



介護職員処遇改善加算
介護職員等特定処遇改善加算
算定のガイドブック

目次

- はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 処遇改善加算・特定処遇改善加算とは？・・・・・・・・・・・・ 4～5
- 処遇改善加算・特定処遇改善加算の単位数・・・・・・・・・・・・ 6
- 処遇改善加算の算定要件・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 特定処遇改善加算の算定要件・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細・・・・・・・・ 9～22
- 特定処遇改善加算の配分ルールとは？・・・・・・・・・・・・・・ 23～24
- 処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定するまでの流れ・・・・ 25～34
- 処遇改善加算・特定処遇改善加算の留意点・・・・・・・・・・・・ 35～37
- 処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A・・・・・・・・・・・・ 38～82

はじめに

本資料をダウンロード頂きありがとうございます。

本資料は、「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」の算定に向けた前提となる情報を把握するために活用いただく資料となっています。

具体的な解釈や申請等については、公表されている最新情報をもとに、所轄官庁へお問い合わせいただきますようお願い致します。



処遇改善加算・特定処遇改善加算とは？

介護職員処遇改善加算（処遇改善加算）とは、介護職員の安定的な処遇改善を図るための環境整備と賃金改善を目的に創設された加算です。

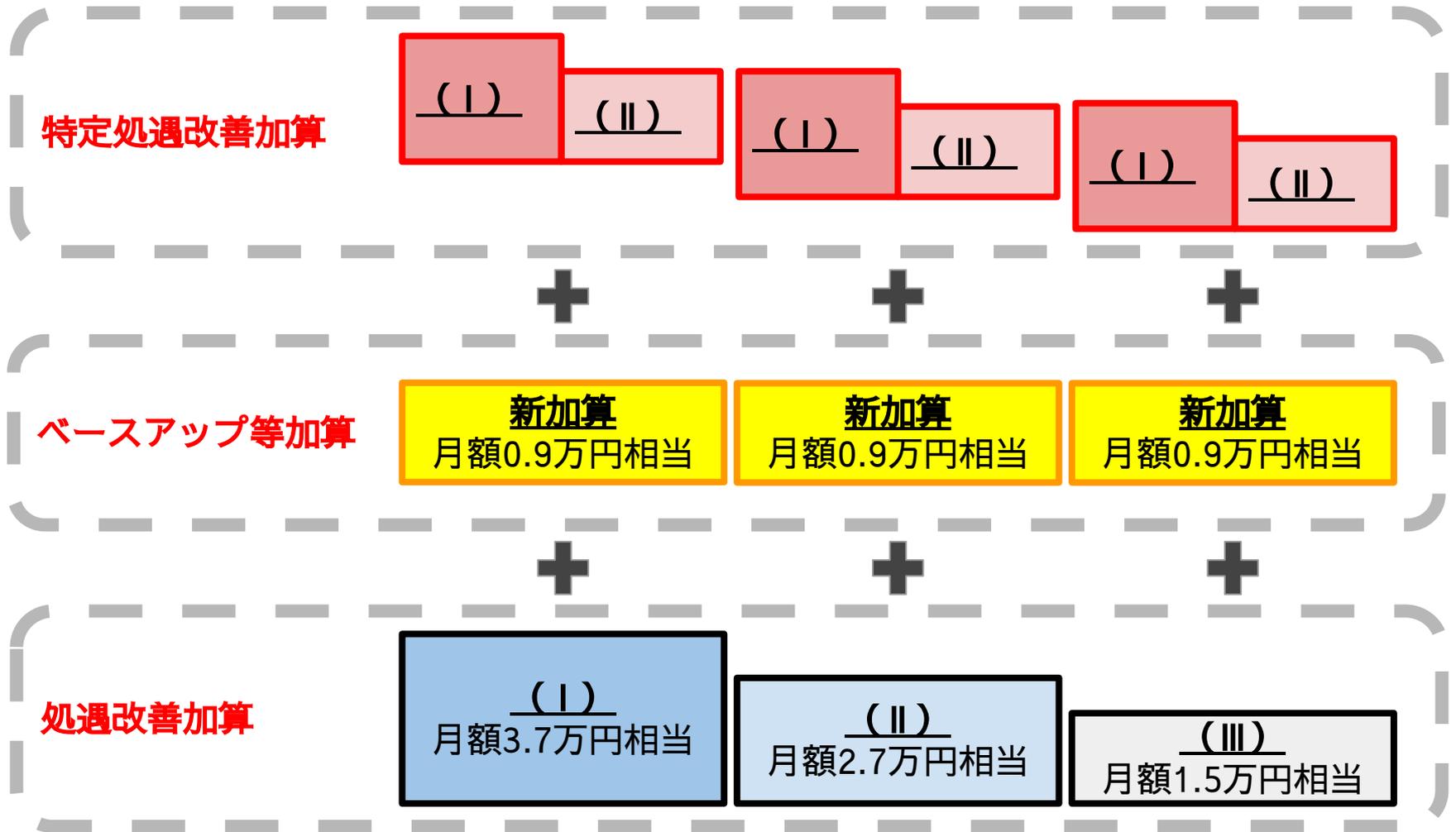
この処遇改善加算に加え、『経験・技能のある介護職員』に重点化して更なる処遇改善を行うための加算として、令和元年10月の介護報酬改定にて介護職員等特定処遇改善加算（特定処遇改善加算）が創設されました。

令和3年度の介護報酬改定では、処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の一つである職場環境等要件と、特定処遇改善加算の配分ルールについて見直しが行われています。

処遇改善加算・特定処遇改善加算は、介護職員が応募先を決める時の法人・事業所を選ぶ基準の一つになっています。事業所の運営における『人材の確保』という観点から、これらの加算を算定すること、そして、より上位の区分を算定することは、とても重要なことになっています。

処遇改善加算・特定処遇改善加算とは？

処遇改善加算・特定処遇改善加算・ベースアップ等加算の全体像



処遇改善加算・特定処遇改善加算の単位数

(一部抜粋)

介護サービス種別	処遇改善			特定処遇改善		ベースアップ等加算
	(Ⅰ)	(Ⅱ)	(Ⅲ)	(Ⅰ)	(Ⅱ)	
訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%	6.3%	4.2%	2.4%
訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%	2.1%	1.5%	1.1%
通所介護	5.9%	4.3%	2.3%	1.2%	1.0%	1.1%
通所リハ	4.7%	3.4%	1.9%	2.0%	1.7%	1.0%
特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%	1.8%	1.2%	1.5%
認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%	3.1%	2.4%	2.3%
小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%	1.5%	1.2%	1.7%
認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%	3.1%	2.3%	2.3%
介護老人福祉施設 短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%	2.7%	2.3%	1.6%
介護老人保健施設 短期入所療養介護（老健）	3.9%	2.9%	1.6%	2.1%	1.7%	0.8%

処遇改善加算の算定要件

【共通の算定要件】

- 賃金改善を行う方法等について職員に周知すること。
- 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。
- 労働保険に加入し、労働保険料を適正に納付していること。
- 労働基準法、他の労働に関する法令に違反して（罰金以上の刑に処せられて）いないこと。
- 所轄官庁へ計画書・実績報告書等を提出すること。

【区分ごとの算定要件】

- (Ⅰ) キャリアパス要件Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、職場環境等要件をすべて満たすこと。
- (Ⅱ) キャリアパス要件Ⅰ、Ⅱ、職場環境等要件をすべて満たすこと。
- (Ⅲ) キャリアパス要件Ⅰ、Ⅱのいずれかと職場環境等要件を満たすこと。

特定処遇改善加算の算定要件

【共通の算定要件】

- 賃金改善を行う方法等について職員に周知すること。
- 特定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。
- 職場環境等要件の6区分において1つ以上（令和3年度は、6区分から3区分を選択し、それぞれ1つ以上）の取組を行うこと。
- 特定処遇改善加算の取組について、介護サービスの情報公表制度を活用し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表していること。（令和4年度から適用）
- 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）、（Ⅱ）、（Ⅲ）のいずれかを算定していること。
- 所轄官庁へ計画書・実績報告書等を提出すること。

【区分ごとの算定要件】

- （Ⅰ）介護福祉士の配置等要件を満たすこと。
- （Ⅱ）なし（介護福祉士の配置要件を満たさない）

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

キャリアパス要件Ⅰ ①

キャリアパス要件Ⅰは、以下のすべての項目を満たす必要があります。

- 1) 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。
- 2) 1) の職位、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。
- 3) 1)、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、全ての介護職員に周知していること。

キャリアパス要件Ⅰのポイント 【①職位】

職位とは、職員の組織内での地位のことです。

介護職員として2段階以上の職位を定めましょう。

職位の名称は、法人で定めることができます。

職位の名称の例：課長、主任、リーダー、上級スタッフ、中級スタッフ、初級スタッフ等

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

キャリアパス要件Ⅰ ②

キャリアパス要件Ⅰのポイント② 【職責、職務内容】

職責とは、受け持つ仕事（職務）の責任で、職務内容とは、受け持つ仕事のことです。

職位による職務内容の違いがわかるように定めましょう。

職務内容の例：指揮監督する、初級スタッフを指導する、困難事例に対応する等

キャリアパス要件Ⅰのポイント③ 【任用要件】

任用要件とは、上位職に上がるための条件のことです。

職位が上位に上がるための条件を定めましょう。

任用要件の例：介護福祉士の資格取得、昇進試験に合格する等

キャリアパス要件Ⅰのポイント④ 【賃金体系】

職位に応じた賃金体系を給与規程等に定めましょう。

賃金体系の例：職位に応じた給与表、役職手当等

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

キャリアパス要件Ⅰ ③

キャリアパス要件Ⅰのポイント⑤ 【就業規則等】

就業規則、給与規程等に、ポイント①～④で定めた内容を記載しましょう。

※就業規則等を変更した場合、常時10人以上の職員を雇用している法人は、労働基準監督署へ届出する必要がありますので、こちらを忘れずに提出しましょう。

キャリアパス要件Ⅰのポイント⑥ 【書面で整備し、職員へ周知】

就業規則等は、事業所の職員がいつでも閲覧できる場所に備え付けておきましょう。

就業規則等をすべての介護職員に周知しましょう。

※変更があった場合、備え付けの就業規則等の更新、中途入社 of 職員への説明などを忘れないように気をつけましょう。

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

キャリアパス要件Ⅱ ①

キャリアパス要件Ⅱは、以下の項目を満たす必要があります。

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、資質向上の目標及び下記のいずれかに掲げる事項に関す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。

- 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。
- 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、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のポイント① 【OJT、OFF-JTとは？】

- OJT（on the job training）とは、職場の上司等が職務を通じて、部下等を指導・育成することを指します。
- OFF-JT（off the job training）とは、職務命令により、一定期間職務を離れて行う研修を指します。

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

キャリアパス要件Ⅱ ②

キャリアパス要件Ⅱのポイント② 【能力評価】

能力評価のチェック表を作成しましょう。

能力評価のチェック結果は、人事考課の一部として活用することもできます。

キャリアパス要件Ⅱのポイント③ 【資格取得の支援】

資格取得の支援について規程等を作成しましょう。

「受講料や交通費など費用の助成」「シフトの調整」「休暇の付与」などを定めておくことで、従業員への説明がスムーズになるでしょう。

キャリアパス要件Ⅱのポイント④ 【研修計画の策定】

年間の研修計画を作成しましょう。

職位が記載されたキャリアパス表を作成し、そこに必要な能力、研修、資格などを記載すると従業員への説明がスムーズになるでしょう。

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

キャリアパス要件Ⅲ ①

キャリアパス要件Ⅲは、以下のすべての項目を満たす必要があります。

1) 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、以下のいずれかに該当する仕組みであること。

- 経験に応じて昇給する仕組み。
- 資格等に応じて昇給する仕組み。
- 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み。

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、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のポイント① 【経験に応じて昇給】

経験とは、勤続年数や経験年数を指します。

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

キャリアパス要件Ⅲ ②

キャリアパス要件Ⅲのポイント② 【資格等に応じて昇給】

昇給の対象になる資格は、『介護福祉士』や『実務者研修修了』を設定していることが一般的ですが、介護職員の資質向上に繋がる資格を法人で設定することもできます。

資格の例：介護福祉士、実務者研修修了、喀痰吸引研修修了、介護支援専門員、社会福祉士など

キャリアパス要件Ⅲのポイント③ 【一定の基準に基づき、定期に昇給】

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が求められます。

評価基準、昇給条件を作成して、明文化しましょう。

評価基準に基づき、公平に評価をしましょう。

キャリアパス要件Ⅲのポイント④ 【昇給の仕組み】

昇給の仕組みは、『経験に応じて昇給』、『資格等に応じて昇給』、『一定の基準に基づき定期に昇給』のいずれかを満たす必要がありますが、これらの複数を組み合わせて運用することもできます。

法人の経営方針や人材育成方針などに合わせた仕組みを設定しましょう。

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

職場環境等要件 ①

職場環境等要件の項目は、以下の表のようになっていますが、**処遇改善加算と特定処遇改善加算では満たさなくてはならない項目の数が違う**ので注意しましょう。

【処遇改善加算】

- **全体の中から1つの項目以上**の取り組みを行うこと。

【特定処遇改善加算】

- 令和3年度は、「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」「やりがい・働きがいの醸成」の6つの区分のうち、事業者が選択した3つの区分について1つの項目以上の取り組みを行うこと。
- **令和4年度**以降は、「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」「やりがい・働きがいの醸成」の**6つの区分について、すべての区分で1つの項目以上**の取り組みを行うこと。

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

職場環境等要件 ②

職場環境等要件のポイント

- 特定処遇改善加算を算定する場合、処遇改善加算の職場環境等要件は特定処遇改善加算で選択した項目と同じもので可。
- 毎年度新たな取り組みを実施しなくてもはいけないわけではなく、前年と同様の取り組みを当年度に行うことでも要件を満たす。
- キャリアパス要件で選択した事項と重複しない項目を選択する。（例、キャリアパス要件Ⅱと職場環境等要件の資格取得支援）

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

職場環境等要件 ③

職場環境等要件の区分	内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none">● 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● 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築● 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	<ul style="list-style-type: none">● 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● エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入● 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

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

職場環境等要件 ④

職場環境等要件の区分	内容
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none">● 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者の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● 有給休暇が取得しやすい環境の整備● 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none">● 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施● 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施● 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

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

職場環境等要件 ⑤

職場環境等要件の区分	内容
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none">● 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● 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化● 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● 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none">● 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

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

見える化要件（特定処遇改善加算）

特定処遇改善加算の算定要件には、処遇改善の取り組みについて、介護サービスの情報公表制度を活用し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を公表していることが求められています。

この見える化要件は、**令和4年度から適用**となっています。



厚生労働省 介護サービス情報の公表制度 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-kouhyou.html>) から画像引用

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定要件の詳細

介護福祉士の配置等要件（特定処遇改善加算Ⅰ） ※一部抜粋

特定処遇改善加算（Ⅰ）を算定するためには、サービス種別によって定められたサービス提供体制強化加算等の『介護福祉士の配置等要件』を満たす必要があります。

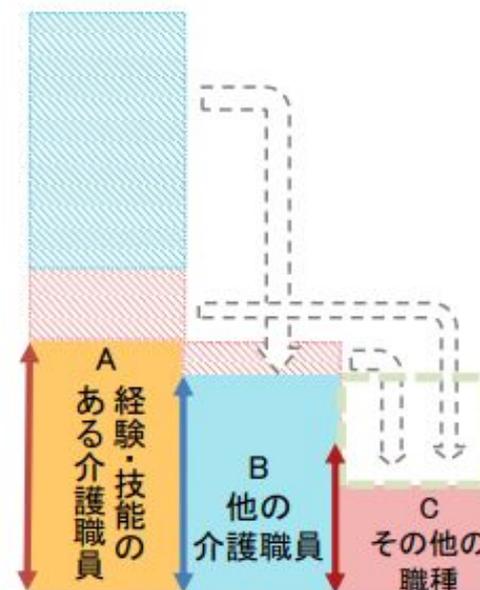
介護福祉士の配置等要件になる加算	対象サービス
サービス提供体制強化加算（Ⅰ）、（Ⅱ）	訪問入浴介護 通所介護 通所リハビリテーション 短期入所生活介護 短期入所療養介護 介護老人保健施設 認知症対応型通所介護 小規模多機能型居宅介護 認知症対応型共同生活介護
特定事業所加算（Ⅰ）、（Ⅱ）	訪問介護
サービス提供体制強化加算（Ⅰ）、（Ⅱ） 入居継続支援加算（Ⅰ）、（Ⅱ）	特定施設入居者生活介護
サービス提供体制強化加算（Ⅰ）、（Ⅱ） 日常生活支援加算	介護老人福祉施設

特定処遇改善加算の配分ルールとは？

特定処遇改善加算の賃金改善は、『経験・技能のある介護職員』『他の介護職員』『その他の職種』という3つのグループに、以下のルールを遵守し配分する必要があります。

- 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善の見込額が**月額平均8万円以上**、また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。
- 経験・技能のある介護職員の賃金改善の見込額の平均が、他の介護職員の賃金改善の見込額の平均より高いこと。
- 他の介護職員の賃金改善の見込額の平均が、その他の職種の賃金改善の見込額の2倍以上であること。
- 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。

改定後
平均賃上げ額が
A > B
1 : 0.5以下



厚生労働省「令和3年度介護報酬改定における改定事項について」より画像引用

特定処遇改善加算の配分ルールとは？

経験・技能のある介護職員とは？

経験・技能のある介護職員とは、介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と事業者が認めた職員を指します。介護福祉士で、法人における勤続年数10年以上を基本としますが、他の法人における経験や業務、技能などから判断することができます。

経験・技能のある介護職員は『介護福祉士の資格が必須』

例：勤続10年の介護福祉士、経験・技能があると事業者が判断した介護福祉士など

他の介護職員とは？

他の介護職員とは、経験・技能のある介護職員を除く介護職員を指します。

例：介護福祉士を取得して間もない介護職員、介護福祉士を取得していない介護職員など

その他の職種とは？

その他の職種とは、介護職員以外の職員を指します。

例：事務員、調理員、清掃員など

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定するまでの流れ

①就業規則、各種規程の調整・整備



②処遇改善計画書の作成



③職員への周知



④処遇改善計画書の提出



⑤職場環境等要件の取組の実施



⑥賃金改善の実施



⑦処遇改善実績報告書の作成、提出

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定するまでの流れ

①就業規則、各種規程の調整・整備

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定するには、社内の就業規則や給与規程、その他の規程等を調整（変更）・整備することが必要になります。

就業規則、給与規程、その他の規定等に定める項目

- 職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件
- 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系
- 能力評価チェック表
- 資格取得の支援の内容
- キャリアパス表
- 経験、資格、人事評価等に基づき昇給する仕組み
- 短時間正規職員制度
- 非正規職員から正規職員への転換の制度 など

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定するまでの流れ

②処遇改善計画書の作成

処遇改善計画書は、以下の内容について、必要に応じて計算などを行い、記載します。

- 処遇改善加算、特定処遇改善加算の算定見込額
- 賃金の改善予定額
- 賃金改善の実施期間
- 特定処遇改善加算のグループごとの平均賃金改善額
- 賃金改善の取り組み内容
- 特定処遇改善加算のグループの分け方と賃金改善の取り組み内容
- 法人が満たしているキャリアパス要件
- 法人が満たしている職場環境等要件

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の作成のポイント

- 所轄官庁のホームページで、入力サポートがある計画書のファイルが公開されていますので、それをダウンロードして使いましょう。
- 新規に加算を取得する場合の書類の提出期限は、加算を算定する月の前々月末日となっています。そのスケジュールに合わせて、所轄官庁の担当者へ不明点の確認を行いましょう。

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定するまでの流れ

③賃金改善の方法等について職員に周知

処遇改善加算・特定処遇改善加算に関わる就業規則や賃金改善の方法等について職員に周知する必要があります。

周知する書類等

- 就業規則、給与規程、その他の規定等
- 研修計画
- 研修受講の支援体制についての書類
- 処遇改善計画書（賃金改善の方法、賃金改善以外の処遇改善の内容）

周知の方法

- 全従事者が閲覧できる掲示板等への掲示
- 全従事者への文書による通知

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定するまでの流れ

④処遇改善計画書の提出

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定する際、所轄官庁へ以下のような書類を届け出る必要があります。

【提出書類の例】

- 介護給付費算定に係る体制等に関する届出書
- 介護給付費算定に係る体制等状況一覧表
- 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
 - 別紙様式 2-1（処遇改善加算・特定処遇改善加算共通）
 - 別紙様式 2-2（処遇改善加算）
 - 別紙様式 2-3（特定処遇改善加算）
 - 別紙様式 2-4（ベースアップ等支援加算（算定する場合））

※書類名等は例示です。具体的な提出書類は所轄官庁へお問い合わせください。

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定するまでの流れ

⑤職場環境等要件の取組の実施

計画に定めた職場環境等要件の項目を実施することになります。

【処遇改善加算】

- 全体の中から1つの項目以上の取組みを行うこと。

【特定処遇改善加算】

- 令和4年度以降は、6つの区分について、すべての区分で1つの項目以上の取組みを行うこと。
※令和3年度までは、6つの区分のうち、事業者が選択した3つの区分について1つの項目以上の取組みを行うことで算定要件を満たすことができました。

職場環境等要件の実施

- 職場環境等要件のポイントを再度、確認しましょう。
- 『明確化』、『制度・仕組みの構築』、『体制等の整備』と『取組の実施』等の違いによる事業者として行動する内容の違いに注意しましょう。

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定するまでの流れ

⑥賃金改善の実施

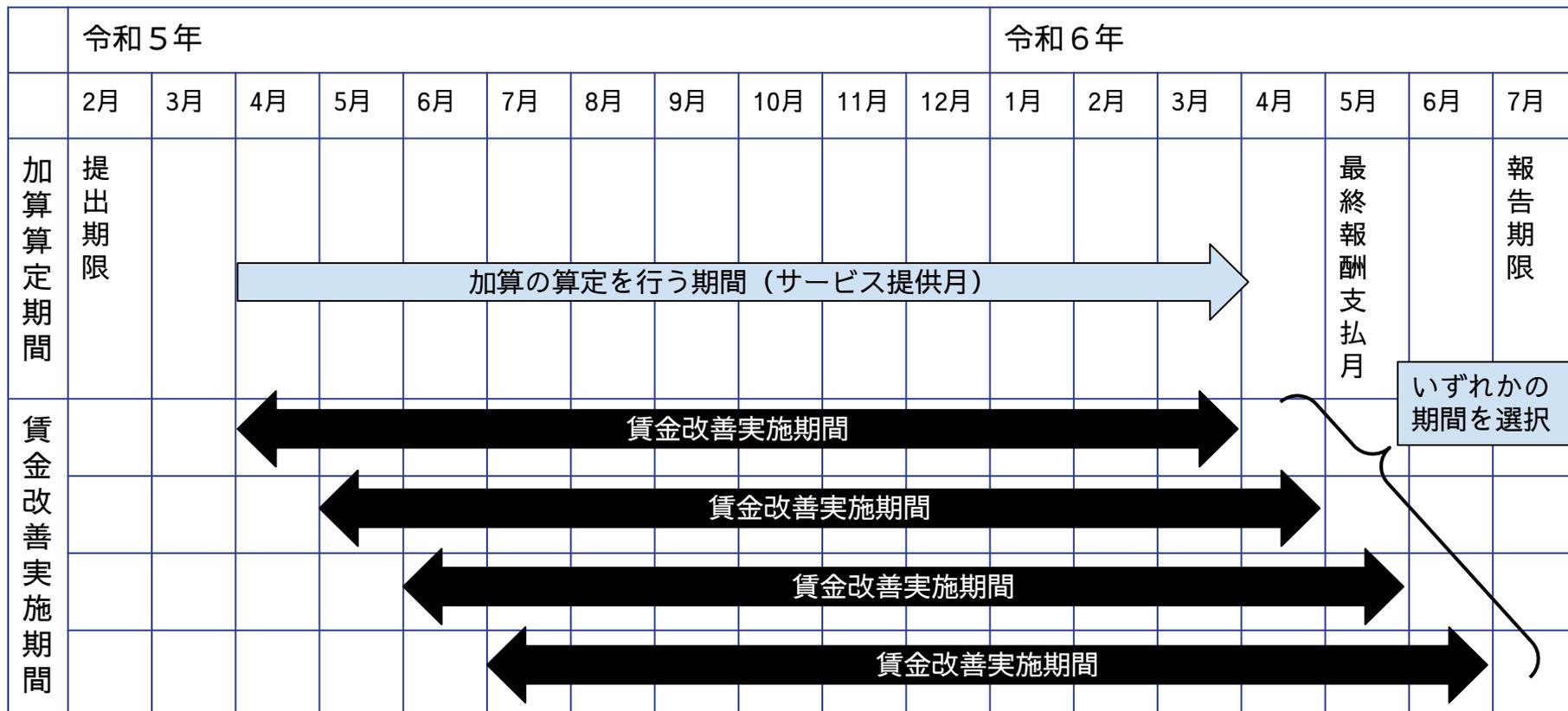
処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定した金額について、その金額を上回る金額の賃金改善を実施する必要があります。

賃金改善のポイント

- 賃金改善は、基本給、手当、賞与等（退職手当を除く）で行う。
- 原則として、職員の賃金水準を低下させてはいけない。
- 処遇改善加算と特定処遇改善加算の賃金改善は、分けて行う。
- 特定処遇改善加算は『配分ルール』を満たすように賃金改善を行う。
- 賃金改善実施期間は、下記の要件を満たし、法人で設定が可。
 - 加算算定月数と同じ月数であり、連続する期間であること。
 - 賃金改善実施期間の最初の月は、最初のサービス提供月以降の月であること。
 - 賃金改善実施期間の最後の月は、最終の加算の支払いのあった月の翌月以前であること。
 - 前年度及び今年度に支給される処遇改善加算による賃金改善実施期間と重複不可。
- 加算の算定要件を満たすために取り組む費用は賃金改善に含めない。

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定するまでの流れ

⑥賃金改善の実施 スケジュールの例① 年度当初から算定



- 計画書の提出期限は、加算を算定する月の前々月末日（2月末日）です。介護報酬改定があった年度は、提出期限が変更になる可能性があります。
- 実績報告の期限は、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末日（7月末日）です。

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定するまでの流れ

⑥賃金改善の実施 スケジュールの例② 7月（年度途中）から算定

	令和5年											令和6年									
	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月			
加算算定期間				提出期限														最終報酬支払月		報告期限	
	← 加算の算定を行う期間（サービス提供月） →																				
賃金改善実施期間	← 賃金改善実施期間 →											← 賃金改善実施期間 →							いずれかの期間を選択		
	← 賃金改善実施期間 →							← 賃金改善実施期間 →													
	← 賃金改善実施期間 →								← 賃金改善実施期間 →												
	← 賃金改善実施期間 →											← 賃金改善実施期間 →									

- 計画書の提出期限は、加算を算定する月の前々月末日（今回の例では5月末日）です。
- 実績報告の期限は、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末日（7月末日）です。

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定するまでの流れ

⑦処遇改善実績報告書の作成、提出

処遇改善加算・特定処遇改善加算を算定する場合、『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（⇒ **7月末日**）』までに所轄官庁へ実績報告書を届け出る必要があります。

- 処遇改善加算、特定処遇改善加算の総額
- 賃金改善額
- 特定処遇改善加算のグループごとの平均賃金改善額
- 特定処遇改善加算の月額8万円の賃金改善または改善後の年額440万円を超えた人数
- 上記の該当者がいない場合は、その理由
- 法人が実施した職場環境等要件

実績報告書のポイント

- 所轄官庁のホームページで、入力サポートがある実績報告書のファイルが公開されていますので、それをダウンロードして使いましょう。
- 作成時には、『加算の算定総額より賃金改善額が多いこと』、『支給対象外の職員への支給がないこと』、『職員を適切なグループに割り振っていること』、『グループ間の配分ルールを遵守していること』を再度、確認しましょう。

処遇改善加算・特定処遇改善加算の留意点

留意点

算定要件を満たしていない例（兵庫県 処遇改善加算の手引きより）

給料表があり昇給はするが、1種類の表で、何年かに1回昇給するだけ。	職位に応じた賃金体系がない。
「職員の給料は、毎年、施設長と理事長が協議し各人ごとに定める」という記述のみ。	職位に応じた賃金体系がない。 定期的に昇給がなされる仕組みが明記されていない。
給料に違いがあるが、職位に依拠するものではなく、個人実績に応じるもの。	職位に応じた賃金体系がない。
管理者、サ責、生活相談員がいるが、役職者がいない。	法令上、配置が義務付けられた職種があるだけでは職位を定めたとは言えない。
任用は理事長の一存でなされる。	任用要件が分からない。
小規模なので就業規則などが無い。	要綱、内規などで周知すること。
給与表が主任より一般職の方が高額である。	職責に応じた賃金体系ではない。
研修受講は指示しているが、計画書がない。	計画的に行われていない。
研修計画書は管理職しか知らない。	全ての介護職員に周知されていない。
給与は「一定の基準により定める」という記載のみ。	昇給条件が明文化されていない。給与表などの給与テーブルは必要である。

処遇改善加算・特定処遇改善加算の留意点

指導事例

青森市の指導事例

- 当該計画の内容について、従業者への周知が不十分である。
- キャリアパス要件について、当該計画に定めた内容どおりの運用となっていない。
- 職場環境等要件の実施状況が確認できない。

姫路市の指導事例

- 賃金改善方法について、口頭での説明及び給与明細に金額の記載のみであった。賃金改善方法等の処遇改善計画について、毎年度、従業員に対し、文書により周知すること。
- 賃金改善方法等の処遇改善については、口頭ではなく、文書により、賃金改善の対象者、支払いの時期、要件、賃金改善額等について、すべての職員に周知すること。

処遇改善加算・特定処遇改善加算の留意点

指導事例

大分市の指導事例

- 職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件について、就業規則等の明確な根拠規定を文面で整備していない。
- 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する仕組みを整備していない。
- 介護職員処遇改善加算の改善内容について介護職員に周知する内容が不十分。

宮崎市の指導事例

- 本来支給対象でない介護職員以外の職員（事務員、看護師、生活相談員、介護支援専門員など）の賃金改善に充当されていた。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

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Q&A 令和3年6月29日 問1

Q.

処遇改善計画書及び実績報告書において基準額1、2（前年度の（介護職員の）賃金の総額）及び基準額3（グループ別の前年度の平均賃金額）の欄が設けられているが、実績報告書の提出時において、基準額1、2及び3に変更の必要が生じた場合について、どのように対応すればよいか。

A.

・処遇改善加算及び特定加算（以下「処遇改善加算等」という。）については、原則、当該事業所における処遇改善加算等により賃金改善を行った総額が、処遇改善加算等による収入額を上回る必要があり、実績報告においてもその点を確認しているところ。

・当該事業所における処遇改善加算等により賃金改善を行った総額については、

①前年度の賃金の総額（基準額1、2）

②処遇改善加算又は特定加算による賃金改善を含めた当該年度の賃金の総額

を比較し計算することとしているが、①について職員構成や賃金改善実施期間等が変わることにより、修正が必要となった場合や、②について経営状況等が変わった場合、以下の取扱いが可能である。

〈①について職員構成や賃金改善実施期間等が変わることにより、修正が必要となった場合〉

当該年度において、勤続年数が長い職員が退職し、職員を新規採用したこと等により、前年度と職員構成等が変わった場合や賃金改善実施期間が処遇改善計画書策定時点と変わった場合等に、処遇改善計画書に記載した前年度の賃金の総額が、②と比較するに当たっての基準額として適切ではなくなる場合がある。

通常は、処遇改善計画書の変更の届出を行い、基準額1、2の額を推計することにより修正することとなるが、この場合は、実績報告書の提出時において、変更前後の基準額と合理的な変更理由を説明することで差し支えない。（令和2年度実績報告書においては、説明方法は問わないが、令和3年度においては、「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」（令和3年3月16日老発0316第4号）でお示しした実績報告書（様式3-1）の「⑥その他」に記載されたい。）

なお、これは、基準額3についても同様であるとともに、推計方法は、令和3年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（令和3年3月19日）問22を参考にされたい。

〈②について経営状況等が変わった場合〉

サービス利用者数の減少などにより経営が悪化し、一定期間収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況により、賃金水準を引き下げざるを得ない場合は、特別事情届出書を届け出ること、計画書策定時点と比較し「加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額」が減少し、実績報告書において賃金改善所要額が加算総額を下回ることも差し支えない。

なお、賃金水準を引き下げた要因である特別な状況が改善した場合には、平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成27年4月30日）問56のとおり、可能な限り速やかに賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要があること。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

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Q&A 令和3年6月29日 問2

Q.

実績報告書別紙様式3-2において、処遇改善加算の「本年度の加算の総額」のグループ別内訳を記載することとされているが、どのような記載が可能か。

A.

- ・ 特定加算の配分比率を確認するため、介護職員について、経験・技能のある介護職員（A）と他の介護職員（B）にわけ、特定加算に加え、処遇改善加算についてもグループ別内訳の記載を求めているところ。
- ・ 記載に当たっては、原則として、各グループに実際の配分された額の記載を求めているが、処遇改善加算について、経験・技能のある介護職員（A）と他の介護職員（B）で区別せず配分しており、この内訳が詳細に把握できない場合には、（A）（B）間の人数比等により推計し記載することも可能であること。
- ・ なお、特定加算を算定していない事業所については、別紙様式3-2の処遇改善加算のグループ別内訳の欄の記載は不要である。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

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Q&A 令和3年6月29日 問3

Q.

独自の賃金改善を実施した事業所において、実績報告書別紙様式3-1及び3-2における賃金改善所要額、グループごとの平均賃金改善額等について、独自の賃金改善についてどのような記載すればよいか。

A.

・原則、特定加算による賃金改善分について配分ルールを満たしていることが必要。そのため、特定加算の配分ルールを計算する際は、別紙様式3-1において賃金改善所要額に独自の改善額を含めず、特定加算のみによる賃金改善額を記載することが可能であり、別紙様式3-2においては、
-本年度の賃金の総額の欄に、独自の賃金改善額を控除した額を記載するか
-本年度の加算の総額の欄に、独自の賃金改善額を含む額を記載することが可能。
・なお、別紙様式3-1において賃金改善所要額に独自の改善を含んだ額を記載することを妨げるものではない。
・また、処遇改善計画書の作成時においては、特定加算の平均の賃金改善額の配分ルールを満たしており、事業所としても適切な配分を予定していたものの、職員の急な退職や独自の賃金改善の実施等によりやむを得ず、各グループに対して計画書通りの賃金改善を行うことができなくなった結果、配分ルールを満たすことができなかった場合については、令和3年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) (令和3年3月19日) 問24も参照されたい。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

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Q&A 令和3年6月29日 問4

Q.

実績報告書別紙様式3-1及び3-2に記載する本年度の賃金の総額及び本年度の加算の総額について、賃金改善実施期間を4月から翌年3月までの期間以外で設定している事業所においては、事業所ごとの賃金改善実施期間において支払われた賃金の総額及び加算の総額を記載することが可能か。

また、法人で一括して処遇改善計画書及び実績報告書を作成している法人において、事業所ごとに賃金改善実施期間が異なる場合等、賃金改善実施期間を変更することは可能か。

A.

- ・実績報告書において、事業所ごとの賃金改善実施期間において支払われた賃金の総額及び加算の総額を記載することが可能である。
 - ・事業所毎の状況を記載するに当たり、例えば、賃金改善実施期間については、合理的な理由がある場合に変更することも可能であり、令和2年度は令和2年7月～令和3年6月を賃金改善実施期間として設定していた事業者が、令和3年度から令和3年4月～令和4年3月に変更しようとする場合、令和2年度の処遇改善計画書の賃金改善実施期間を変更する届出を行い、令和2年7月～令和3年3月の9ヵ月に短縮することも考えられること。なお、計算方法としては、例えば以下の方法が想定されること。
- 基準額1・2については、原則として、「加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の（介護職員の）賃金の総額」を記入することとしているが、この場合、「加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の（介護職員の）賃金の総額」から12を除いて、変更した期間（上記の場合は9か月間）の月数を掛けて得られた額を記載することとし、
- 処遇改善計画書別紙様式2-1の(1)④ii) (イ)及び(ウ)、(2)⑥ii) (イ)及び(ウ)については、原則として、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としているが、この場合、12か月間の加算の総額から12を除いて、変更した期間（上記の場合は9か月間）の月数を掛けて得られた額を記載することとする。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

令和3年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 令和3年3月19日 問16

Q.

特定加算の介護職員間の平均の賃金改善額の配分ルールが見直されたとのことであるが、具体的な取扱いはどのようになるのか。

A.

・特定加算について、事業所内でのより柔軟な配分を可能とする観点から、平均賃金改善額について、「経験・技能のある介護職員」は、「その他の介護職員」と比較し、「2倍以上」から「より高くする」ことに見直すものである。これに伴い、配分ルールの見直しを行う場合は、労使でよく話し合いの上、設定されたい。

・なお、「月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上」の者は、引き続き設定する必要があることに留意されたい。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

令和3年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 令和3年3月19日 問19

Q.

介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に運営している場合であっても、月額8万円の改善又は年収440万円となる者を2人設定する必要があるのか。また、その場合の配分ルール（グループ間の平均賃金改善額1：1：0.5）はどのような取扱いとなるのか。

A.

事業所において、介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に行っており、同一の就業規則等が適用される等労務管理が同一と考えられる場合は、法人単位の取扱いを適用するのではなく、同一事業所とみなし、

- ・月額8万円の改善又は年収440万円となる者を1人以上設定すること
- ・配分ルールを適用すること

により、特定加算の算定が可能である。

なお、介護給付のサービスと予防給付のサービス（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など）についても同様である。

また、特別養護老人ホーム等と併設されている又は空所利用型である短期入所生活介護、介護老人保健施設等と短期入所療養介護についても、同様に判断することが可能であるとともに、これらについては、介護老人福祉施設又は介護老人保健施設等が特定加算を算定している場合において、短期入所生活介護等においても、同じ加算区分を算定することが可能である。（短期入所生活介護等において特定加算（Ⅰ）を算定する場合は、体制等状況一覧表における「併設本体施設における介護職員等特定処遇改善加算Ⅰの届出状況」（あり／なし）の欄について、「あり」と届け出ること。）

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

令和3年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 令和3年3月19日 問20

Q.

職場環境等要件について、届出に係る計画の期間中に実施する処遇改善の内容を全ての職員に周知していることとあるが、毎年度新たな取組を行わなければならないのか。

A.

・介護職員等特定処遇改善加算における職場環境等要件については、「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」、「生産性向上のための業務改善の推進」及び「やりがい・働きがいの醸成」について、それぞれ1つ以上（令和3年度は、6つの区分から3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上）の取組を行うことが必要である。

・職場環境等要件については、令和3年度改定において、計画期間における取組の実施が求められることとされたが、これは毎年度新たな取組を行うことまで求めるものではなく、前年度と同様の取組を当該年度に行うことで、当該要件を満たすことも可能であること。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

令和3年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 令和3年3月19日 問21

Q.

見える化要件について、令和3年度は算定要件とされないとあるが、令和3年度においては特定加算に基づく取組を公表する必要はないのか。

A.

当該要件については、処遇改善加算及び特定加算の取得状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容に関する公表を想定しているため、令和3年度においては要件としては求めず、令和4年度からの要件とする予定。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

令和3年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 令和3年3月19日 問24

Q.

処遇改善計画書の作成時においては、特定加算の平均の賃金改善額の配分ルールを満たしており、事業所としても適切な配分を予定していたものの、職員の急な退職等によりやむを得ず、各グループに対して計画書通りの賃金改善を行うことができなくなった結果、配分ルールを満たすことができなかった場合、どのような取扱いとすべきか。

A.

・職員の退職等のやむを得ない事情により、配分ルールを満たすことが困難になった場合は、実績報告にあたり、合理的な理由を求めることとすること。（令和2年度実績報告書においては、申出方法は問わないが、令和3年度においては、「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」（令和3年3月16日老発0316第4号）でお示しした実績報告書（様式3-1）の「⑥その他」に記載されたい。）

・なお、その場合でも、特定加算による収入額を上回る賃金改善が必要である。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

令和3年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.3) 令和3年3月26日 問124

Q.

共生型介護保険サービス事業所についても、サービス提供体制強化加算や介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算の算定要件を満たすことができれば、同加算を算定してよいか。

A.

貴見のとおり。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

令和3年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.3) 令和3年3月26日 問125

Q.

共生型介護保険サービスを提供する障害福祉サービス事業所においては、人員配置基準上、介護職員の配置は求められていない。このため、共生型介護保険サービス事業所がサービス提供体制強化加算や介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算を算定するにあたっては、当該障害福祉サービス事業所のホームヘルパーや生活支援員等の「福祉・介護職員」を介護職員とみなすこととして差し支えないか。

A.

差し支えない。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

令和3年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.3) 令和3年3月26日 問127

Q.

職場環境等要件に基づく取組として「介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施」が設けられたが、新たに取組みを行うにあたり参考にできるものはあるか。

A.

介護職員の腰痛予防対策の観点から、「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付基発0618第3号「職場における腰痛予防対策の推進について」参考2別添）を公表しており参考にされたい。

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034et4-att/2r98520000034pjn_1.pdf

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成30年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 平成30年3月23日 問142

Q.

外国人の技能実習制度における介護職種の技能実習生は、介護職員処遇改善加算の対象となるのか。

A.

介護職種の技能実習生の待遇について、「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること」とされていることに鑑み、介護職種の技能実習生が介護業務に従事している場合、EPAによる介護福祉士候補者と同様に、介護職員処遇改善加算の対象となる。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成30年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.6) 平成30年8月6日 問7

Q.

最低賃金を満たしているのかを計算するにあたっては、介護職員処遇改善加算により得た加算額を最低賃金額と比較する賃金に含めることとなるのか。

A.

介護職員処遇改善加算により得た加算額を、最低賃金額と比較する賃金に含むか否かについては、当該加算額が、臨時に支払われる賃金や賞与等として支払われておらず、予定し得る通常の賃金として、毎月労働者に支払われているような場合には、最低賃金額と比較する賃金に含めることとなるが、当該加算の目的等を踏まえ、最低賃金を満たした上で、賃金の引上げを行っていただくことが望ましい。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問38

Q.
事業者が加算の算定額に相当する介護職員の賃金改善を実施する際、賃金改善の基準点はいつなのか。

A.
賃金改善は、加算を取得していない場合の賃金水準と、加算を取得し実施される賃金水準の改善見込額との差分を用いて算定されるものであり、比較対象となる加算を取得していない場合の賃金水準とは、以下のとおりである。
なお、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。
○平成26年度以前に加算を取得していた介護サービス事業者等の介護職員の場合、次のいずれかの賃金水準
・加算を取得する直前の時期の賃金水準（介護職員処遇改善交付金（以下「交付金」という。）を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。）
・加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加算の取得による賃金改善の部分を除く。）
○平成26年度以前に加算を取得していない介護サービス事業者等の介護職員の場合
加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問40

Q.

一時金で処遇改善を行う場合、「一時金支給日まで在籍している者のみに支給する（支給日前に退職した者には全く支払われない）」という取扱いは可能か。

A.

処遇改善加算の算定要件は、賃金改善に要する額が処遇改善加算による収入を上回ることであり、事業所（法人）全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の介護職員を対象としないことは可能である。

ただし、この場合を含め、事業者は、賃金改善の対象者、支払いの時期、要件、賃金改善額等について、計画書等に明記し、職員に周知すること。

また、介護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説明すること。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問42

Q.

処遇改善加算の算定要件である「処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善」に関して、下記の取組に要した費用を賃金改善として計上して差し支えないか。

- ①法人で受講を認めた研修に関する参加費や教材費等について、あらかじめ介護職員の賃金に上乗せして支給すること。
- ②研修に関する交通費について、あらかじめ介護職員に賃金に上乗せして支給すること。
- ③介護職員の健康診断費用や、外部から講師を招いて研修を実施する際の費用を法人が肩代わりし、当該費用を介護職員の賃金改善とすること。

A.

処遇改善加算を取得した介護サービス事業者等は、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、キャリアパス要件や職場環境等要件を満たす必要があるが、当該取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれない。当該取組に要する費用以外であって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を行うための具体的な方法については、労使で適切に話し合った上で決定すること。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問46

Q.

平成27年度に処遇改善加算を取得するに当たって、賃金改善に係る比較時点として、平成26年度の賃金水準と比較する場合であって、平成26年度中に定期昇給が行われた場合、前年度となる平成26年度の賃金水準については、定期昇給前の賃金水準となるのか、定期昇給後の賃金水準となるのか、又は年度平均の賃金水準になるのか。

A.

前年度の賃金水準とは、前年度に介護職員に支給した賃金総額や、前年度の介護職員一人当たりの賃金月額である。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問47

Q.

今般、処遇改善加算を新しく取得するに当たって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善分について、以下の内容を充てることを労使で合意した場合、算定要件にある当該賃金改善分とすることは差し支えないか。

- ①過去に自主的に実施した賃金改善分
- ②通常の定期昇給等によって実施された賃金改善分

A.

賃金改善は、加算を取得していない場合の賃金水準と、加算を取得し実施される賃金水準の改善見込額との差分を用いて算定されるものであり、比較対象となる加算を取得していない場合の賃金水準とは、平成26年度以前に加算を取得していた介護サービス事業者等の介護職員の場合、次のいずれかの賃金水準としている。

・加算を取得する直前の時期の賃金水準（交付金を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。）

・加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加算の取得による賃金改善の部分を除く。）

したがって、比較対象となる加算を取得していない場合の賃金水準と比較して、賃金改善が行われていることが算定要件として必要なものであり、賃金改善の方法の一つとして、当該賃金改善分に、過去に自主的に実施した賃金改善分や、定期昇給等による賃金改善分を含むことはできる。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問49

Q.
介護職員が派遣労働者の場合であっても、処遇改善加算の対象となるのか。

A.
介護職員であれば派遣労働者であっても、処遇改善加算の対象とすることは可能であり、賃金改善を行う方法等について派遣元と相談した上で、介護職員処遇改善計画書や介護職員処遇改善実績報告書について、対象とする派遣労働者を含めて作成すること。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問50

Q.

平成27年度から新たに介護サービス事業所・施設を開設する場合も処遇改善加算の取得は可能か。

A.

新規事業所・施設についても、加算の取得は可能である。この場合において、介護職員処遇改善計画書には、処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準からの賃金改善額や、賃金改善を行う方法等について明確にすることが必要である。

なお、方法は就業規則、雇用契約書等に記載する方法が考えられる。

※平成24年度報酬改定Q&A(vol.1)（平成24年3月16日）介護職員処遇改善加算の問244を一部改正した。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問51

Q.

介護職員処遇改善加算の届出は毎年度必要か。平成27年度に処遇改善加算を取得しており、平成28年度にも処遇改善加算を取得する場合、再度届け出る必要があるのか。

A.

処遇改善加算を算定しようとする事業所が前年度も加算を算定している場合、介護職員処遇改善計画書は毎年度提出する必要があるが、既に提出された計画書添付書類については、その内容に変更（加算取得に影響のない軽微な変更を含む）がない場合は、その提出を省略させることができる。

※平成24年度報酬改定Q&A(vol.1)（平成24年3月16日）介護職員処遇改善加算の問234を一部改正した。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問56

Q.

基本給は改善しているが、賞与を引き下げること、あらかじめ設定した賃金改善実施期間の介護職員の賃金が引き下げられた場合の取扱いはどうなるのか。その際には、どのような資料の提出が必要となるのか。

A.

処遇改善加算を用いて賃金改善を行うために一部の賃金項目を引き上げた場合であっても、事業の継続を図るために、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合については、特別事情届出書を届け出る必要がある。

なお、介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに介護職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要がある。

また、その際の特別事情届出書は、以下の内容が把握可能となっている必要がある。

・処遇改善加算を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（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

・介護職員の賃金水準の引下げの内容

・当該法人の経営及び介護職員の賃金水準の改善の見込み

・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を行った旨

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問57

Q.

賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合であっても、加算の算定額以上の賃金改善が実施されていれば、特別事情届出書は提出しなくてもよいのか。

A.

処遇改善加算は、平成27年3月31日に発出された老発0331第34号の2(2)②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、2(3)①口のただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方に基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較し、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施を求めるものであり、当該賃金改善が実施されない場合は、特別事情届出書の提出が必要である。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問58

Q.

一部の職員の賃金水準を引き下げたが、一部の職員の賃金水準を引き上げた結果、事業所・施設の介護職員全体の賃金水準は低下していない場合、特別事情届出書の提出はしなくてよいか。

A.

一部の職員の賃金水準を引き下げた場合であっても、事業所・施設の介護職員全体の賃金水準が低下していない場合は、特別事情届出書を提出する必要はない。
ただし、事業者は一部の職員の賃金水準を引き下げた合理的な理由について労働者にしっかりと説明した上で、適切に労使合意を得ること。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問59

Q.

法人の業績不振に伴い業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出は必要なのか。

A.

事業の継続を図るために特別事情届出書を提出した場合を除き、賃金水準を低下させてはならないため、業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出が必要である。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問60

Q.

事業の継続が可能にもかかわらず経営の効率化を図るといった理由や、介護報酬改定の影響のみを理由として、特別事情届出書を届け出ることが可能か。

A.

特別事情届出書による取扱いについては、事業の継続を図るために認められた例外的な取扱いであることから、事業の継続が可能にもかかわらず経営の効率化を図るといった理由で、介護職員の賃金水準を引き下げることができない。

また、特別事情届出書による取扱いの可否については、介護報酬改定のみをもって一律に判断されるものではなく、法人の経営が悪化していること等の以下の内容が適切に把握可能となっている必要がある。

・ 処遇改善加算を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（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

- ・ 介護職員の賃金水準の引下げの内容
- ・ 当該法人の経営及び介護職員の賃金水準の改善の見込み
- ・ 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を行った旨

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問61

Q.

新しい処遇改善加算を取得するに当たってあらかじめ特別事情届出書を提出し、事業の継続を図るために、介護職員の賃金水準（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予定であっても、当該加算の取得は可能なのか。

A.

特別事情届出書を届け出ることにより、事業の継続を図るために、介護職員の賃金水準（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ことが可能であるが、介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに介護職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要があることから、本取扱いについては、あくまでも一時的な対応といった位置付けのものである。

したがって、新しい処遇改善加算を取得するに当たってあらかじめ特別事情届出書を提出するものではなく、特別な事情により介護職員処遇改善計画書に規定した賃金改善を実施することが困難と判明した、又はその蓋然性が高いと見込まれた時点で、当該届出書を提出すること。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成27年4月30日 問62

Q.

特別事情届出書を提出し、介護職員の賃金水準（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、賃金水準の引下げに当たっての比較時点はいつになるのか。

A.

平成27年3月31日に発出された老発0331第34号の2（2）②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、2（3）①口のただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方に基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較すること。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 平成24年3月16日 問225

Q.
介護職員処遇改善計画書や報告書に関する証拠書類として事業者から求める書類について、国から基準は示されるのか。

A.
労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条に規定する就業規則や就業規則と別に作成している賃金・退職手当・臨時の賃金等に関する規程を想定している。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 平成24年3月16日 問226

Q.
介護職員処遇改善計画書、実績報告の様式を変更してもよいか。

A.
3月16日付け老発0316第2号通知で様式例をお示ししたとおりであり、指定権者をまたいで複数事業所を一括して法人単位で介護職員処遇改善計画書を作成することもあり、事務の簡素化の観点から、特段の事情のない限り同様式例を活用して頂きたい。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 平成24年3月16日 問228

Q.

介護職員処遇改善加算に係る、厚生労働大臣が別に定める基準の内容のうち、イ(6)の「労働保険料の納付が適正に行われていること」について具体的に内容を確認すればよいか。

A.

加算の算定をしようとする事業所における従事者に対する労働保険の加入状況が適切に行われていることが必要となるため、労働保険関係関係成立届等の納入証明書（写）等を提出書類に添付する等により確認する。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 平成24年3月16日 問229

Q.
実績報告書の提出期限はいつなのか

A.
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までに、介護職員処遇改善実績報告書を提出する。
例：加算を算定する最後のサービス提供月が3月の場合、5月支払となるため、2か月後の7月末となる。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 平成24年3月16日 問231

Q.
賃金改善等の処遇改善計画の介護職員への周知方法の確認について、回覧形式で判子を押印した計画書の写しを提出させること等が考えられるが、具体的にどのように周知すればよいか。

A.
賃金改善計画等の周知については、全従事者が閲覧できる掲示板等への掲示や全従事者への文書による通知等が考えられるが、各法人・事業所において適切な方法で実施することが必要である。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 平成24年3月16日 問232

Q.
労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に科せられていないことは、どのようにして確認するのか。

A.
事業所の指定を行う際と同様に、届出を行う事業所に誓約書等の提出を求めることにより確認する。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 平成24年3月16日 問235

Q.

介護職員処遇改善計画書の作成について、当該計画の内容が変更になった場合は、改めて都道府県知事等に届け出る必要があるのか。また、当該計画は、事業年度を超えて作成することはできないと解してよろしいか。

A.

加算を算定する際に提出した介護職員処遇改善計画書等に変更があった場合には、必要な事項を記載した変更の届出を行う。なお、加算取得に影響のない軽微な変更については、必ずしも届け出を行う必要はない。
また、介護職員処遇改善計画は収入額・支出額等を各年度、見直しをする必要があるため、各年毎に作成することが必要である。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 平成24年3月16日 問237

Q.
実績報告で賃金改善額が加算額を下回った場合、これまでの交付金と同様、返還する必要があるのか。

A.
加算の算定要件は、賃金改善額が加算による収入額を上回ることであり、加算による収入額を下回るとは想定されないが、仮に加算による収入額を下回っている場合は、一時金や賞与として支給されることが望ましい。
なお、悪質な事例については、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となる。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 平成24年3月16日 問238

Q.
期限までに実績報告が行われない場合は、実施期間中の当該加算は全額返還となるのか。

A.
加算の算定要件で実績報告を行うこととしており、指定権者が実績報告の提出を求める等の指導を行っているにも関わらず、実績報告の提出を行わない場合は、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となる。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 平成24年3月16日 問240

Q.

加算は、事業所ごとに算定するため、介護職員処遇改善加算の算定要件である介護職員処遇改善計画書や実績報告書は、（法人単位ではなく）事業所ごとに提出する必要があるのか。

A.

加算は、事業所毎に算定をするため事業所毎の届出が原則となるが、介護サービス事業所等を複数有する介護サービス事業者等（法人である場合に限る。）である場合や介護サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合、介護職員処遇改善計画書は、当該介護サービス事業者等が一括して作成することができる。また、同一の就業規則により運営されている場合に、地域ごとや介護サービスごとに作成することができる。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) 平成24年3月16日 問246

Q.

交付金事業と同様に、賃金改善は常勤、非常勤等を問わず、また、一部の介護職員を対象としないことは可能か。

A.

介護職員処遇改善加算の算定要件は、賃金改善に要する額が加算による収入を上回ることであり、事業所（法人）全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の介護職員を対象としないことは可能である。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) 平成24年3月30日 問41

Q.
加算算定時に1単位未満の端数が生じた場合、どのように取り扱うのか。また同様に、利用者負担の1円未満はどのように取り扱うのか。

A.
通常介護報酬における単位の計算と同等に、一単位未満の端数を四捨五入し、現行の他の加算と同様になる。また、利用者負担についても現行の他の加算と同様に、介護職員処遇改善加算額から保険請求額等を減じた額となる。
※なお、保険請求額は、1円未満の端数切り捨てにより算定する。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.3) 平成24年4月25日 問12

Q.

介護報酬総単位数が区分支給限度基準額を超えた場合、介護職員処遇改善加算はどのように算定するのか。

A.

介護職員処遇改善加算は、サービス別の介護報酬総単位数にサービス別の加算率を乗じて算出する。

その上で、利用者負担を算出する際には、まず介護報酬総単位数が区分支給限度基準額を超えているか否かを確認した上で超えている場合には、超過分と当該超過分に係る加算は保険給付の対象外となる。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.3) 平成24年4月25日 問13

Q.

複数のサービスを利用し、区分支給限度基準額を超えた場合、どのサービスを区分支給限度基準額超過の取扱いとするのか。また、それは誰がどのように判断するのか。

A.

これまでの取扱いと同様に、いずれのサービスを区分支給限度基準額超過の取扱いとしても構わない。また、ケアプラン作成時に、ケアマネジャーがどのサービスを区分支給限度基準額超過とするかについて判断する。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.3) 平成24年4月25日 問14

Q.
賃金改善実施期間は、加算の算定月数より短くすることは可能か。

A.
加算の算定月数と同じ月数とすること。

処遇改善加算・特定処遇改善加算のQ&A

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.3) 平成24年4月25日 問16

Q.
介護職員処遇改善実績報告書の「介護職員処遇改善加算総額」欄には保険請求分に係る加算総額を記載するのか。

A.
保険請求分に係る加算額（利用者1割負担分を含む）と区分支給限度基準額を超えたサービスに係る加算額を合算した額を記載することとし、その内訳が分かるようにすること。