

介護職員処遇改善加算 制度概要

介護職員処遇改善加算の概要 その1

- ・平成23年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金を介護報酬に移行し、介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設（平成24年度～）
- ・介護職員の社会的・経済的な評価をさらに高めるため、事業主が介護職員の資質向上や雇用管理の改善をより推進するために加算を拡充
（平成27年度介護報酬改定）
※変更点 加算区分が3区分から4区分へ変更
- ・介護人材の職場定着の必要性、介護福祉士に期待される役割の増大、介護サービス事業者等による昇給や評価を含む賃金制度の整備・運用状況などを踏まえ、事業者による、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築を促すため、更なる加算の拡充
（平成29年度介護報酬改定）
※変更点 加算区分が4区分から5区分へ変更
- ・平成30年度報酬改定において一定の経過措置期間後、下位2つの加算（加算Ⅳ及び加算Ⅴ）を廃止予定
※変更点 加算区分が5区分から3区分へ変更予定

介護職員処遇改善加算の概要 その2

- ・ 訪問介護、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、訪問入浴介護、通所リハビリテーション、通所介護、地域密着型通所介護、特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、複合型サービス、認知症対応型共同生活介護、介護福祉施設サービス、地域密着型介護老人福祉施設、短期入所生活介護、介護保健施設サービス、短期入所療養介護（老健）、介護療養施設サービス、短期入所療養介護（病院等）、介護医療院、短期入所療養介護（介護医療院）のサービスが加算算定対象（介護予防のあるサービスは介護予防も含む。）

介護職員処遇改善加算の仕組み

計算方法

$$\text{加算} = \text{1ヶ月あたりの総単位数} \times \text{サービス別加算率}$$

※注 当該加算は、区分支給限度基準額の算定対象から除外

具体例

給付費明細			
サービス内容	単位数	回数	サービス単位数
身体介護 1	254	10	2540
身体介護 3	584	10	5840
訪問介護処遇改善加算 I			1148
集計			
計画単位数	8380		
限度額管理対象単位数	8380		
限度額管理対象外単位数	1148		
給付単位数	9528		

介護職員処遇改善加算 I の場合の計算式

$$(2,540 + 5,840) \times 137 / 1000 = 1148$$

単位数

加算13.7%

※小数点以下
四捨五入

<参考> 介護職員処遇改善加算 II の場合の計算式

$$(2,540 + 5,840) \times 100 / 1000 = 838$$

単位数

加算10.0%

※小数点以下
四捨五入

介護職員処遇改善加算に相当する賃金改善

- ・ サービス事業者等は、加算の算定額に相当する介護職員の賃金改善を実施しなければならない（処遇改善加算額＜賃金改善額となること）
※この加算分が、適切かつ確実に介護職員の賃金として支払われなければならない
- ・ 賃金改善は、基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。）のうちから対象となる賃金項目を特定した上で行う
- ・ 原則、特定した賃金項目を含め、賃金水準を低下させてはならない
- ・ 原則として賃金水準の比較は、介護職員処遇改善加算を取得する（した）月の属する年度の前年度の賃金を水準として行う
- ・ 加算を取得する月の属する年度の前年度に勤務実績のない介護職員については、その介護職員と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する

介護職員処遇改善加算の種類

加算Ⅰ

- ・ 所定単位数にサービス別加算率を乗じた単位数で算定
- ・ (1)～(8)の8つの加算要件(次ページからを参照)の全ての基準を満たすことが必要

加算Ⅱ

- ・ 所定単位数にサービス別加算率を乗じた単位数で算定
- ・ (1)～(6)と(8)の基準と、(7)の【Ⅰ】及び【Ⅱ】の基準を満たすことが必要

加算Ⅲ

- ・ 所定単位数にサービス別加算率を乗じた単位数で算定
- ・ (1)～(6)と(8)の基準と、(7)の【Ⅰ】又は【Ⅱ】のいずれかの基準を満たすことが必要

加算Ⅳ

- ・ 所定単位数に加算Ⅲの加算率の90/100を乗じた単位数で算定
- ・ (1)～(6)の基準と、(7)の【Ⅰ】、【Ⅱ】又は(8)のいずれかの基準を満たすことが必要

加算Ⅴ

- ・ 所定単位数に加算Ⅲの加算率の80/100を乗じた単位数で算定
- ・ (1)～(6)の全ての基準を満たすことが必要

介護職員処遇改善加算の8つの要件 その1

- (1) 介護職員の賃金の改善に要する費用の見込み額が介護職員処遇改善加算の算定見込額を上回る処遇改善計画を策定し、その計画に基づき適切な措置を講じていること
- (2) (1) の処遇改善計画等を全ての介護職員に周知した上で指定権者へ届け出ていること
- (3) 介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること
- (4) 当該事業者において、事業年度ごとに介護職員の処遇改善に関する実績報告書を各指定権者に報告すること
- (5) 算定日が属する月の前12月間において労働基準法、労働災害補償保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法その他の労働に関する法令に違反し、罰金刑以上の刑に処せられていないこと
- (6) 当該事業所において、労働保険料の納付が適正に行われていること

介護職員処遇改善加算の8つの要件 その2

(7) キャリアパス要件

【Ⅰ】次に掲げる要件の全てに適合すること

- ア 介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること
- イ アに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時に支払われるものを除く。）について定めていること
- ウ ア及びイの内容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こと

【Ⅱ】次に掲げる要件の全てに適合すること。

- ア 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及びa又はbに掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること
 - a 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（OJT、OFF-JT等）するとともに、介護職員の能力評価を行うこと
 - b 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること
- イ アについて、全ての介護職員に周知していること

介護職員処遇改善加算の8つの要件 その3

(7) キャリアパス要件

【Ⅲ】次に掲げる要件の全てに適合すること

- ア 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的に昇給を判定する仕組みを設けていること。具体的には、次のaからcまでのいずれかに該当する仕組みであること
 - a 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であること
 - b 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であること（ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で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）
 - c 一定の基準に基づき定期的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であること（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）
- イ アの内容について、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こと

キャリアパス要件等の制度の概要

●キャリアパスとは？

職歴

経路

『キャリア』 + 『パス』

- ・会社（法人）における職種や役割をどのような道筋であがっていくのかを示したもの。
 - ・会社（法人）においては、将来の経営展望に見合った人材を体系的に示し戦力を確保すること、また、社員（職員）個人に対しては、明確な目標を与え公正な評価を行うことにより、人材の活性化を図ることを目的。
- 具体的には、目標達成管理、能力開発、人材育成、能力業績主義賃金などが総合的に盛り込まれ、社員は自己の能力を伸ばしながら、業績に貢献し、例えば5年後にはどういう姿で仕事をしているかなど、将来像が描きやすくなる。

キャリアパスのねらい

【背景】

高齢化社会において、介護分野への期待・需要が増大。しかし、介護職員の賃金、労働条件等の待遇の低さ、人事評価の妥当性の低さからキャリアアップが望めない環境にある。



介護職員の定着化と優秀な人材の確保を図るべく、賃金改善及び職員処遇の向上とともに、職員の職責、経験、能力に応じてキャリアアップを図る仕組み作りが求められる。

先に見える人事制度の構築や労働環境の適正化を推進

経営サイド

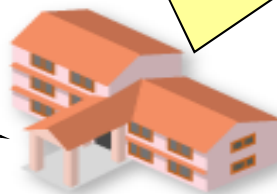
経営の安定
介護の質の向上
職員の確保・定着化

利用者

質の高いサービス
を享受

従業者

意識（やりがい）・能力
の向上
昇給・昇格、安定生活



キャリアパス制度

法人（経営）と人を支える

どのようなポストがあり、その
ポスト・仕事に就くためにどの
ような能力・資格・経営等が必
要なのかを定める

それに応じた賃金
体系を設定する

個々の従業者の職位、
職責、賃金水準を定め
る

職員の納得がゆく、
人事評価の実施
（ポスト・給与に反映）

職員の経験や職責に
応じた研修体制の充実
（人材育成・能力開発）

介護職員処遇改善加算の8つの要件 その4

(8) 職場環境等要件

【加算Ⅰ及びⅡの職場環境等要件】の場合

平成27年4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。）の内容を全ての介護職員に周知していること

【加算Ⅲ及びⅣの職場環境等要件】の場合

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。）を全ての介護職員に周知していること

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅰ 詳細

- ア 介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること

職位

上級介護職員、中級介護職員、初級介護職員、新人介護職員等

※職位の名称は事業所独自のものでも構わない

※管理者やサービス提供責任者等当然配置する役職のみの定めは不可

※上位の職位になるための要件も定める必要がある

例えば、「サービス提供〇〇時間以上」、「介護福祉士有資格者」等

職責又は職務内容

上級介護職員の例 「中級・初級・新人介護職員の指導・管理」、
「事故発生時における対応」等

中級介護職員の例 「初級介護職員・新人介護職員の指導」、
「高度なケースにおける適切な対応」等

初級介護職員の例 「利用者のニーズや状況の変化に応じた適切な対応」、
「新人の指導」等

新人介護職員の例 「サービス提供時間に応じた身体介護及び生活援助」、
「日常生活に関する相談・助言・健康状態の確認」等

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅰ 詳細

- イ アに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時に支払われるものを除く。）について定めていること

賃金体系

職位に応じて給与表を分ける、あるいは、上位職位に〇〇手当を付ける等、上位職位の職員を賃金で評価し、各職位に対応する賃金を明示しているもの

※一時金等の臨時に支払われるものとは

例 就業規則に記載がなく専ら使用者の裁量で支払われるもの

- ウ ア及びイの内容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こと

就業規則等の明確な根拠規定

就業規則、給与規程、法人による内規（要綱、要領、規程等）等の書面に職位、職責、職務内容、賃金体系等を記載する

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅱ 詳細

- ア 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、
①資質向上の目標及び②a又はbに掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること
a 資質向上のための目標に沿って、③研修機会の提供又は技術指導等を実施（OJT、OFF-JT等）するとともに、④介護職員の能力評価を行うこと
b 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること

①資質向上

例 介護福祉士資格取得、介護職員基礎研修受講、コミュニケーション能力向上、問題解決能力向上、マネジメント能力向上 等

資質向上の目標

例 1 利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、介護職員が技術・能力の向上に努めること。

例 2 事業所全体での資格等（例：介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等）の取得率向上

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅱ 詳細

②a又はbに掲げる具体的な計画

- ・ 研修機会の提供や技術指導を実施し、それに伴う能力評価を行う計画
- ・ 資格取得のための支援にかかる計画

③研修機会の提供又は技術指導等を実施

例 ヒヤリハット事例への対応、認知症の方への理解、
基本的な接遇・マナーの理解、法令遵守の理解、
基本的な防火対策の理解、個人情報保護の理解など

④介護職員の能力評価を行う

【要点】 介護職員が自身の能力や業務に対する自己認識を行い、その認識が事業者のなかでどのように認識されているかを確認しあう

【方法】 例 1 個別面談

例 2 自己評価に対し管理者等が評価を行う方法

※参考 介護職員能力評価表案

イ アについて、全ての介護職員に周知していること

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅲ 詳細

ア 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的に昇給を判定する仕組みを設けていること

経験に応じて昇給する仕組み

- ・「勤続年数」や「経験年数」などに応じた昇給する仕組みを事業所が定めている、職位・職責・職務内容に対応するよう整備すること
(例) 0～6ヶ月 (新人介護職員) 6ヶ月～3年 (初級介護職員)
3年～5年 (中級介護職員) 5年～ (上級介護職員)

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」などの取得に応じた昇給する仕組みを事業所が定めている、職位・職責・職務内容に対応するよう整備すること
(例) (新人介護職員) 初任者研修 (初級介護職員)
実務者研修 (中級介護職員) 介護福祉士 (上級介護職員)

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅲ 詳細

一定の基準に基づき定期的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事業所が定めている、職位・職責・職務内容に対応するよう整備すること（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）

（例）評価開始時（新人介護職員）

直前の人事評価B以上（初級介護職員）

直前2年間の人事評価がA以上（中級介護職員）

過去3年間の人事評価がSを含むA以上（上級介護職員）

イ アの内容について、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こと