

平成 3 0 年度集団指導資料

介護職員の処遇改善について

香川県健康福祉部長寿社会対策課

高松市健康福祉局長寿福祉部介護保険課

平成 31 年 3 月 20 日, 22 日, 25 日, 26 日

1 介護職員の処遇改善について

介護職員の処遇改善については、これまで以下のような取組みが行われてきました。

○平成 21 年度～23 年度

介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対して、1 人当たり月額 15,000 円を交付。(介護職員処遇改善交付金)

○平成 24 年度

介護報酬において、介護職員の賃金改善に充てることを目的とした処遇改善加算の創設。

○平成 27 年度

より一層の資質向上・雇用管理の改善等の取組みを進める事業者を対象に、月額平均 12,000 円相当を上乗せする区分の創設。

○平成 29 年度

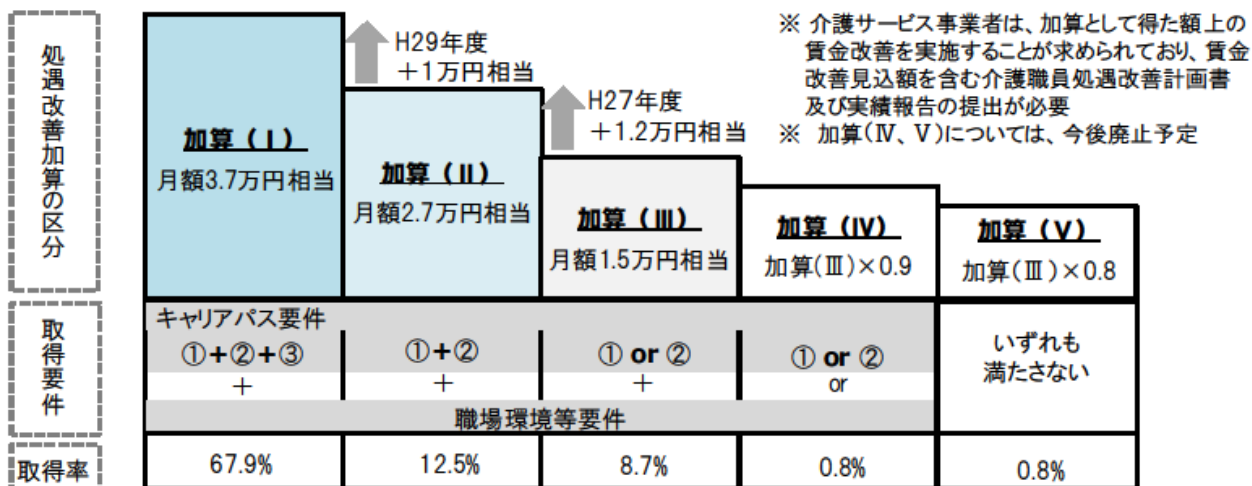
経験や資格等に応じた昇給の仕組みを構築した事業者に対して、月額 10,000 円相当の更なる上乗せ評価を行う区分の創設。

(現行の処遇改善加算)

介護保険制度における現行の介護職員の処遇改善について

社保審一介護給付費分科会
第169回(H30.10.31)資料2より

- 平成24年度に、介護報酬において、介護職員の賃金改善に充てることを目的とした処遇改善加算を創設。
- 平成27年度に上乗せ評価を行う区分(月額1.2万円相当)を設けるとともに、平成29年度に、介護職員の技能・経験等に応じた昇給の仕組みを構築した事業者について、更なる上乗せ評価(月額平均1万円相当)を行う区分を創設。
- 平成29年度末時点で、約90%の事業所が加算Ⅰ～Ⅲを取得



<キャリアパス要件>

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること

②資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること

③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ること

<職場環境等要件>

○ 賃金改善を除く、職場環境等の改善

2 介護職員の更なる処遇改善

今年の10月には、現行の介護職員処遇改善加算に加え、**経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める「**介護職員等特定処遇改善加算**」（以下、特定処遇改善加算という。）が新設される予定です。

(1) 取得要件

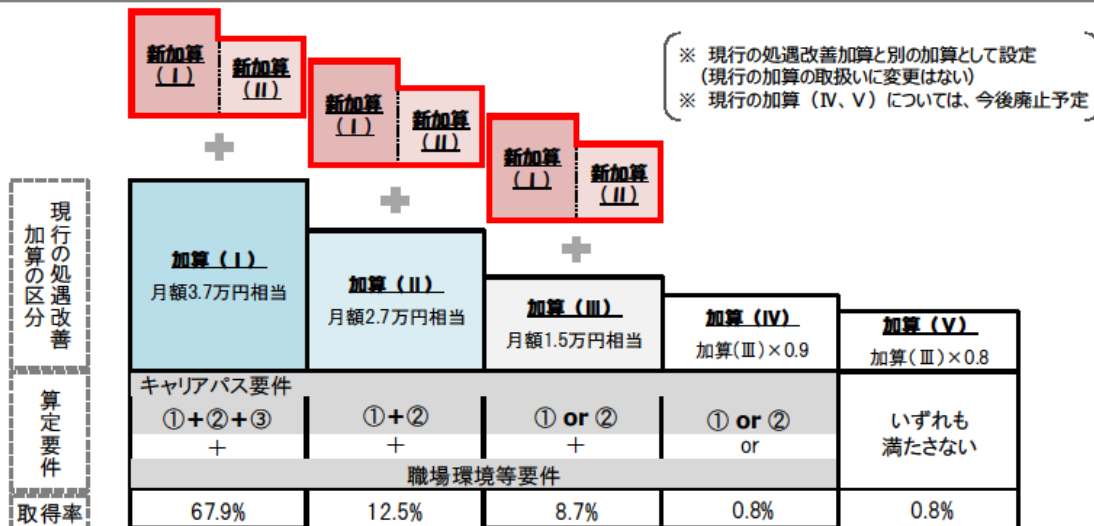
- ・ 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること。
- ・ 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- ・ 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること。

(2) サービス種類内の加算率

- ・ サービス提供体制強化加算（最も高い区分）、特定事業所加算（従事者要件のある区分）、日常生活継続支援加算、入居継続支援加算の取得状況を加味して、**加算率を2段階**に設定。

処遇改善加算全体のイメージ

- <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
- <サービス種類内の加算率>**
- ・ サービス提供体制強化加算（最も高い区分）、特定事業所加算（従事者要件のある区分）、日常生活継続支援加算、入居継続支援加算の取得状況を加味して、加算率を二段階に設定
 - ・ 加算率の設定に当たっては、1段階とした場合の加算率を試算した上で、原則、新加算（Ⅱ）の加算率がその×0.9となるよう設定（ただし、新加算（Ⅰ）と新加算（Ⅱ）で加算率の差が大きくなる場合（1.5倍を超える場合）には、×0.95となるよう設定）



3

(算定率)

介護職員等の処遇改善加算に係る加算率について

1. 加算算定対象サービス

*1段階×0.95としたサービス区分

サービス区分	特定処遇改善加算		現行の処遇改善加算				
	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%	加算(Ⅲ)により算出した単位×0.9	加算(Ⅲ)により算出した単位×0.8
・(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)通所リハビリテーション	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%		
・(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%		
・(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%		
・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. 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
(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)福祉用具貸与、特定(介護予防)福祉用具販売、(介護予防)居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

(3) 事業所内における配分方法

特定処遇改善加算の配分方法については、下記のルールを踏まえたうえで、事業者に一定の裁量が認められています。

◆介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員（※）のうち、「月額8万円」以上の改善又は改善後の賃金が「**役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）**」となる者を設定・確保すること。

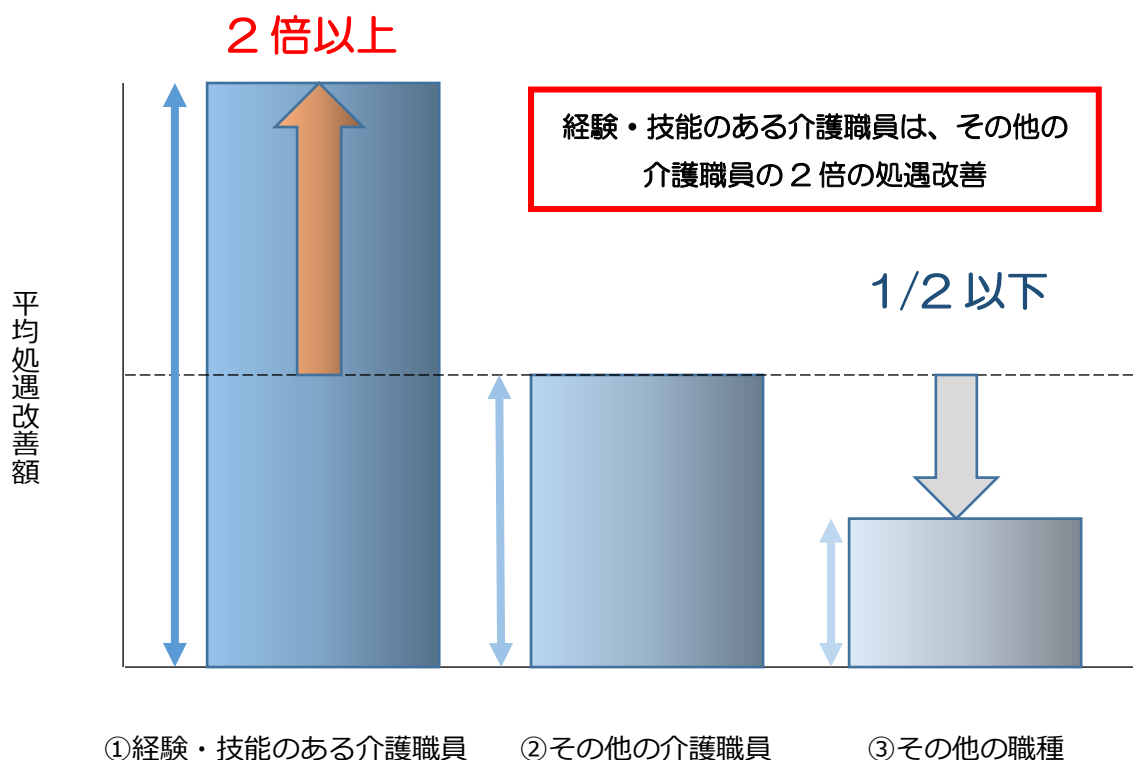
➡リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を実現

※「2019年度介護報酬改定に関する審議報告（2018年12月26日）」においては、**勤続10年以上の介護福祉士**を基本としつつ、勤続10年の考え方については、**事業所の裁量で設定できる**との記載あり。

※「小規模な事業所で開設したばかりである等、**設定することが困難な場合は合理的な説明を求める**」との、例外についての記載あり。

◆配分するスタッフを、①経験・技能を有する介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に区分したうえで、

- ・①の平均処遇改善額は、②の平均処遇改善額の**2倍以上**とすること。
- ・③の平均処遇改善額は、②の平均処遇改善額の**2分の1**を上回らないこと。



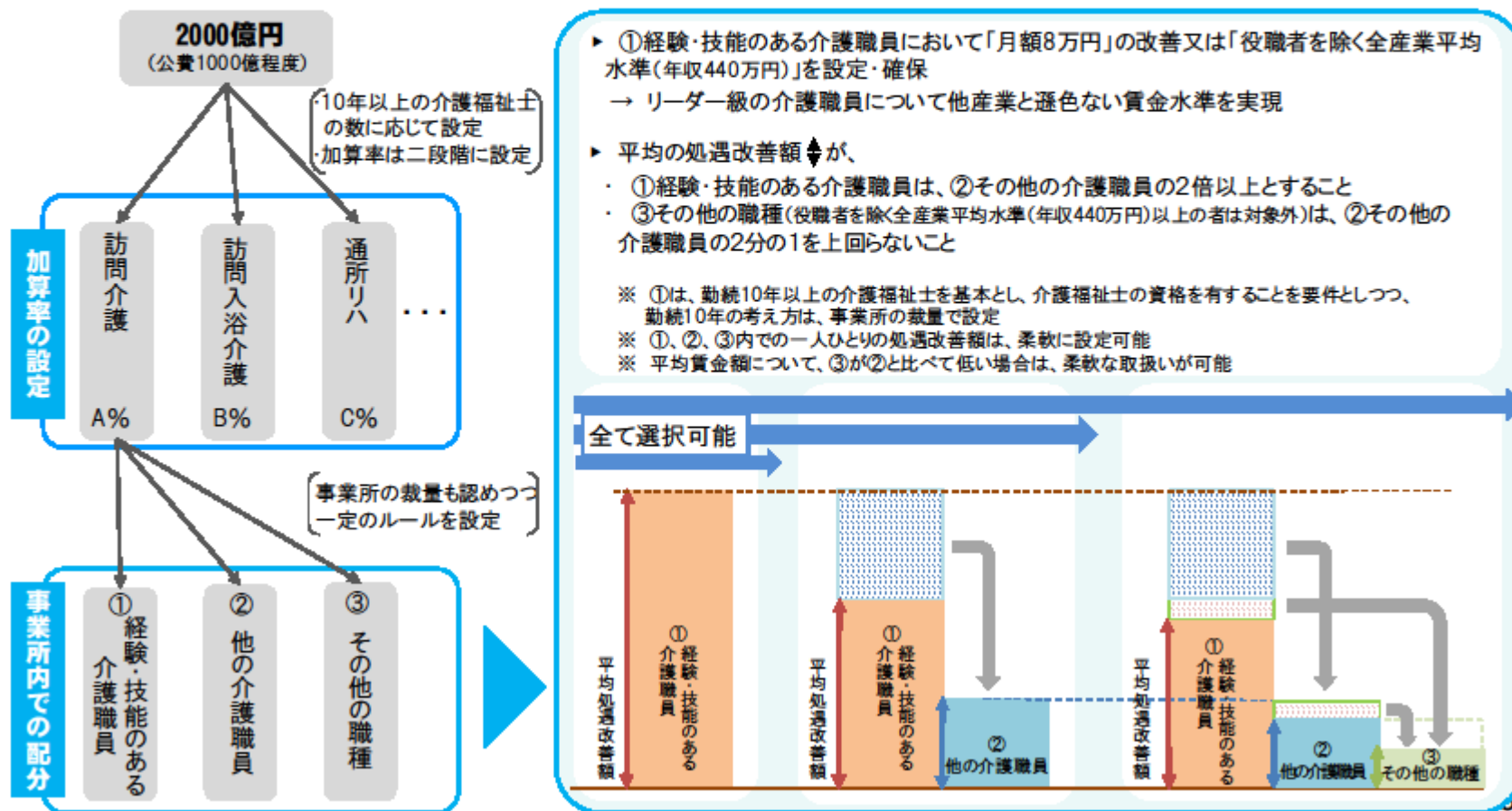
※③その他の職種の者のうち、年収440万円以上の者は対象外。

※①、②、③内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能

新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の更なる処遇改善

○ 新しい経済政策パッケージ（抜粋）

介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**介護職員の更なる処遇改善**を進める。
 具体的には、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう**柔軟な運用を認めること**を前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について**月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠**に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。



(4) 論点

特定処遇改善加算について、社会保障審議会介護給付費分科会では、種々の論点について以下のような対応案が検討されています。

◆論点 1

○新加算の取得要件として、現行の処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していることに加え、

- ・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
- ・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

とされているが、具体的にはどのような取扱いとするか。

◇対応案

【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】

○現行の処遇改善加算においては、算定要件の一つとして、職場環境等要件を設けており、職場環境等の改善に関する取組について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」に区分し、実施した項目について報告を求めることとしている。

○新加算の算定要件としては、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」それぞれの区
分で、1つ以上の取組を行うこと等、実効性のある要件となるよう検討してはどうか。

【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】

○利用者が、適切に事業所等を比較・検討できるよう、介護事業者は、年1回、直近の介護サービスの情報を都道府県に報告し、都道府県等は報告された内容についてインターネットに公表している。（介護サービス情報公表制度）

○新加算の要件として、

- ・「提供サービスの内容」において、新加算の取得状況を報告すること
- ・「従業者に関する情報」において、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容の報告を求めること、を検討してはどうか。あわせて、情報公表制度においては、介護職員処遇改善加算に関する具体的な説明がないことから、処遇改善に取り組む事業所であることを明確化すること等を検討してはどうか。

(参考資料)

職場環境等要件の報告に関する通知様式

介護職員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
(老発0322第2号平成30年3月22日厚生労働省老健局長通知)

(3) 職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

加算 (Ⅰ・Ⅱ) については平成27年4月以降の、加算 (Ⅲ・Ⅳ) については平成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○をつけること (ただし、記載するにあたっては、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。)	
資質の向上	<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 (研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動小規模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キャリアパス要件に該当する事項 (キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る)その他 ()
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none">新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター (新人指導担当者) 制度等導入雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実ICT活用 (ケア内容や申し送り事項の共有 (事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む) による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等) による業務省力化介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入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事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備その他 ()
その他	<ul style="list-style-type: none">介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化中途採用者 (他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等) に特化した人事制度の確立 (勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等)障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上非正規職員から正規職員への転換職員の増員による業務負担の軽減その他 ()

情報公表制度の概要

(介護保険の理念である「自己選択」の支援)

介護保険法に基づき、平成18年4月からスタート。

利用者が介護サービスや事業所・施設を比較・検討して適切に選ぶための情報を都道府県及び指定都市が提供する仕組み。

※「介護サービス情報公表システム」を使って、インターネットでいつでも誰でも情報を入手することが可能。平成29年度時点で、全国約20万か所の事業所情報が公表されている。

介護サービス情報公表制度のしくみ



公表までのフロー図



情報公表される内容

① 基本情報

- 事業所の名称、所在地等
- 従業者に関するもの
- 提供サービスの内容
- 利用料等
- 法人情報

② 運営情報

- 利用者の権利擁護の取組
- サービスの質の確保への取組
- 相談・苦情等への対応
- 外部機関等との連携
- 事業運営・管理の体制
- 安全・衛生管理等の体制
- その他（従業者の研修の状況等）

※その他、法令上には規定がないが、事業所の積極的な取組を公表できるように「事業所の特色」（事業所の写真・動画、定員に対する空き数、サービスの特色など）についても、情報公表システムにおいて、任意の公表が可能。

◆論点 2

○経験・技能のある介護職員において「月額 8 万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準（440 万円）」を設定・確保することとし、「小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は合理的な説明を求める」としているが、「設定することが困難な場合」の考え方を明確化してはどうか。

◇対応案

○どのような場合が上記の例外事由にあたるかは、個々の実態を踏まえ個別に判断する必要があるが、以下の場合を基本として判断することとする等、考え方の明確化を図ることを検討してはどうか。

- ・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のが困難な場合
- ・8 万円等の賃金改善を行うにあたり、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 等、考え方の明確化を検討してはどうか。

◆論点 3

○「経験・技能のある介護職員」については、「勤続 10 年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続 10 年の考え方については、事業所の裁量で設定できることとする。」としているが、事業所の裁量についてはどのように考えるか。

◇対応案

- 「勤続 10 年」の考え方については、
- ・勤続年数を計算するにあたり、同一法人のみの経験ではなく、他法人や医療機関での経験等も通算できること
 - ・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対象とできること等、事業所の裁量を認めることを検討してはどうか。

◆論点 4

○事業所内における配分にあたり、法人単位での対応を可能とする等の配慮を求める意見があるが、どのように考えるか。

◇対応案

○現行の処遇改善加算においても、法人が複数の介護サービス事業所を有する場合等の特例として、一括した申請を認めることとしており、新加算においても同様に法人単位での対応を認めることを検討してはどうか。