# 「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」の届出の手引き

# 令和2年度版 長野県介護支援課サービス係 作成

※ 令和2年度から適用される「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に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」を反映しています。今後Q&A等により、当手引きの内容に変更等が生じる可能性があります。

# 用語の定義

「介護職員処遇改善加算」=処遇改善加算

「介護職員等特定処遇改善加算」=特定加算 とする。

# 1 基本的考え方

- 〇 処遇改善加算は、平成23年度まで実施されていた交付金による賃金改善の効果を継続し、介護職員の賃金改善に充てることを目的に、平成24年度から創設された。
- 2019 年度の介護報酬改定では、介護職員の確保・定着につなげていくため、処遇改善加算に加え、特定加算を創設することとし、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の更なる処遇改善を行うとともに、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとされ、更なる処遇改善が行われた。
- 〇 (介護予防) 訪問看護、(介護予防) 訪問リハビリテーション、(介護予防) 居宅療養管理指導、 (介護予防) 福祉用具貸与、(介護予防) 特定福祉用具販売は算定対象外

#### 2 加算の仕組み

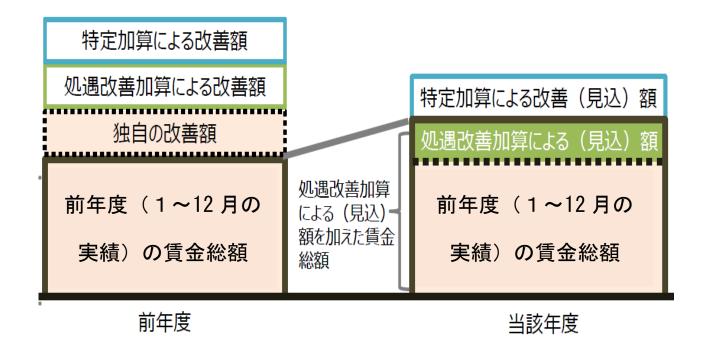
# (1)加算の仕組み【両加算共通】

これまでと同様、事業者は、基本サービス費に各種加算減算(処遇改善加算等を除く。)を加えた一月あたりの総単位数にサービス別加算率を乗じた単位数を取得する。

# 1/207	特定処遇	改善加算		現行	の処遇改善	加算	
サービス区分	新加算I	新加算Ⅱ	加算 I	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算IV	加算V
·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	6. 3%	4. 2%	13. 7%	10.0%	5. 5%		
・(介護予防)訪問入浴介護 *	2. 1%	1. 5%	5. 8%	4. 2%	2. 3%		
·通所介護 ·地域密着型通所介護	1. 2%	1. 0%	5. 9%	4. 3%	2. 3%		
・(介護予防)通所リハピリテーション	2. 0%	1. 7%	4. 7%	3. 4%	1.9%		
·(介護予防)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	1. 8%	1. 2%	8. 2%	6. 0%	3. 3%		
·(介護予防)認知症対応型通所介護	3. 1%	2. 4%	10.4%	7. 6%	4. 2%	加第(Ⅲ)に	加算(Ⅲ)によ
·(介護予防)小規模多機能型居宅介護 ·看護小規模多機能型居宅介護	1. 5%	1. 2%	10. 2%	7. 4%	4. 1%	より算出した 単位	り算出した単 位
·(介護予防)認知症対応型共同生活介護 *	3. 1%	2. 3%	11.1%	8.1%	4. 5%	×0.9	×0. 8
·介護老人福祉施設 ·地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ·(介護予防)短期入所生活介護	2. 7%	2. 3%	8. 3%	6. 0%	3. 3%		
·介護老人保健施設 ·(介護予防)短期入所療養介護(老健)	2. 1%	1. 7%	3. 9%	2. 9%	1. 6%		
·介護療養型医療施設 ·(介護予防)短期入所療養介護(病院等)	1. 5%	1. 1%	2. 6%	1. 9%	1.0%		
·介護医療院 ·(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	1. 5%	1. 1%	2. 6%	1. 9%	1.0%		

- (2) 加算の算定額に相当する賃金改善の実施
- 〇 事業者は、処遇改善加算及び特定加算の算定額に相当する職員の賃金(基本給、手当(退職手 当を除く)、賞与等)の改善を行う。
- 〇 賃金改善の実施に当たっては、基本給、手当(退職手当を除く)、賞与等、対象とする賃金項目 を特定して実施することとなります。【両加算共通】
- 〇 「賃金改善」の考え方は、その時点で賃金を支払っている職員(処遇改善加算については介護職員のみ)に関して、
  - ① 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金総額
  - ② 前年度(前年1月~12月の実績)の賃金の総額(=前年度の賃金水準)

の差が、賃金改善の総額となる。



- (注1)賃金改善は、処遇改善加算と特定加算による賃金改善とを区別して算出する。
- (注2)賃金改善の額には、これまでと同様、当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。
- (注3)「賃金水準」とは、賃金の高さの水準をいう。

- (注4)「前年度の賃金水準」とは、前年度(前年1~12月の実績)の賃金水準から「処遇改善加算による改善額」、「特定加算による改善額」及び「各介護サービス事業所等における独自の賃金改善による支給額」を差し引いた額をいう。
- 処遇改善加算等の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、取得する加算に応じた基準を満たす必要がある。なお、当該基準の達成に向けて取り組む費用については、賃金改善の実施に要する費用には含まれない。
- 3 処遇改善計画書の作成
  - ① 加算の見込額(以下のとおり見直し)

# 処遇改善加算の見込額(総額)

- = 1月あたり介護報酬総単位数(前年1~12月の介護報酬総単位数÷12)※
  - ×サービス別加算率(1単位未満の端数四捨五入)
  - × 1 単位の単価(算定した結果については、1円未満の端数切り捨て)
  - ×算定月数(賃金改善実施期間)
- ※ 1月当たりの介護報酬総単位数は、前年1月~12月までの12か月間の介護報酬総単位数 (基本報酬サービス費に各種加算減算(処遇改善加算及び特定加算除く)を加えた単位数)を 12で除したもの。なお、新規事業所等で上記計算方法が困難な場合は、一月あたりの介護報酬 総単位数が推定でも差し支えない。

#### ※ 加算率

	21 1 10 10	-						
サービス区分	特定処遇				現行	の処遇改善	加算	
7 CAE7	新加算I	新加算Ⅱ		加算 I	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算IV	加算V
· 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	6. 3%	4. 2%	l	13. 7%	10. 0%	5. 5%		
·(介護予防)訪問入浴介護 *	2. 1%	1.5%	ı	5. 8%	4. 2%	2.3%		
·通所介護 ·地域密着型通所介護	1. 2%	1.0%	ı	5. 9%	4. 3%	2. 3%		
・(介護予防)通所リハピリテーション	2. 0%	1. 7%	ı	4. 7%	3.4%	1.9%		
·(介護予防)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	1. 8%	1. 2%	ı	8. 2%	6. 0%	3. 3%		
·(介護予防)認知症対応型通所介護	3. 1%	2.4%	ı	10.4%	7. 6%	4. 2%	加算(Ⅲ)に	加算(Ⅲ)によ
·(介護予防)小規模多機能型居宅介護 ·看護小規模多機能型居宅介護	1. 5%	1. 2%	ı	10. 2%	7. 4%	4. 1%	より算出した 単位	り算出した単 位
·(介護予防)認知症対応型共同生活介護 *	3. 1%	2. 3%	ı	11. 1%	8.1%	4.5%	×0.9	×0.8
·介護老人福祉施設 ·地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ·(介護予防)短期入所生活介護	2. 7%	2. 3%	l	8. 3%	6. 0%	3. 3%		
·介護老人保健施設 ·(介護予防)短期入所療養介護(老健)	2. 1%	1. 7%	ı	3. 9%	2. 9%	1. 6%		
·介護療養型医療施設 ·(介護予防)短期入所療養介護(病院等)	1. 5%	1. 1%		2. 6%	1. 9%	1. 0%		
·介護医療院 ·(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	1. 5%	1. 1%		2. 6%	1. 9%	1. 0%		

# ※ 1単位の単価 : 地域区分により異なります。1円未満端数切捨てしてください。

サービス種類	7級地(長野市、松本市、塩尻市)	その他
訪問介護、訪問入浴介護、定期巡回·随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護	10. 21 円	
通所リハビリテーション、短期入所生活介護、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	10. 17 円	40 =
通所介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、地域密着型通所介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院	10. 14 円	10円

#### ② 賃金改善の見込額(以下のとおり見直し)

# 賃金改善見込額

- ― 処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の介護職員の賃金総額 (見込額)(特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を除く)
- 一 前年度(前年1月~12月の実績)の介護職員の賃金の総額 (=前年度の賃金水準)
- ②賃金改善見込額が①加算見込額を上回ること。
- 〇 前年度の介護職員の賃金総額は、処遇改善加算を申請する前年1月~12月までの12か月間の介護職員の賃金の総額(実績)となりますが、新規事業所等で上記12か月の実績を算出することが困難な場合は、他の適切な方法により前年度の賃金の総額を推定してください。
- ③ 賃金改善実施期間(これまでと同様)

原則4月(年度の途中で加算の算定を受ける場合、当該加算を受けた月)から翌年の3月までとなりますが、次の条件を満たす期間の中で選択することもできます。

- ・月数は加算算定月数と同じこと
- ・当該年度における最初の加算対象月(年度当初より加算を算定する場合は4月)から当該年度における最終の加算支払月の翌月(翌年6月)までの間の任意の連続する月であること。
- ・ 各年度の賃金改善実施期間が重複しないこと

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月
サービス 提供	0	0	0	0	0	0	© \	0	© \	0	0	0			
報酬請求		Δ	<b>*</b> 4	Δ		<b>*</b>	Δ .	Δ	Δ \	Δ	<b>A</b>	Δ	Δ		
加算の			*	4	•	1	4	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	•	*	1	, ,	
入金						_	•	_	•	•	•	•	•		
処遇改善	<b>\</b>	4										<b></b>			
による			4												
賃金改善				_											
				'											,

※ 賃金改善実施期間を「令和2年4月~令和3年3月」の12か月と設定しているにもかかわらず、改善方法を「令和3年6月に賞与として支給」とするのは、当該年度における賃金改善とみなされないため、ご注意ください。

# ④ 賃金改善を行う項目及び方法(以下のとおり見直し)

賃金改善を行う賃金項目、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額について、可能な限り具体的に記載してください。また、処遇改善加算等を取得し、実施される賃金改善の他に各介護サービス事業者等の独自の賃金改善を行っている場合には、その内容を記載してください。

#### ⑤加算区分

処遇改善加算には、加算の区分が(I)  $\sim$  (V) あり、下記に掲げる「キャリアパス要件」及び「職場環境等要件」の実施状況により、算定可能となる加算区分が決まります。

加算区分	加算要件
加算 I	キャリアパス要件 I 、キャリアパス要件 II 、キャリアパス要件 II 及び職場環境等要件を全て満たすこと
加算Ⅱ	キャリアパス要件 I 、キャリアパス要件 II 及び職場環境等要件を全て満た すこと
加算皿	キャリアパス要件 I 又はキャリアパス要件 II のどちらかを満たすことに加え、職場環境等要件を満たすこと
加算Ⅳ	キャリアパス要件 I 、キャリアパス要件 II 又は職場環境等要件のいずれか を満たすこと
加算V	キャリアパス要件及び職場環境等要件のいずれも満たしていないこと

# キャリアパス要件及び職場環境等要件

(キャリアパス要件 I)

次のイ、口及びハの全てに適合すること。

- イ 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。
- 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(一時金等の臨時的に支払われるものを除く。)について定めていること。
- ハ イ及びロ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Ⅱ)

次のイ及び口の全てに適合すること。

- イ 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一又は二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。
  - 一 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、OFFJT等)するとともに、 介護職員の能力評価を行うこと。
  - 二 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。
- ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。

(キャリアパス要件Ⅲ)

次のイ及び口の全てに適合すること。

- イ 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こと。具体的には、次の一から三までのいずれかに該当する仕組みであること。
  - 一 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

二 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。

三 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。

ロ 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。

(加算 I 、 II の職場環境等要件)

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(別紙1表4を参照)を全ての介護職員に周知していること。

ただし、平成27年9月末までに届出を行う場合には、実施予定である処遇改善(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をもって、上記を満たしたものとする。

(加算Ⅲ、Ⅳの職場環境等要件)

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(別紙1表4を参照)を全ての介護職員に周知していること。

- 4 特定加算の配分対象と配分方法
- (1) 配分対象
- ① 経験・技能のある介護職員

介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者が対象となります。具体的には、<u>介護福祉士の資格を有する</u>とともに、<u>所属する法人等における勤続年数 10 年以上の介護</u>職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業所(法人)の裁量で設定することになります。

① 介護福祉士の資格を有すること+②「勤続年数 10 年以上」であること (①は必須、②事業所の裁量により設定可)

#### <注意事項>

- ※ 対象者の基準設定として、<u>「介護福祉士の資格を有すること」のみでは基準設定として、不</u> <u>十分です。「経験・技能を有する」部分について、必ず基</u>準設定してください。
- ※ 「勤続 10 年以上の考え方」は各事業所の裁量により柔軟に設定可能です。

#### 例えば

- ・勤続年数を計算するにあたり、同一法人のみだけではなく、他法人や医療機関等での経験等 も通算する
- ・すでに事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなど、10 年以上の勤 続年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案して対象とする
- ※ 以下のような場合は「経験・技能のある介護職員」のグループを設定しないこともできます。
- ・介護福祉士の資格を有する者がいない場合
- ・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



- ・グループを設定しない場合は、その理由について、計画書(3)口賃金改善を行う職員の範囲 の該当欄に記載が必要です。
- ・どのような経験・技能があれば、「経験・技能のある介護職員」のグループに該当するかについての基準設定の考え方について計画書(3)口経験・技能のある介護職員の考え方の欄に記載が必要です。

#### ② 他の介護職員

経験・技能のある介護職員を除くすべての介護職員が対象となります。

#### ③ その他の職種

介護職員以外の職員(看護職員、介護支援専門員、生活相談員、事務職員等)です。

※ ただし、<u>すでに賃金が年額 440 万円以上(特定加算を算定しなくても、すでに年額 440 万</u>円以上)の者は当該加算の対象外です。

# <注意事項>

- 事業所内では業務をしていないが、法人本部で特定加算の算定対象サービス事業所における業務(事務員等)を行っていると判断できる場合は、その他職種の対象に含めることができます。
- 特定加算算定対象外(有料や居宅介護支援、訪問看護等)のサービスの従事者はその他職種の対象に含めることができません。ただし、<u>有料老人ホーム職員と訪問介護職員の兼務等</u>で特定加算算定対象事業所に勤務している場合は、特定加算の算定の対象に含むことができます。
- 〇 その他職種に該当する職員で、賃金改善前の賃金がすでに年額440万円以上の者は、特定加算の対象外ですが、グループの人数には含めます。例えば、その他の職種20人の平均賃金額を計算する場合で、特定加算により賃金改善を行う職員が10人、行わない職員が10人いる場合、賃金改善を行う職員に加え、賃金改善を行わない職員についても、平均賃金額の計算に含めるため、グループ人数は20人となります。
- 〇 管理者も特定加算の対象職員とすることができます。管理者専従であれば、③グループに含まれ、管理者が介護業務と兼務していれば、勤務実態等に応じて①グループや②グループの対象とすることも可能です。
- 法人の理事長等の役員であっても、職員としての勤務実績のある者は特定加算の対象職員と することができます。(ただし、役員報酬の支給を受けている者は対象外)
- 非常勤職員も特定加算の対象職員に含めます。
- 兼務職員の場合、どのグループに入れるかは法人の裁量で判断可能です。(常勤換算による配分も可。)
- ①グループの対象職員がいるにもかかわらず、①グループを設定せず、②③グループを設定 することはできません。
- 事業所で働く介護職員全員が、①グループであると認められる場合(②グループの対象職員がいない)には、①グループと③グループのみの設定も可能です。

# (2) 配分方法

○ 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。

平均賃金改善額について、①経験・技能のある介護職員グループは②他の介護職員グループの2倍以上であること。

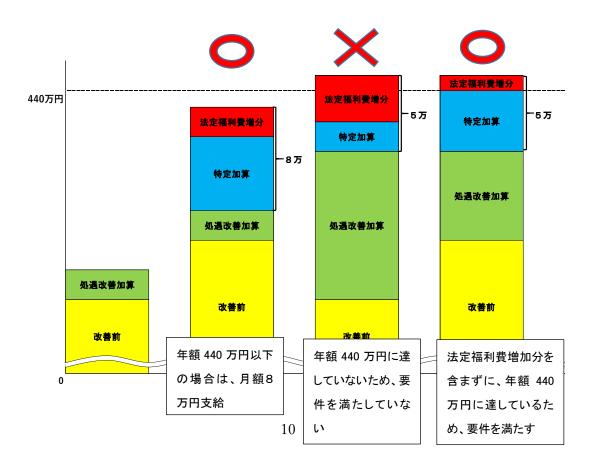
○ 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額8万円以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上であること。ただし、すでに賃金が年額440万円以上の職員がいる場合には、既にこの要件を満たしているものとします。

#### \* 月額8万円以上の賃金改善の計算ルール

- 処遇改善加算による賃金改善分は含まない。
- 特定加算の賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分は含めることができる。

# \* 賃金改善後の賃金年額 440 万円以上の計算ルール

- 処遇改善加算による賃金改善分含む。
- 手当等(退職手当は除く)を含む。
- 社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断する。
- ・ 月途中から加算を算定する場合、12 か月間加算を算定していれば、年額 440 万円以上となることが見込まれる場合にあっては、要件を満たしていることとします。
- ・ 常勤換算で 0.8 人年額 400 万円の方でも、1になおすと、400 万円÷0.8 人=500 万円となり、年額 440 万円以上となるため、要件を満たすので、人数を1人とカウントしてよい。



#### <注意事項>

※ 月額8万円以上又は賃金改善後の賃金年額440万円以上の改善が困難な場合は、例外的に合理的な説明で、代替の要件とします。その理由について、計画書(2)⑦の該当欄に記載してください。

#### 例えば

- 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
- ※ 法人単位で月額8万円以上の処遇改善となる者等の設定・確保を行う場合、法人全体で一人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要です。

#### 例えば

3事業所を法人で一括して申請をする場合→月額8万円以上の処遇改善となる者等として3人設定が必要です。

(ただし、事業所の中に設定することが困難な事業所が含まれる場合は、その合理的な理由 を説明する必要があります。)

※ 複数の事業所をまとめて申請をする場合、法人単位でこの数を満たす職員がいるか判断 するため、1事業所1人必ず要件を満たす職員を設定する必要はありません。

(A事業所0人、B事業所0人、C事業所3人とすることも可)

- 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。
  - ※ <u>ただし、③その他の職種のグループの平均賃金額が、②他の介護職員グループの平均賃金</u>額を上回らない場合は、この配分方法によらなくても構いません。

平均賃金改善額について、②他の介護職員グループは③その他の職種グループの2倍以上であること。

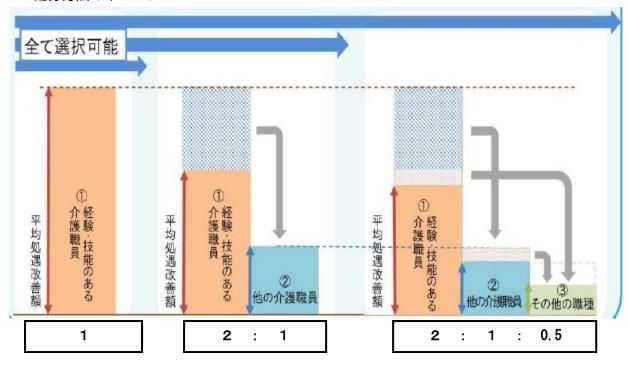
※ ただし、③その他の職種グループの平均賃金額が②他の介護職員グループの平均賃金額が上回らない場合は、この配分方法によらなくても構いません。

# ○ 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。

#### <注意事項>

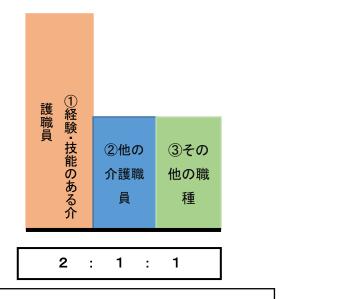
・ その他の職種で、前年度の年額が430万円で、特定加算により30万円改善され、年額460万円になった場合、440万円までの10万円は、特定加算による改善額としてよいが、440万円超えた額(20万円)は特定加算の対象外となります。

# \* 配分方法のイメージ

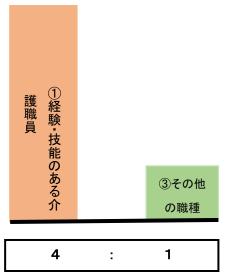


※「その他の職種の賃金改善後の平均賃金額≦他の介護職員の賃金改善後の平均賃金額」の場合に認められる配分比率

※他の介護職員がいない場合に 認められる配分比率



※ ③の改善後の平均賃金額が②の改善後平均 賃金額を上回らないことが必要です。



特定加算の具体的な配分に当たっては、

- ①グループのみへの配分、①②グループへの配分、①②③グループへの配分いずれも事業所の 裁量により選択可能です。
- **各グループの平均賃金改善額は①**:②:③=2:1:0.5 の配分比率を守る必要があります。 ただし、②グループの平均賃金額が③グループの平均賃金額以上であれば、②と③の配分比率は 守らなくても構いません。(②:③=1:1でも可)
- 各グループの平均賃金改善額の計算に当たっては、**経験・技能のある介護職員及び他の介護** 職員については、常勤換算方法による人数の算出を行います。その他の職種については、常勤 換算方法によらず、実人数による算出も可能です。
- 各グループの中での職員ごとの配分は、一律同額でなくてもよく、各事業所(法人)の裁量 で職員ごとに差があっても構いませんが、その配分方法については、職員全員に十分説明して ください。
- 法人単位で対象となる職員のグループ設定をした場合、平均賃金改善額は事業所ごとに比較 するのではなく、法人全体で比較することも可能です。
- 介護給付サービスと予防給付サービス又は介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に運営 している場合は、同一事業所とみなします。
  - (例えば、通所リハビリテーションと予防通所リハビリテーションを一体的に運営している場合は、同一事業所とみなし、①グループの月額8万円の改善又は年収440万円となる者は、1人設定することで要件を満たします。
- 介護サービスや総合事業、障害福祉サービス等において兼務している場合、配分方法における年収は、どのサービスからの収入かに関わらず、実際にその介護職員が収入として得ている額で判断可能です。
  - (3) 特定加算計画書の作成
  - ① 特定加算の見込額(以下のとおり見直し)

# 特定加算の見込額(総額)

- 1 月 あたり介護報酬総単位数(前年1~12月の介護報酬総単位数÷12)※
  - ×サービス別加算率(1単位未満の端数四捨五入)
  - ×1単位の単価(算定した結果については、1円未満の端数切り捨て)
  - × 算定月数(賃金改善実施期間)

※ 1月当たりの介護報酬総単位数は、前年1月~12月までの12か月間の介護報酬総単位数 (基本報酬サービス費に各種加算減算(処遇改善加算及び特定加算除く)を加えた単位数)を 12で除したもの。なお、新規事業所等で上記計算方法が困難な場合は、一月あたりの介護報酬 総単位数が推定でも差し支えありません。

# ※ 加算率

			1_					
サービス区分	特定処遇	改善加算			現行	の処遇改善	加算	
サービス区分	新加算 I	新加算Ⅱ		加算I	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算V
·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	6. 3%	4. 2%		13. 7%	10.0%	5. 5%		
·(介護予防)訪問入浴介護 *	2. 1%	1. 5%		5. 8%	4. 2%	2. 3%		
·通所介護 ·地域密着型通所介護	1. 2%	1. 0%		5. 9%	4. 3%	2. 3%		
・(介護予防)通所リハピリテーション	2. 0%	1. 7%		4. 7%	3. 4%	1.9%		
·(介護予防)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	1. 8%	1. 2%		8. 2%	6. 0%	3. 3%		
·(介護予防)認知症対応型通所介護	3. 1%	2. 4%		10.4%	7. 6%	4. 2%	加算(Ⅲ)に	加算(Ⅲ)によ
·(介護予防)小規模多機能型居宅介護 ·看護小規模多機能型居宅介護	1. 5%	1. 2%		10. 2%	7. 4%	4. 1%	より算出した 単位	り算出した単 位
·(介護予防)認知症対応型共同生活介護 *	3. 1%	2. 3%		11.1%	8.1%	4. 5%	×0.9	×0.8
·介護老人福祉施設 ·地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介證 ·(介護予防)短期入所生活介護	2. 7%	2. 3%		8. 3%	6. 0%	3. 3%		
·介護老人保健施設 ·(介護予防)短期入所療養介護(老健)	2. 1%	1. 7%		3. 9%	2. 9%	1. 6%		
·介護療養型医療施設 ·(介護予防)短期入所療養介護(病院等)	1. 5%	1. 1%		2. 6%	1. 9%	1. 0%		
·介護医療院 ·(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	1. 5%	1. 1%		2. 6%	1. 9%	1. 0%		

# ※ 1単位の単価 : 地域区分により異なります。1円未満端数切捨てしてください。

サービス種類	7級地(長野市、松本市、塩尻市)	その他
訪問介護、訪問入浴介護、定期巡回·随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護	10. 21 円	
通所リハビリテーション、短期入所生活介護、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	10. 17 円	40 =
通所介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活 介護、地域密着型通所介護、認知症対応型共同生活 介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密 着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人福 祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、 介護医療院	10. 14 円	10円

② 賃金改善の見込額(以下のとおり見直し)

#### 賃金改善見込額

- = 特定加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金総額(見込額) (処遇改善加算を取得し実施される賃金の改善見込額を除く)
- 一 前年度(前年1月~12月の実績)の賃金の総額 (=前年度の賃金水準)
- ②賃金改善見込額が①加算見込額を上回ること。
- 〇 前年度の賃金総額は、特定加算を申請する前年1月~12月までの12か月間の介護職員の賃金の総額(実績)となりますが、新規事業所等で上記12か月の実績を算出することが困難な場合は、他の適切な方法により前年度の職員の賃金を推定して記載ください。
- ③ グループごとの平均賃金改善額

グループごとの平均賃金改善額

- = 特定加算の見込額
  - ÷ 各グループの前年度の1か月あたりの常勤換算職員数 (小数点第2位以下切り捨て)
- 原則として、当該計画書を提出した前月の常勤換算職員数を用いてください。
- その他職種のグループについては、常勤換算方法のほか、実人数でも可能とします。
- ④ 前年度のグループ毎の平均賃金額(月額)【実績報告で必要になります】

前年度のグループごとの平均賃金改善額(月額)

- = 前年度の賃金総額(前年1~12月の実績)
  - ・ 前年度の常勤換算職員数 (小数点第2位以下切り捨て)
- その他職種のグループについては、常勤換算方法のほか、実人数でも可能とします。

# ⑤ 賃金改善実施期間(これまでと同様)

原則4月(年度の途中で加算の算定を受ける場合、当該加算を受けた月)から翌年の3月までとなりますが、次の条件を満たす期間の中で選択することもできます。

- ・月数は加算算定月数と同じこと
- ・当該年度における最初の加算対象月(年度当初より加算を算定する場合は4月)から当該年度における最終の加算支払月の翌月(翌年6月)までの間の任意の連続する月であること。
- 各年度の賃金改善実施期間が重複しないこと

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月
サービス 提供	0	0	0	0	0	0	0	0	© \	0	0	0			
報酬請求		4	<b>▼</b> △			<b>*</b>	<b>A</b> A	Δ \		Δ	<b>A</b>	<b>A</b> ∆	<b>A</b>		
加算の			*	<b>*</b>	•	*	*	*	*	<b>A</b>	•	*	×	, *	
入金			•		•	•	•		•	•	•	•	•		
処遇改善	<b>←</b>	_										<b>-</b>			
による															
賃金改善														_	<b></b>
				•											7

※ 賃金改善実施期間を「令和2年4月~令和3年3月」の12か月と設定しているにもかかわらず、改善方法を「令和3年6月に賞与として支給」とするのは、当該年度における賃金改善とみなったがいため、ご注意ください。

#### ⑥ 賃金改善を行う項目及び方法(以下のとおり見直し)

賃金改善を行う賃金項目、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額について、可能な限り具体的に記載してください。また、処遇改善加算等を取得し、実施される賃金改善の他に各介護サービス事業者等の独自の賃金改善を行っている場合には、その内容を記載してください。

### (4) 特定加算の要件

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、見える化要件の全ての 要件を満たすこと

#### ② 特定加算(Ⅱ)

処遇改善加算要件、職場環境等要件、見える化要件の全ての要件を満たすこと

区分	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
特定加算(Ⅰ)	0	0	0	0
特定加算(Ⅱ)	_	0	0	0

#### 【介護福祉士の配置等要件】

- サービス提供体制強化加算の最も上位区分を算定していること。
- 訪問介護 : 特定事業所加算(I)又は(Ⅱ)
- ・特定施設入居者生活介護 (地域密着型含む): サービス提供体制強化加算 (I) イヌは

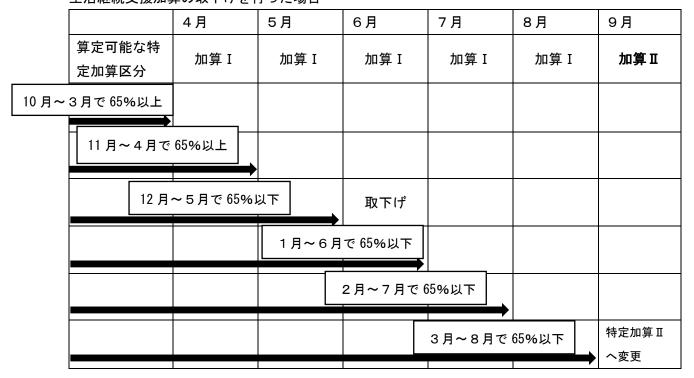
入居継続支援加算

・介護老人福祉施設(地域密着型含む):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

- 年度途中で介護福祉士の配置等の状況に変更があり、要件を満たせなくなった場合 介護福祉士の配置等の状況に変更があり、サービス提供体制強化加算等の算定状況を変更することで、特定加算(I)を取得することができなくなった場合、サービス提供体制強化加算等の取下げと同時に特定加算(I)から(II)への変更を行う。
- 年度途中で喀痰吸引を必要とする利用者割合等の要件を満たせなくなった場合 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3か月を超えて常態化したとき に、特定加算(I)の算定ができなくなります。
- 訪問介護の特定事業所加算(I)については、3か月の経過措置の対象とはなりません。

例) 6月時点で直近6か月間の利用者割合を算出し、要件を満たさなくなり、6月1日より日常 生活継続支援加算の取下げを行った場合

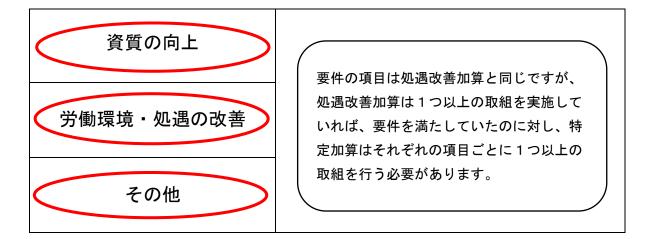


#### 【処遇改善加算要件】

○ **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 算にかかる処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合も含む。)

#### 【職場環境等要件】

〇 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」および「その他」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。



# 【見える化要件】(令和2年度から必須)

- 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(職場環境等要件)に関する具体的な取組内容を記載すること。
- ※ 年間の介護報酬が100万円未満の事業所やその年の1月から12月に新規で許認可を受けた 事業所は介護サービス情報公表制度の対象外となっているため、その事業所がホームページ を持たない場合は、事業所・施設の建物内の入り口付近などで外部の者が閲覧可能な場所で の掲示等の方法によって公表すること。

#### ④賃金改善実施期間(これまでと同様)

原則4月(年度の途中で加算の算定を受ける場合、当該加算を受けた月)から翌年の3月までとなりますが、次の条件を満たす期間の中で選択することもできます。

- ・月数は加算算定月数と同じこと
- ・当該年度における最初の加算対象月(年度当初より加算を算定する場合は4月)から当該年度における最終の加算支払月の翌月(翌年6月)までの間の任意の連続する月であること。
- ・各年度の賃金改善実施期間が重複しないこと

※ 賃金改善実施期間を「令和2年4月~令和3年3月」の12か月と設定しているにもかかわらず、改善方法を「令和3年6月に賞与として支給」とするのは、当該年度における賃金改善とみなされないため、ご注意ください。

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月
サービス 提供	0	0	0	0	0	0	0	© \	© \	© \	© \	© \			
報酬請求		_ 	<b>√</b> √	<b>X</b> 4		<b>*</b>	Δ	Δ	<b>*</b>	Δ	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>		
加算の			*	<b>*</b>	•	*	*	*	*	*	•	*	×	, *	
入金							•					•	•		
処遇改善	<b>—</b>	_										<b>-</b>			
による			4												
賃金改善															<b></b>
					, and the second										7

- ⑤賃金改善を行う方法(以下のとおり見直し)
- 必要事項を記載の上、前年度の提出内容と変更がない場合は、「変更なし」にチェックする。
- 6 賃金改善の実績報告
  - 事業者は、事業年度ごとに処遇改善に関する実績を指定権者に報告し、2年間保存する。
- (1) 処遇改善加算実績報告
- ① 加算の総額(以下のとおり見直し)

実際(当該年度の4~3月サービス提供分)の収入

※ 都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載すること

(注:区分支給限度基準を超えてサービスを提供し、かつ、その分の処遇改善加算等を利用者から徴収した場合、その額も加えること)

② 賃金改善所要額(以下のとおり見直し)

# 賃金改善所要額

- 一 介護職員に支給した賃金総額 (特定加算を取得し実施される賃金改善額を除く)
- 一 前年度(前年1月~12月の実績)の介護職員の賃金の総額 (=前年度の賃金水準)
- ②賃金改善所要額が①加算総額を上回るようしてください。

- (2) 特定加算実績報告
- ① 加算の総額(以下のとおり見直し)

実際(当該年度の4~3月サービス提供分)の収入

※ 都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「介護職員等特定処遇改善加算等総額 のお知らせ」に基づき記載すること

(注:区分支給限度基準を超えてサービスを提供し、かつ、その分の処遇改善加算等を利用者から徴収した場合、その額も加えること)

② 賃金改善所要額(以下のとおり見直し)

#### 賃金改善所要額

- = **職員**に支給した賃金総額 (処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額を除く)
- 一 前年度(前年1月~12月の実績)の職員の賃金の総額 (=前年度の賃金水準)
- ②賃金改善所要額が①加算総額を上回るようしてください。
- ③ グループごとの平均賃金改善額

グループごとの平均賃金改善額(月額) 当該年度の処遇改善加算額を除いた職員の賃金総額(実績)

各グループの対象人数

- ― 前年度のグループごとの平均賃金額(月額)
- ④月額8万円又は改善後の賃金が年額440万円となった者 上記設定をできない場合は、その理由について記載が必要です。
- 7 届出内容を証明する資料の保管及び提示について

計画書の提出にあたっては、就業規則や労働保険に加入していることが確認できる書類について、計画書提出時に提出いただく必要はありませんが、書類が適切に作成・保管されていることをチェックリストで確認し、誓約いただくとともに、指定権者から求めがあった場合には、速やかに提出いただく必要があります。

# 8 都道府県への届出

#### (1) 計画書

# 提出期限【両加算共通】

加算を取得する年度の前年度の2月末日

※ <u>年度途中でも加算の取得は可能</u>です。その場合は、加算を取得しようとする月の前々月 の末日までにご提出ください。

# 【計画書の提出期日】(令和2年度の特例)

算定時期	提出期限【必着】
(1)令和元年度から引き続き加算を算定する場合	令和2年4月15日(水)
(2) 令和2年4月から新たに算定する場合	
(3) 令和2年5月から新たに加算を算定する場合	令和2年4月15日(水)
(4) 令和2年度途中(6月以降)で新たに加算を	加算を取得しようとする月の前々月
算定する場合	の末日

# 届出書類

【令和元年度と同一区分の加算を算定する場合】

- ① 介護職員処遇改善計画書·介護職員等特定処遇改善加算計画書(様式2-1)
- ② 介護職員処遇改善計画書(施設·事業所別個表)(様式2-2)
- ③ 介護職員等特定処遇改善計画書(施設·事業所別個表)(様式2-3)※
- ※ ③については、処遇改善加算のみ算定する場合は、提出不要です。

#### 【令和元年度と異なる区分の加算を算定する場合・令和2年度から新たに加算を算定する場合】

- ① 介護職員処遇改善計画書·介護職員等特定処遇改善加算計画書(様式2-1)
- ② 介護職員処遇改善計画書(施設·事業所別個表)(様式2-2)
- ③ 介護職員等特定処遇改善計画書(施設·事業所別個表)(様式2-3)※
- ④ 介護給付費算定に係る体制等に関する届出書(別紙2)
- ⑤ 介護給付費算定に係る体制等状況一覧表(別紙1又は別紙1-2)
- ※ ③については、処遇改善加算のみ算定する場合は、提出不要です。

#### (2) 実績報告書

# 提出期限【両加算共通】

各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日

#### 届出書類

- ①「介護職員処遇改善実績報告書・介護職員等特定処遇改善実績報告書」(様式3-1)
- ②「介護職員処遇改善実績報告書・介護職員等特定処遇改善実績報告書」(様式3-2)

# (3)変更の届出

加算を取得する際に提出した計画書に変更(下記の該当する場合に限る)があった場合には、変更届の提出が必要です。

届出事項	詳細
	77.77
①事業者の吸収合併等	・会社法の規定による吸収合併、新設合併等により、介護職員処遇改
	善計画書の作成単位が変更となる事業者
	・当該事実発生までの賃金改善の実績及び承継後の賃金改善に関す
	る内容
②介護サービスの事業	・複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業者
所等の増減	・当該申請に関する介護サービス事業所等に増減(新規指定、廃止等
	の事由による)があった場合
③就業規則	・就業規則を改正(介護職員の処遇に関する内容に限る。)した場合
	・改正の概要を届出
④キャリアパス要件等	・該当する処遇改善加算の区分に変更が生じる場合
に関する適合状況に変	・介護職員処遇改善計画書における賃金改善計画、キャリアパス要件
更が生じる場合	等の変更に係る部分の内容
⑤介護福祉士の配置等	・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
要件に関する適合状況	加算の区分に変更が生じる場合は、介護職員等特定処遇改善計画書に
に変更があり、特定加	おける賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件の変更に係る部分の内
算の区分に変更が生じ	容
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等を満たせな
	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か月以上継続した場合
⑥前年度の介護職員の	・上記①から⑤までのいずれかに該当する場合及び特別事情届出書
賃金総額【基準額1】、	に該当する場合を除く
前年度の賃金総額【基	
準額2】、前年度のグル	
ープごとの平均賃金額	
<u>【基準額3】</u>	

# (4)特別事情届出書

事業の継続を図るために、職員の賃金水準(加算による賃金改善分を除く。)を引き下げた上で 賃金改善を行う場合は、特別事情届出書を届け出る必要があります。

届出事項	届出事項詳細
経営の状況	・加算を取得している介護サービス事業所等の法人収支(介護事
	業による収支に限る。) について、サービス利用者数の大幅な減
	少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字であ
	る、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
賃金水準	・介護職員(特定加算を取得し、その他の職種を賃金改善の対象

	としている場合は、その他職種を含む。)の賃金水準引下げの内
	容
法人の経営及び介護職員の	_
賃金水準の改善見込	
労使の合意	・介護職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の
	合意を得ていること等の必要な手続きに関して、労使の合意時期
	及び方法等

#### 9 法人単位で届け出る場合の方法と必要書類

特定加算は、現行加算を取得していることを前提として取得することができる、現行の加算とは別の加算です。したがって、**特定加算を取得する場合は、現行加算とは別に届出をする**必要があります。

ただし、届出の方法については、現行加算と同様に、<u>事業所単位で届け出ることも、複数の事業所を法人単位でまとめて届け出ることも可能</u>です。事業所単位で届け出た場合は、加算額を当該事業所のみに配分することとなり、法人単位で届け出た場合は、届け出た複数の事業所間で配分することができる点も、現行加算と同様です。(法人として、賃金改善の総額が加算額の総額を上回っていれば、事業所ごとに上回っていなくても構いません。)

また、特定加算の取得区分が(I)(Ⅱ)と異なる場合であっても、特定加算の取得事業所間においては、一括の申請が可能です。(未取得事業所や現行加算の非対象サービス事業所、介護保険外の事業所については、一括した扱いは認められません。)

# 10 特定加算に関する届出書類等掲載先

# 【長野県ホームページ掲載 URL】

「トップページ」→「県政情報・統計」→「組織・行財政」→「組織・職員」→「長野県の組織 一覧(本庁)」→「健康福祉部」→「介護支援課」→「介護給付費の算定に係る届出様式関係」→ 「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について

http://www.pref.nagano.lg.jp/kaigo-shien/kenko/koureisha/service/jigyosha/kofukin/kasan.html

- 11 各様式に係る注意事項(※実績報告書については、改めて内容を追加します。)
- ① 別紙様式2-1

介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書(令和2年度版)

(1)介護職員処遇改善加算

· / / / / / / / / / / / / / / / / / / /							
① 算定する加算の区分	────────────────────────────────────						
② 介護職員処遇改善加算の算定対象月							
③ 令和 2 年度介護職員処遇改善	<b>季加算の見込額</b> 54,637,200	円					
④ 賃金改善の見込額(i-ii)	(右欄の額は③欄の額を上回ること) 55,000,000						
i)介護職員処遇改善加算の算定により賃金	金政善を行った場合の介護職員の賃金の総額(見込額) 343,000,000	円					
	ii) 前年度の介護職員の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の 賃金改善額を除く)【 <b>基準額1】</b> (ア)-(イ)-(ウ)-(エ)						
「(ア)前年度の介護職員の賃金の総額	(ア)前年度の介護職員の賃金の総額 358,500,000 円						
(イ)前年度の介護職員処遇改善加算の	(イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額 54,500,000 円						
(ウ)前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額(その他の職種に支払われた額を除く) 16,000,000 円							
(エ)前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額							
⑤ 賃金改善実施期間	令和 2 年 4 月 ~ 令和 3 年 3 月						

- ④賃金改善の見込額は③令和2年度介護職員処遇改善加算の見込額を上回ること
- 〇 ④ i) 処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の介護職員の賃金の総額(見込額)
  - 賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。
  - 特定加算額を除いた額とすること。
- ④ ii)前年度の介護職員の賃金総額【基準額1】
  - 処遇改善加算及び特定加算の加算総額を除く
  - ・ (ア)前年度の介護職員の賃金の総額には、賃金改善に伴う法定福利費等の事業主増加分を 含めることができる。
  - ・ (イ) 前年度の介護職員処遇改善加算の加算総額及び(ウ) 前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算総額は、都道府県国民保険団体連合会から通知される「介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載してください。(令和2年度であれば、平成31年1月~12月のサービス提供分)また、区分支給限度基準を超えてサービスを提供し、かつ、その分の処遇改善加算等を利用者から徴収した場合、その額も加えてください。
  - ・ (ウ) 前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算総額については、その他の職種に支払 われた額を除くようにしてください。(介護職員処遇改善加算は介護職種のみの賃金改善を目 的とする加算のため、その他職種は対象ではありませんので、その他の職種は除いていただ くようになります。)
  - ・ (エ) 前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善による支給額は、計画書提出年度(令和2年度に限っては令和元年度を提出年度とする。)における独自の賃金改善分(計画書提出前年度に臨時的に職員にボーナスを支給した等)を言います。(処遇改善加算及び特定加算に係るものを除き、賃金改善を行った分です。)

# (2)介護職員等特定処遇改善加算

① 算定する特定加算の区分						
② 介護職員処遇改善加算の取得状況						
③ 介護福祉士の配置等要件 ※サービス提供体制強化加算等の算定状況	※①、③、④ 別紙様式2-3のとおり、② 別紙2-2のとおり 					
④ 特定加算の算定対象月						
⑤ 令和 2 年度介護職員等特定処	⑤ 令和 2 年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額(g)					
⑥ 賃金改善の見込額(i−ii)	(右欄の額は⑤欄の額を上回ること)	19,200,000				
i)特定加算の算定により賃金改善を行った	場合の賃金の総額(見込額)	385,400,000	円			
ii) 前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を を除く) 【基準額2】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)	を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額	366,200,000	円			
(ア)前年度の賃金の総額		439,700,000	円			
(イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加速を対して (イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加速を対して (イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加速を対して (イ)	54,500,000	円				
(ウ)前年度の介護職員等特定処遇改善	19,000,000	円				
(エ)前年度の各介護サービス事業者等の		円				

- ⑥賃金改善の見込額は⑤令和2年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額を上回ること
- ⑥ i )「特定加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)」
  - 賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。
  - ・ 処遇改善加算額を除いた額とすること
- ⑥ ii )前年度の賃金の総額【基準額2】
  - ・ 処遇改善加算及び特定加算の加算総額を除く
  - ・ (ア)前年度の賃金の総額には、賃金改善に伴う法定福利費等の事業主増加分を含めることができる。
  - ・ (ア) 前年度の賃金の総額には、その他職種ですでに賃金が年額 440 万円以上であり、特定加算対象外の者の賃金も含む。
  - ・ (イ) 前年度の介護職員処遇改善加算の加算総額及び(ウ) 前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算総額は、都道府県国民保険団体連合会から通知される「介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載してください。(令和2年度であれば、平成31年1月~12月のサービス提供分)また、区分支給限度基準を超えてサービスを提供し、かつ、その分の処遇改善加算等を利用者から徴収した場合、その額も加えてください。
  - ・ (エ)前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善による支給額は、計画書提出年度(令和2年度に限っては令和元年度を提出年度とする。)における独自の賃金改善分(計画書提出前年度に臨時的に職員にボーナスを支給した等)を言います。(処遇改善加算及び特定加算に係るものを除き、賃金改善を行った分です。)

- 1	I and the second						1	
	平均賃金改善額	経験・技能のある 介護職員(A)	ò	他の介護職員(B	)	その他の職種(C)	)	
	i)前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)(h)	51,000,000	円	235,000,000	円	80,000,000	円	
	ii )前年度の常勤換算職員数(i)	220.8	人	1,135.8	人	420.8	人	実績報告
	iii)前年度の一月当たりの常勤換算職員数(i)	18.1	人	94.6	人	35.4	Ŋ	で使用
	iv)前年度のグループ毎の平均賃金額(月額)【基準額3】(h)/(i)	230,978	円	206,903	円	190,114	円	
- 1								

- 〇 ⑦ i )前年度の賃金総額(処遇改善加算及び特定加算を除く)には、原則として、前年1月から12月までの賃金を記載すること。
- 〇 ⑦ i )前年度の賃金総額(処遇改善加算及び特定加算を除く)の「その他職種(C)」欄には、 賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る職員の賃金は含まない。
- O ⑦iii) 前年度の一月当たり常勤換算職員数 (j)
  - ・ 原則計画書を提出した前月の常勤換算職員数を記載する
  - ・ その他の職種(C)には、**賃金改善前の賃金がすでに年額 440 万円を上回る職員を含めて人** 数を出すこと。
- 〇 ⑦iv) 前年度のグループ毎の平均賃金月額【基準額3】は、実績報告で必要になります。

	0	(A)のみ実施		88,206 円		
v)グループ毎の平均賃金改善 額(月額)(g)/(j)/(k)		( 19,158,343 円)	(	19,158,343 円 )		
※予定している配分方法について選	0	(A)及び(B)を実施		24,412 円	12,206 円	
択すること。( <u>いずれか1つ</u> )		( 19,158,538 円)	(	5,302,286 円)	( 13,856,251 円 )	
※当該年度の特定加算の見込額と前年度の一月当たりの常勤換算方法に	•	(A)(B)(C)全て実施		21,502 円	10,751 円	5,375 円
より算出した職員数から算出した一人  当たり配分額(月額)。(括弧内はグ		( 19,158,070 円)	(	4,670,234 円)	( 12,204,535 円 )	( 2,283,300 円 )
ループ毎に配分可能な加算総額(年  額))	0	上記以外の方法で実施		円	円	Fi
		( 0円)	(	0円)	( 0円)	( 0 円 )

# 【入力上の注意】

○下表の「配分比率」欄には、当該事業所で設定する値を入力すること。

この箇所には手入力が必要です

〇前年度の一月当たり常勤換算数(i)に対して、加算見込額(o)を当該配分比率で賃金改善を行う場合の

グループ毎の平均賃金改善月額が算出され、計画書に反映される。<mark>当該事業所(法人)で設定するグループ毎の配分比率を入力して下さい。</mark>

		(A)	(B)	(C)	所要額(丸め前)	丸め値との差額	切捨分(年額)	配分此率要件	
(A)のみ	単価	88,205						なし	
	年間配分額	19,158,216			19,158,216	-127	_		
(A)及び(B)	配分比率	2	1	$\bigcap$				(A)/(B)	2 2以上であることを確認してください
	単価	24,412	12,206						
	年間配分額	5,302,197	13,856,019		19,158,216	-322	0		
(A)(B)(C)全て	配分比率	2	1	0.5	$\triangleright$			(A)/(B)	2 2以上であることを確認してください
	単価	21,502	10,751	5,375			0	(B)/(C)	2 2以上であることを確認してください
	年間配分額	4,670,218	12,204,493	2,283,505	19,158,216	146	205	(A)/(C)(参考)	4

(A) 及び(B) グループ、(A) (B) (C) 全てのグループに配分する場合は、この表に配分比率を入力してください。

	特定加算見込額							
	ューーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーー							
○ グル =	レープごとの平均賃金改善月額 特定加算見込額  (前年度の一月当たりの常勤換算全職員数÷配分比率)×12月							
	(削年度の一月ヨたりの吊動換昇主職員数・配力比率) × 12 月							
(「月額平 小規相 口 職員: 口 するご 口 その付	万円の賃金改善となる者又は改善後の賃金が年額440万円となる者」を設定できない場合その理由) 現模事業所等で加算額全体が少額であるため。 過全体の賃金水準が低く、直ちに月額平均8万円等まで賃金を引き上げることが困難であるため。 通平均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や役職にある者に求められる能力や処遇を明確化らことが必要であり、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ため。 か他(							
合は、	その理由に該当するものにチェックを入れるか、その他欄に理由を記載してください。							
(3)賃金改善を行う賃金項目及び方法								
イ 介護職員 賃金改善を行 う給与の種類		)						
<u> </u>	(当該事業所における賃金改善の内容の根拠となる規則・規程) □ 就業規則の見直し □ 賃金規程の見直し □ その他( ) (賃金改善に関する規定内容)							
具体的な取組 内容	○介護職員の基本給の引き上げ(引き上げ幅は、年齢、資格、経験、技能、勤務成績等を考慮して各人ごとに決定) 基本給 月給○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○	r						

年号(平成・令和)を選択して下さい。

年 4 月 ( 🗹 実施済

□ 予定

※前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を下線とするなど明確にすること。

※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。

平成

(上記取組の開始時期)

- 継続申請の場合、必要事項を記載した上で、前年度に提出した計画書の内容と変更がない場合は「変更なし」にチェックをしてください。
- 具体的な取組内容については、前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所 を下線してください。

	ロ 介護職員	資等特定処遇改善加算※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✔) □ 変更なし
_	経験・技能のる る介護職員の 考え方	**   (1)66時職 再として 906010年以上(※例0天人の4世 4世)矢人(***)はる主経経験を含む()
	賃金改善を行	ら ☑ (A)経験・技能のある介護職員 ☑ (B)他の介護職員 ☑ (C)その他の職種
١	職員の範囲	((A)にチェック(V)がない場合その理由)
	賃金改善を行 給与の種類	う 基本給 🗹 手当(新設) 🔲 手当(既存の増額) 🖂 賞与 🖂 その他
		(当該事業所において賃金改善内容の根拠となる規則・規程)
		□ 就業規則の見直し ☑ 賃金規程の見直し □ その他( )
		(賃金改善に関する規定内容)
	具体的な取組 内容	○特定処遇改善加算の新設(引き上げ幅は、年齢、資格、経験、技能、勤務成績等を考慮して各人ごとに決定) 特定処遇改善加算の額を次のとおりとする。 経験・技能のある介護職員 月額 ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○
		※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。
		資格・手当等に含めて賃金改善を行う場合は、その旨を記載すること。 ※前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を下線とするなど明確にすること。
		(上記取組の開始時期)

- 継続申請の場合、必要事項を記載した上で、前年度に提出した計画書の内容と変更がない場合は「変更なし」にチェックをしてください。
- 賃金改善を行う職員の範囲欄には、該当範囲に必ずチェックしてください。なお、(A) 経験 技能のある介護職員を配分対象外とする事業所については、その理由を「(A) にチェック(✓) がない場合その理由」欄に記載してください。
- 前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を下線してください。

#### ハ 各介護サービス事業者等の独自の賃金改善

(1) $(1)$ $(1)$ $(1)$ $(1)$ $(2)$ $(3)$	ii )(エ)の「前年度の久介護サ	-ビス事業者等の独白の賃金改善に係る	古絵類 Just Fata提合け記載
(   )(4)    )( <b>_</b> ) <b>x</b>   <b>x</b>   <b>x</b> (2)(b)	11八上10万里年度07条介護女。	- 「人事事有毒())神口())自策()(率)、後の	女統領 11、計「する場合は記載

独自の賃金改 善の具体的な 取組内容	
独自の賃金改 善に係る支給 額の算定根拠	

- 独自の賃金改善をどのように行ったかを記載してください。
  - 例)計画書提出前年度に臨時的に職員にボーナスを支給した等
- 3 キャリアパス要件について<処遇改善加算>
- 3 キャリアパス要件についてく処遇改善加算>

※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✔【□ 変更なし



次の要件について該当するものにチェック(✔)し、必要事項を具体的に記載すること。

- 継続申請の場合、必要事項を記載した上で、前年度に提出した計画書の内容と変更がない場 合は「変更なし」にチェックをしてください。
- 4 職場環境等要件について<共通>
- 4 職場環境等要件について〈共通〉

※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✔ 📋 変更なし



#### 【処遇改善加算】

平成20年10月から現在までに実施した事項について、全体で**必ず1つ以上**にチェック(✔)すること。 (ただし、 記載するに当たっては、 選択したキャリ アパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。)

#### 【特定加算】

平成20年10月から現在までに実施した事項について、必ず全**て**にチェック(🗸)すること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の政 善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。 ※処遇改善加算と特定加算とで、別の取組を行うことは要しない。

○ 継続申請の場合、必要事項を記載した上で、前年度に提出した計画書の内容と変更がない場 合は「変更なし」にチェックをしてください。

# 5 見える化要件について < 特定加算>

5 見える化要件について<特定加算>

※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✔

<b>Y</b> 🖂	変更なし、
<u> </u>	32,3C/46.C
	_

実施している周知方法について、チェック(✔)すること。

		「介護サービス情報公表システム」への掲載 / □ 掲載予定
	ı —	自社のホームページに掲載 / □ 掲載予定
その他の方法		事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 / □ 掲載予定
による掲示等		その他( ) / 口 予定

○ 「介護サービス情報公表システム」への掲載については、令和2年度中に特定加算に係る部分のシステムの改修が行われる予定です。

システム改修後に掲載する場合は、「掲載予定」として申請いただき、その改修以降の対応を お願いします。

#### 以下の点を確認し、全ての項目にチェックして下さい。

	確認項目	証明する資料の例
V	加算相当額を適切に配分するための賃金改善ルールを定めました。	就業規則、給与規程
V	処遇改善加算として給付される額は、職員の賃金改善のために全額支出します。	給与明細
V	加算対象となる職員の勤務体制及び資格要件を確認しました。	勤務体制表、介護福祉士登録記
V	キャリアパス要件Ⅱの資質向上の目標及び具体的な計画を定めました。	<b>資質向上のための計画</b>
V	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、罰金以上の刑に処せられていません。	_
V	労働保険料の納付が適正に行われています。	労働保険関係成立届、確定保 険料申告書
V	本計画書の内容を雇用する全ての職員に対して周知しました。	会議録、周知文書

- 必要な書類が保管されていることを上記のチェックリストで確認し誓約いただくとともに、 指定権者から求めがあった場合には、速やかに提出するようにお願いします。
- 見える化要件により、処遇改善加算を取得していることについて外部から確認できるように なります。

# 12 加算の取得要件の周知・確認等について

両加算とも、事業所における賃金改善を行う方法等について、計画書や見える化要件の取り組み等を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についっても職員に周知することとされています。また、職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答する必要があります。