲ))の加算を取得するようお願いします。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 加算Ⅰ | 加算Ⅱ | 加算Ⅲ | 加算Ⅳ | 加算Ⅴ |
| キャリアパス要件  (Ⅰ)(Ⅱ)(Ⅲ)の全て  　　　＋  職場環境等要件  を満たす。 | キャリアパス要件  (Ⅰ)及び(Ⅱ)  　　　＋  職場環境等要件  を満たす。 | キャリアパス要件  (Ⅰ)又は(Ⅱ)  　　　＋  職場環境等要件  を満たす。 | キャリアパス要件  (Ⅰ)又は(Ⅱ)又は  職場環境等要件  のいずれかを満たす。 | キャリアパス要件  (Ⅰ)(Ⅱ)  職場環境等要件  のいずれも満たさない。 |

**２.介護職員等特定処遇改善加算(特定加算)**

**１）算定要件等**

　■本加算には特定加算(Ⅰ)、(Ⅱ)があります。

**①特定加算(Ⅰ)**・・・「介護福祉士の配置等要件」「処遇改善加算要件」「職場環境等要件」「見える化要件」のすべてを満たすこと。

**②特定加算(Ⅱ)**・・・「処遇改善加算要件」「職場環境等要件」「見える化要件」のすべてを満たすこと。

　■各要件等

**〇「介護福祉士の配置等要件」**

・サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ(訪問介護にあっては特定事業所加算(Ⅰ)又は(Ⅱ)、特定施設入居者生活介護等にあってはサービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ又は入居継続支援加算、夜間対応型訪問介護(夜間対応型訪問介護費(Ⅱ)を算定する場合)にあってはサービス提供体制強化加算（Ⅱ）イ、地域密着型通所介護(療養通所介護費を算定する場合) にあってはサービス提供体制強化加算(Ⅲ)、介護老人福祉施設等にあってはサービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ又は日常生活継続支援加算)を算定していること。

**〇「処遇改善加算要件」**

　　 　・処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までのいずれかを算定していること。(特定加算と同時に処遇改善加算にかかる計画書の届出を行い、算定される場合を含む。)

**〇「職場環境等要件」**

・平成２０年１０月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善(賃金改善を除く。)の内容をすべての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに１以上の取組を行うこと。

　　　 　なお、処遇改善加算と特定加算において、異なる取組を行うことまでを求めるものではないこと。

**〇「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。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。

**２）賃上げルールの基本形**

賃上げルールの基本形は下表のポイントのとおりで、一定の範囲で柔軟な配分方法が可能とされています。

**■基本形**

**１．事業所のすべての職員を３つのグループに分ける。**

　・Ａグループ・・経験・技能のある介護職員

　　　　・Ｂグループ・・その他の介護職員

　・Ｃグループ・・介護職員以外の職員

　※Ａグループは、「介護福祉士の資格を有するとともに、勤続年数１０年以上を基本としつつ、各事業所の裁量で定める」こととされますが、その設定基準を計画書に記載してください。

**２．Ａグループ（経験・技能のある介護職員）のうち１人以上は、月額８万円の賃上げ又は年収４４０万円以上となる賃金改善を行う。**

　　　　※小規模事業所で加算額全体が少額である場合などは、この要件を満たさなくてもよいですが、計画書にその合理的な理由を記載してください。

**３．グループ（Ａ、Ｂ、Ｃ）の平均賃金改善額について、４対２対１の配分比率とする。**

　（ＡはＢの２倍以上、ＣはＢの２分の１以下とすること）

　　　　※改善前のＣグループの平均賃金額がＢグループの平均賃金額を上回らない場合においては、１対１まで柔軟な取扱いが可能です。（「2019年度介護報酬改定に関するＱ＆Ａ」【介護保険最新情報Ｖol.734】 問11）

　　　　※賃上げ配分は、Ａのみ、Ａ＋Ｂ、Ａ＋Ｂ＋Ｃのいずれとすることも可能です（Ｃに分配しないなども可能）。

　　　　※Ｃグループについては、賃金改善後の賃金が年額４４０万円を上回る職員は加算の対象には含めません（グループの人数には含めます）。

（注1）複数の事業所の改善計画書を法人が一括して作成する場合、１、２、３の要件は法人全体で満たせばよい。

（注2）平均賃金改善額を計算するにあたり、各グループの対象人数は常勤換算方法によりますが、Ｃグループのみ「実人数（頭数）」とすることも可能（それにより平均を抑制できる）

**■Ａグループを設定しない場合**

Ａグループを設定しない場合のポイントは下表のとおりです。

**１．Ａグループを設定せず、事業所のすべての職員をＢグループのみ又はＢ＋Ｃグループに分ける。**

※介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合など、設定しない理由を計画書に記載してください。

★参考：「2019年度介護報酬改定に関するＱ＆Ａ」【介護保険最新情報Ｖol.719】問５

　　　ただし、介護福祉士の資格を有する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、 研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要するなど、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合などは、この限りでない。なお、このような「経験・技能のある介護職員」のグループを設定しない理由についても、処遇改善計画書及び実績報告書に具体的に記載する必要がある。

**２．グループ（Ｂ、Ｃ）の平均賃金改善額について、２対１の配分比率とする。**

　（ＣはＢの２分の１以下とすること）

　※改善前のＣグループの平均賃金額がＢグループの平均賃金額を上回らない場合においては、１対１まで柔軟な取扱いが可能です。(「2019年度介護報酬改定に関するＱ＆Ａ」【介護保険最新情報Ｖol.734】問11）

　※賃上げ配分は、Ｂのみ、Ｂ＋Ｃのいずれとすることも可能です（Ｃに分配しないなども可能）。

　　　※Ｃグループについては、賃金改善後の賃金が年額４４０万円を上回る職員は加算の対象には含めません（グループの人数には含めます）。

（注1）複数の事業所の改善計画書を法人が一括して作成する場合、１、２の要件は法人全体で満たせばよい。

（注2）平均賃金改善額を計算するにあたり、各グループの対象人数は常勤換算方法によりますが、Ｃグループのみ「実人数（頭数）」とすることも可能（それにより平均を抑制できる）