



★ 介護職員等特定処遇改善加算 概要

賃金改善は、特定加算を取得していない場合の賃金水準と、特定加算を取得し実施される賃金水準との差分を用いて算出する。

賃金改善



介護職員等特定処遇改善計画書の作成と届出

- 配分対象と配分方法加算の算定要件
- 介護職員等特定処遇改善計画書の届出
- 加算の算定要件

新加算(特定処遇改善加算)の取得要件

- 現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得していること
- 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
- 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

配分方法 1



a 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額平均8万円(賃金改善実施期間における平均とする。以下同じ。)以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上であること(現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合にはこの限りでない)。ただし、以下の場合など例外的に当該賃金改善が困難な場合は合理的な説明を求めることとする。

- ・ 小規模事業所等で加算額全体が少額である場合
- ・ 職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合
- ・ 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

配分方法 2



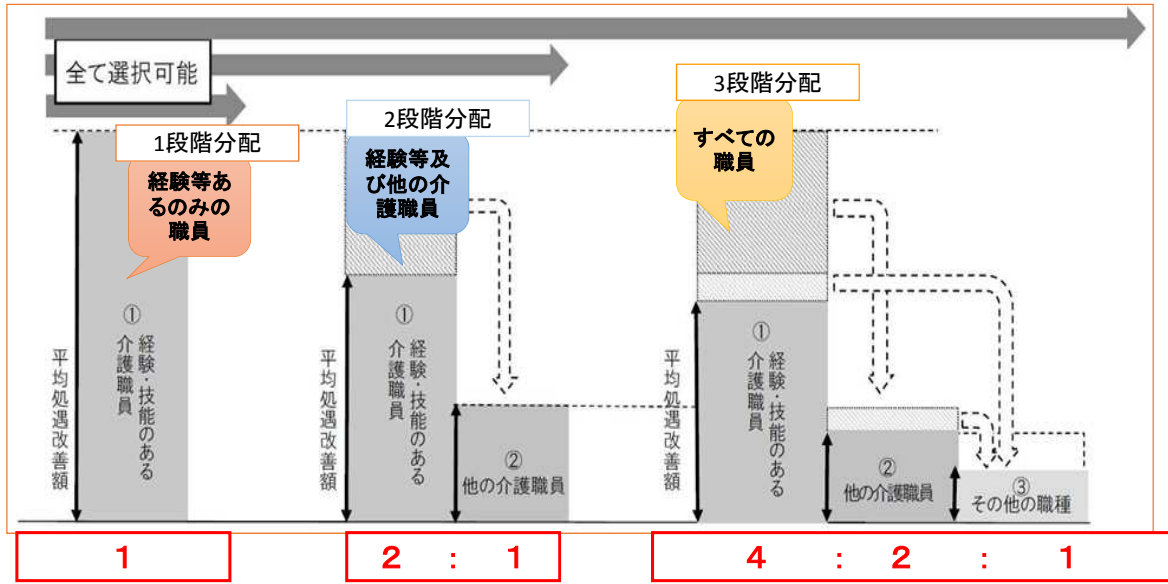
b 当該事業所における経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。

c 他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。

d その他の職種の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこと(賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る場合には、当該職員は特定加算による賃金改善の対象とならない)。

配分方法のイメージ

第163回社会保障審議会介護給付費分科会資料1より



分配例（分配枠の暫定把握） 100人定員の場合



①月総単位を入力（現在の処遇改善加算は除く）	2,281,508 単位	
②各サービスを選択	介護老人福祉施設	
③加算区分を選択	新加算 I	2.7%
④地域区分を選択	1級地	10.90
⑤総加算支給額（自動計算）	671,448 円/月	
⑥分配人数を入力		
①経験・技能のある介護職員	10 人	①の基準を作成・賃金規程に規定する
②他の介護職員	40 人	
③その他の職員	20 人	
	70 人	
⑦平均賃金改善額	1人あたり改善額目安	
①経験・技能のある介護職員	191,842 円/月	19,185 円/人
②他の介護職員	383,684 円/月	9,592 円/人
③その他の職員	95,921 円/月	4,796 円/人
総加算支給額	671,448 円/月	

4:2:1の三段階分配

個別職員分配方法(例)

方法区分	規程・制度の変更の必要性 必要○、不必要×	難易度・その他特記事項
① 基本給で分配する方法 (厚労省推奨)	昇給させるのであれば、×。 ペア正気ゆうであれば、○	単純に昇給させるとしても、キャリアパス要件との整合性を確認する必要がある。ペア昇給の場合、キャリアパスの整合性の確認は必要ないが、全体的に変更する必要があるため複雑化する。
② 独立した手当、例えば 特定処遇改善手当(など)	○	基本給に比べ、職員が給与明細により、可視化することが可能。基本給を基準に定率とするか、一律に定額とするか、定額にしても段階的な定額とするか。一律に定額とした場合、三段階分配の場合は、4:2:1の比率に注目
③ 介護福祉士手当の上 乗せ	○	定額支給している場合、定額で上乗せするか、定率で上乗せするかが考えられる。能力に差を設ける場合、定率で採用するほうが均衡がたもてる。
④ 賞与その他一時金	× ただし、支給率などの 支給方法を規定している 場合○。	特定加算は、従来の処遇改善加算分配とは若干その特性が異なり、「職員の能力の差」に着目している。よって、その能力の差の根拠を明確しておくことが望ましく、また、それに応じた差があることが望ましい。