

【I】賃金水準の考え方

全職員一律、時給 870 円を基準とする。月給では 151,400 円 (=870 円×173.8 時間)

※上記の月給には固定残業代を含まない。

【II】処遇改善加算の払出の考え方

- ・処遇改善加算の払出対象者は、下記の 3 グループに分類する。
 - A グループ：技能・経験のある介護職員
 - B グループ：その他の介護職員
 - C グループ：その他の職員（管理者・生活相談員・看護師・OT・PT・ST・柔道整復師・事務・軽作業・調理、など）
- ・処遇改善加算の払出対象者は A グループおよび B グループとする。
- ・特定加算の払出対象者は上記に C グループを加えた全員とする。
- ・賃金改善期間中に 1 度でも介護職員として勤務した実績のある職員は、処遇改善加算の払出対象者とする（A グループまたは B グループの所属とする）
- ・介護職員としての勤務がない職員については、加算の払出対象外とする。
- ・払出対象者の賞与、および賞与にかかる社会保険料の個人負担分は、全額加算から払い出し、支給したものとする。
- ・基本給、各種手当（役職・職能・資格・特別・調整）について、【I】の賃金水準を超えて支給する部分を賃金改善額とする。
- ・処遇改善加算の払出対象となっている職員が介護職員として勤務した月の賃金改善額は、処遇改善加算の払出により支給したものとする。
- ・払出対象者が介護職員として勤務していない月があった場合、その月の賃金改善額は法人独自の取り組みにより改善したものとする。この時、所属グループの変更は行わない。

令和2年度 処遇改善加算等による賃金改善実績について

令和2年度における介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、福祉・介護職員処遇改善加算および福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得実績と賃金改善実績は下記のとおりです。

【介護事業】	介護職員 処遇改善加算	介護職員等 特定処遇改善加算	法人独自の 賃金改善額	合計
取得実績 (2020年4月～2021年3月)	12,143,292	3,450,593	/	15,593,885
賃金改善額 (2020年7月支給 ～2021年6月支給)	12,813,122	3,642,266	9,503,922	25,959,310

【障がいサービス】	福祉・介護職員 処遇改善加算	福祉・介護職員等 特定処遇改善加算	法人独自の 賃金改善額	合計
取得実績 (2020年4月～2021年3月)	58,610	19,520	/	78,130
賃金改善額 (2020年7月支給 ～2021年6月支給)	62,000	22,000	0	84,000

処遇改善加算の取り組み ‹‹介護保険››

当社では『介護職員処遇改善加算（以下、処遇改善加算）』および『介護職員等特定処遇改善加算（以下、特定加算）』につきまして、下記のように取得しています。

‹‹処遇改善加算の取得状況››

(2022. 4. 1 現在)

施設名	処遇改善加算	特定加算
デイサービスささえあい太陽まとは	I	II
ささえあい太陽 巡回サービス穂希	I	II
通所リハビリ ケア・GO・ハピネス	I	I

● 『処遇改善加算』の取得について

(各区分の算定要件)

- I ……下記【要件1】から【要件4】をすべて満たしていること。
- II ……下記【要件1】【要件2】【要件4】を満たしていること。
- III ……下記【要件1】または【要件2】に加え、【要件4】を満たしていること。

※IVおよびVは令和3年3月31日で廃止。令和3年3月31日時点で算定している事業所については、令和4年3月31日まで算定可能。

【要件1】キャリアパス要件Iを満たしていること

- ① 介護職員の任用の際における職位、職責また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。
- ② ①に掲げる職位、職責また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。
- ③ ①および②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、すべての介護職員に周知していること。
- ④ 上記①②および③をすべて満たしていること。

【要件2】キャリアパス要件Ⅱを満たしていること

- ① 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、資質向上の目標および次の 1) または 2) に掲げる事項に関して具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施または研修の機会を確保していること。
 - 1) 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供また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。
 - ※ OJT ……日常の職場実務を通して行う職業教育
 - OFF-JT ……日常業務以外の座学や講習等において行う職業教育
 - 2) 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。
- ② ①について、すべての介護職員に周知していること。
- ③ 上記①および②を満たしていること。

【要件3】キャリアパス要件Ⅲを満たしていること

- ① 介護職員について、経験もしくは資格等に応じて昇給する仕組み、また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 1) から 3) までのいずれかに該当する仕組みであること。
 - 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であること。
 - 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であること。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業者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。
 - 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。
- ② ①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、すべての介護職員に周知していること。
- ③ 上記①および②を満たしていること。

【要件4】職場環境等要件を満たしていること

届出に係る計画の期間中に実施する処遇改善（賃金改善を除く）の内容をすべての介護職員に周知していること。

※ 内容の詳細は下記『職場環境等要件について』の項に記載しています。

● 『特定加算』の取得について

(各区分の算定要件)

- I ……下記【要件1】から【要件4】をすべて満たしていること。
- II ……下記【要件1】【要件3】【要件4】を満たしていること。

【要件1】 処遇改善加算要件を満たしていること

処遇改善加算の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）

【要件2】 介護福祉士の配置等要件を満たしていること

サービス提供体制強化加算のⅠまたはⅡの区分の届出を行っていること。

- ・ 訪問介護……………特定事業所加算ⅠまたはⅡ
- ・ 特定施設入居者生活介護等
 - …サービス提供体制強化加算ⅠもしくはⅡ、または入居継続支援加算ⅠもしくはⅡ
- ・ 地域密着型通所介護（療養通所介護費を算定する場合）
 - ……………サービス提供体制強化加算ⅢイまたはⅢロ
- ・ 介護老人福祉施設等
 - ……………サービス提供体制強化加算ⅠもしくはⅡ、または日常生活継続支援加算

【要件3】 職場環境等要件を満たしていること

届出の計画に係る計画の期間中に実施する処遇改善（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、複数の取り組みを行っていることとし、『入職促進に向けた取組』『資質の向上やキャリアアップに向けた支援』『両立支援・多様な働き方の推進』『腰痛を含む心身の健康管理』『生産性の向上のための業務改善の取組』および『やりがい・働きがいの醸成』の区分ごとに1以上の取り組みを行うこと。なお、令和3年度においては、6の区分から3の区分を選択し、それぞれで1以上の取組を行うこと。処遇改善加算と特定加算において、異なる取り組みを行うことまでを求めるものではない。

※ 取り組み内容の詳細は、下記『職場環境等要件について』の項に記載しています。

【要件4】 見える化要件を満たしていること

特定加算に基づく取り組みについて、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り組み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。

なお、当該要件については、令和3年度は算定要件とされない。

● 『職場環境等要件』について

当社で取り組んでいる項目は下記のとおりです。

《入職促進に向けた取組》

- ・ 法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
- ・ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
- ・ 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施

《資質の向上やキャリアアップに向けた支援》

- ・ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等
- ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- ・ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保

《両立支援・多様な働き方の推進》

- ・ 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備
- ・ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備

《腰痛を含む心身の健康管理》

- ・ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
- ・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

《生産性向上のための業務改善の取組》

- ・ タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
- ・ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備

《やりがい・働きがいの醸成》

- ・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
- ・ 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
- ・ 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
- ・ ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

● 関連情報

老発 0316 第 4 号（令和 3 年 3 月 16 日）

〔一部改正〕老発 0311 第 4 号（令和 4 年 3 月 11 日）

「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」

（https://www.city.fukuoka.lg.jp/data/open/cnt/3/54760/1/tuuti_kourousyou04.pdf?20220531155904）

処遇改善加算の取り組み 《障害福祉サービス》

当社では『福祉・介護職員処遇改善加算（以下、処遇改善加算）』および『福祉・介護職員等特定処遇改善加算（以下、特定加算）』につきまして、下記のように取得しています。

《処遇改善加算の取得状況》

(2022. 4. 1 現在)

施設名（サービス種別）	処遇改善加算	特定加算
デイサービスささえあい太陽まとは（生活介護）	I	II
デイサービスささえあい太陽まとは（生活訓練）	I	II
デイサービスささえあい太陽まとは（機能訓練）	I	II

●『処遇改善加算』の取得について

（各区分の算定要件）

- I ……下記【要件 1】から【要件 4】をすべて満たしていること。
- II ……下記【要件 1】【要件 2】【要件 4】を満たしていること。
- III ……下記【要件 1】または【要件 2】に加え、【要件 4】を満たしていること。

※ⅣおよびⅤは令和 3 年 3 月 31 日で廃止。令和 3 年 3 月 31 日時点で算定している事業所については、令和 4 年 3 月 31 日まで算定可能。

【要件 1】キャリアパス要件 I を満たしていること

- ① 福祉・介護職員の任用の際における職位、職責または職務内容等に応じた任用等の要件（福祉・介護職員の賃金に関するものを含む）を定めていること。
- ② ①に掲げる職位、職責また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。
- ③ ①および②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、すべての福祉・介護職員に周知していること。
- ④ 上記①②および③をすべて満たしていること。

【要件2】キャリアパス要件Ⅱを満たしていること

- ① 福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、福祉・介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標および次の 1) または 2) に掲げる事項に関して具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施または研修の機会を確保していること。
 - 1) 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供または技術指導等を実施（OJT、OFF-JT 等）するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行うこと。
 - ※ OJT ……日常の職場実務を通して行う職業教育
 - OFF-JT ……日常業務以外の座学や講習等において行う職業教育
 - 2) 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。
- ② ①について、すべての福祉・介護職員に周知していること。
- ③ 上記①および②を満たしていること。

【要件3】キャリアパス要件Ⅲを満たしていること

- ① 福祉・介護職員について、経験もしくは資格等に応じて昇給する仕組み、また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 1) から 3) までのいずれかに該当する仕組みであること。
 - 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であること。
 - 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であること。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業者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。
 - 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。
- ② ①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、すべての福祉・介護職員に周知していること。
- ③ 上記①および②を満たしていること。

【要件4】職場環境等要件を満たしていること

届出に係る計画の期間中に実施する処遇改善（賃金改善を除く）の内容をすべての福祉・介護職員に周知していること。

※ 内容の詳細は下記『職場環境等要件について』の項に記載しています。

● 『特定加算』の取得について

(各区分の算定要件)

- I ……下記【要件1】から【要件4】をすべて満たしていること。
- II ……下記【要件1】【要件3】【要件4】を満たしていること。

【要件1】 処遇改善加算要件を満たしていること

処遇改善加算の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）

【要件2】 配置等要件を満たしていること

福祉専門職員配置等加算（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護にあっては特定事業所加算）の届出を行っていること。

※ 重度障害者等包括支援、施設入所支援、短期入所、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援にあっては配置等要件が無い。

【要件3】 職場環境等要件を満たしていること

届出の計画に係る計画の期間中に実施する処遇改善（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、複数の取り組みを行っていることとし、『入職促進に向けた取組』『資質の向上やキャリアアップに向けた支援』『両立支援・多様な働き方の推進』『腰痛を含む心身の健康管理』『生産性の向上のための業務改善の取組』および『やりがい・働きがいの醸成』の6の区分から3の区分を選択し、それぞれで1以上の取組を行うこと。処遇改善加算と特定加算において、異なる取り組みを行うことまでを求めるものではない。

※ 取り組み内容の詳細は、下記『職場環境等要件について』の項に記載しています。

【要件4】 見える化要件を満たしていること

特定加算に基づく取り組みについて、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、原則、障害福祉サービス等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り組み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。なお、情報システムの改修が予定されていることから、当該要件については、令和3年度および令和4年度は算定要件とされない。

● 『職場環境等要件』について

当社で取り組んでいる項目は下記のとおりです。

《入職促進に向けた取組》

- ・ 法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
- ・ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
- ・ 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施

《資質の向上やキャリアアップに向けた支援》

- ・ 働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等
- ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- ・ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保

《両立支援・多様な働き方の推進》

- ・ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
- ・ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備
- ・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮

《腰痛を含む心身の健康管理》

- ・ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
- ・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

《生産性向上のための業務改善の取組》

- ・ タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
- ・ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備

《やりがい・働きがいの醸成》

- ・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善
- ・ 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
- ・ 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
- ・ 支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

● 関連情報

障発 0325 第 1 号 (令和 3 年 3 月 25 日)

[一部改正] 障発 0318 第 1 号 (令和 4 年 3 月 18 日)

「福祉・介護職員処遇改善加算等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」

(<https://www.city.fukuoka.lg.jp/data/open/cnt/3/70051/1/koroshotsuchiR4.pdf?20220615144130>)