

# 介護職員処遇改善 支援補助金について

北海道介護福祉道場

あかい花

代表 菊地 雅洋

あかい花介護オフィス CEO

## 補助金が交付されるようになった理由

- ◎ 岸田首相の自民党総裁就任会見での所信表明演説（9/29）
- ◎ **公的価格の見直し**を訴えてきた。看護師、介護士、保育士の方々の給料は、仕事の大変さに比べて低いのではないか
- ◎ こうした方々の給料は国で決められる。国が率先して公的価格を適正に引き上げることを考えたかどうか。それを呼び水として、民間の給料の引き上げにも広げていくことができるのではないか

## 成長と分配の好循環のイメージ



## 「介護職員処遇改善支援補助金」のご案内

### 令和4年2月からスタート

厚生労働省は、令和4年2月から9月までの間、  
介護職員の処遇改善を図るための「介護職員処遇改善支援補助金」を交付します。  
また、10月以降は、臨時的介護報酬改定を行い、同様の措置を継続することとしています。

#### Q1. 補助金の額はどのように決められるの？

**A1. 各事業所の総報酬に、サービスごとに設定した交付率を乗じた額を支給します。**

- 以下の算定式に基づき、各事業所が受け取る補助金の額を毎月算定・支給されます。  
算定式の「加算減算」には、処遇改善加算と特定処遇改善加算分が含まれます。

$$\text{ある月の総報酬} \times \text{交付率} = \text{補助額}$$

( {基本報酬+加算減算} ×  $\frac{1}{\text{単価}}$  )

- これにより、標準的な職員配置の事業所で、介護職員1人当たり月額9,000円相当の補助金が交付されます。
- 事業所の判断で、介護職員以外のその他の職員の処遇改善に補助金を充てることができます。その他の職員の範囲は、事業所の判断で柔軟に設定できます。
- このような仕組みで補助金を算定・支給するため、各事業所の職員配置状況などによっては、介護職員の皆さま全員に対して、一律で月額9,000円の引き上げを行うものではありません。

## 介護職員処遇改善支援補助金 交付率(案)

- ⑩ 現行の介護職員処遇改善加算等と同様、介護サービス種類ごとに、介護職員数に応じて設定された一律の交付率を介護報酬に乗じる形で各事業者に交付。

| サービス区分   | 交付率  |
|--|------|
| ・訪問介護<br>・夜間対応型訪問介護<br>・定期巡回・随時対応型訪問介護看護<br>・（介護予防）訪問入浴介護    | 2.1% |
| ・通所介護<br>・地域密着型通所介護<br>・（介護予防）通所リハビリテーション                    | 1.0% |
| ・（介護予防）特定施設入居者生活介護<br>・地域密着型特定施設入居者生活介護<br>・（介護予防）認知症対応型通所介護 | 0.9% |
| ・（介護予防）小規模多機能型居宅介護<br>・看護小規模多機能型居宅介護<br>・（介護予防）認知症対応型共同生活介護  | 1.4% |
| ・介護老人福祉施設<br>・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護<br>・（介護予防）短期入所生活介護        | 2.1% |
| ・介護老人保健施設<br>・（介護予防）短期入所療養介護（老健）                             | 1.6% |
| ・介護療養型医療施設<br>・（介護予防）短期入所療養介護（病院等）                           | 2.0% |
| ・介護医療院<br>・（介護予防）短期入所療養介護（医療院）                               | 0.8% |
|  | 0.5% |
|  | 0.5% |

- ※（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、介護予防支援は交付対象外。
- ※ 現行の処遇改善加算等の単位数は、基本報酬に、処遇改善加算及び特定処遇改善加算以外の加算・減算を加えた単位数に、加算率を乗じて算出。今回は、報酬とは別の補助金のシステムを用いることとしているが、できる限り速やかに事業所へ補助金を交付する観点から、総報酬に上記交付率を乗じて交付額を算出。（各介護サービス種類ごとの介護職員数に応じて、月額平均9,000円相当の額を交付できるようにしている点は同様。）10月以降の加算率については、引き続き調整・検討予定。

## 介護予防・日常生活支援総合事業について

- ◎ 介護職員処遇改善加算と同様の加算が、介護予防・日常生活支援総合事業においても **該当市町村にて設定されている場合は**、支援補助金交付率についても **訪問介護** および **通所介護** と同様の交付率となる。

## Q2. 補助金の対象となる要件は？

A2. 以下の要件を満たすと、補助金を受け取ることができます。

①介護職員処遇改善加算Ⅰ、Ⅱ、Ⅲのいずれかを取得していること

◆令和4年2月サービス提供分からの取得が必要です。

②原則として、令和4年2月分から賃金改善を実施すること

ただし、就業規則等の改正が間に合わない場合は、  
令和4年3月分とまとめて2月分の賃金改善を行うこともできます。

◆③の要件にかかわらず、令和4年2・3月分は一時金等による賃金改善も認めます。

◆令和4年2・3月分から賃金改善を実施した旨を記載した用紙を都道府県に提出してください。

◆令和4年2・3月分として見込まれる補助金額のすべてを、  
令和4年2・3月分の賃金改善に充てる必要はありません（Q3をご参照ください）。

③補助金の全額を賃金改善に充てること

かつ、賃金改善の合計額の3分の2以上をベースアップ等に充てること

◆ベースアップ等とは、「基本給」または「決まって毎月支払われる手当」の引き上げをいいます。

◆「介護職員」の賃金改善総額・「その他の職員」の賃金改善総額のどちらも、  
その3分の2以上をベースアップ等に充てる必要があります。

◆ベースアップ等に充てた額以外の分は、賞与・一時金等による賃金改善に充てることで、  
全体として、補助金の額を上回る賃金改善を行うことが必要です。

◆処遇改善計画書と実績報告書に、「月額賃金改善額の総額」を記載してください。

### ○賃金改善全般について

問1 令和4年2月分及び3月分の賃金改善は一時金等での対応も可とされているが、その場合、どの程度の賃金改善を行っている必要があるか。

(答)

毎月ごとに賃金改善額が補助額を上回ることを求めるものではないため、令和4年2月分及び3月分として見込まれる補助金額のすべてを、令和4年2月分及び3月分の賃金改善に充てる必要はない。

ただし、賃金改善実施期間全体で、補助金の合計額を上回る賃金改善を行うことが必要であるため、計画的に賃金改善を行っていただきたい。

問2 「○月分の賃金改善」というのは、「○月に支払われる賃金を引き上げる」ということか。

(答)

賃金改善対象期間は、原則、令和4年2月分から9月分までとしており、「○月の労働に対する賃金を引き上げる」又は「○月に支払われる賃金を引き上げる」のいずれの方法もとりうるものであるが、現行の処遇改善加算等と異なる取扱いとならないよう、各事業所において適切にご対応いただきたい。

## 東京都のQ&A

Q.厚労省介護保険最新情報Vol.1031「介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&A（令和4年1月31日）」（以下「Q & A（R040131）」という。）問2では、「賃金改善対象期間は、原則、令和4年2月分から9月分までとしており、「〇月の労働に対する賃金を引き上げる」又は「〇月に支払われる賃金を引き上げる」のいずれの方法もとりうるものであるが、現行の処遇改善加算等と異なる取扱いとならないよう、各事業所において適切に対応いただきたい。」とある。

当法人の現行の処遇改善加算に対応する賃金改善の支払いは2か月遅れ（4月加算分については6月給与にて支払）で対応している。令和4年2月・3月分補助金に対応する改善給与支払いは、現行の処遇改善加算に合わせ、2月分は4月支給、3月分は5月支給で良いか。

A.賃金改善の支払い時期については、従来の処遇改善加算と同様、2か月遅れて良い。

Q.法人の給与規定によって給与の支払月がサービス提供月の二か月後である場合、令和4年2月分の賃金改善額の支払いが令和4年4月となっても、当該補助金の要件を満たすことができるのか

A.法人の給与規定等に基づいて、2月、3月サービス提供分の賃金の支払いが4月以降となっている場合は、令和3年度中に賃金改善としての支払いが無くとも構わない（一時金であっても同様）。

Q.令和4年2月分の給与を令和4年4月以降に支払うとき、介護職員処遇改善支援補助金計画書(案)」(別紙様式2-1)の2④「補助金による賃金改善実施期間」に記入する開始月は、いつにすれば良いのか？

A.補助金の交付対象期間に合わせ、「令和4年2月」を賃金改善実施期間の開始月としていただきたい。

## 2/3以上を毎月のベースアップ等に充てなければならないというルールについて

- ◎ 現行の処遇改善加算の支給に合わせる形で2月分を4月に給与に上乗せする形で毎月支給する分にはベースアップとされ、2/3以上部分に該当させられる
- ◎ 就業規則等の変更を行い、3月の給与で2月分のベースアップ分を支払った場合、2月分は一時金となり、3月分は毎月の支払われる給与となる
- ◎ 3月に2・3月分をまとめて支給する際に、ベースアップとしてではなく、一時金としての支給であれば、両月支給分共に1/3の方に該当するとされる



# 介護職員処遇改善支援補助金に関する Q&A(Vol.2)2/22発出

問1.令和4年2月分及び3月分について一時金で賃金改善を行った場合、当該改善分をベースアップ等による賃金改善として取り扱うことは可能か

(答) 令和4年2月分及び3月分について一時金で賃金改善を行った場合においても、当該対応が、単に就業規則等の改定がなされていないことのみでの違いであるなど、同年4月分以降に行うベースアップ等による賃金改善を見越した対応である場合には、2月分及び3月分の一時金による賃金改善のうち、同年4月分から9月分までの間のベースアップ等による賃金改善分に相当する額をベースアップ等による賃金改善分に含めることとして差し支えない。

<例>

4月以降のベースアップ等による賃金改善額の平均が各月7,000円であって、2月分及び3月分の一時金による賃金改善が18,000円である場合、ベースアップ等による賃金改善分に含めることが可能なのは、2か月分の14,000円(7,000円×2)までとなる。

## Q3. 事業所内での補助金の配分方法は？

A3. 介護職員の処遇改善を目的とした補助金であることを十分に踏まえた配分をお願いします。

- 事業所で、介護職員だけでなくその他の職員の賃金改善にも充てる場合は、介護職員の処遇改善を目的とした補助金であることを十分に踏まえた配分をお願いします。
- 令和4年2月分から9月分の補助金の合計額を上回る賃金改善を行うことが必要です。(月ごとの賃金改善額がその月の補助金額を上回る必要はありません。)

## Q4. 補助金の申請手続きは？

A4. 事業所が都道府県に対して申請を行います。補助金は国保連(※調整中)が支払います。

- 補助金を申請する場合、事業者は、都道府県に計画書を提出してください。申請が認可されると、都道府県から支払いの委託を受けた国保連(※調整中)が補助金を事業者に支払います。
- 介護報酬関係で市町村に届け出を行うサービス事業者も、この補助金の届出先は都道府県です。
- 補助期間終了後、事業所は都道府県に実績報告書を提出する必要があります。(要件を満たさない場合は、補助金の返還が必要となる場合があります。)

申請から支払いまでの流れ

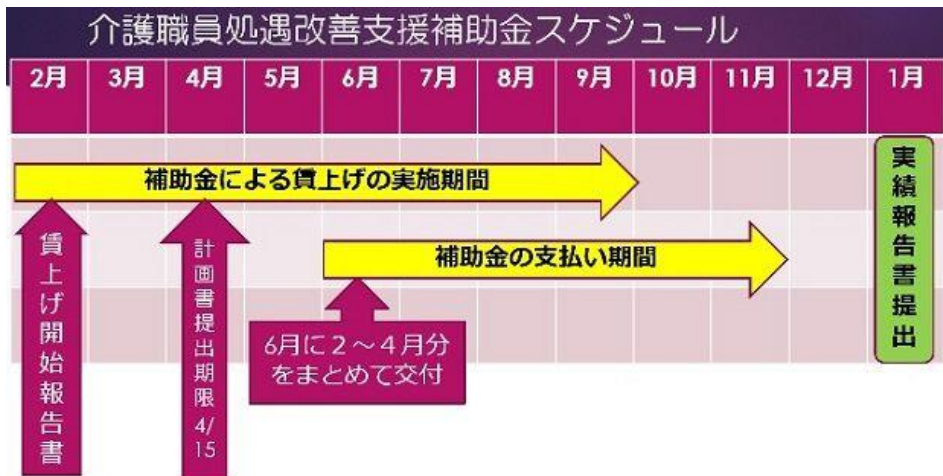
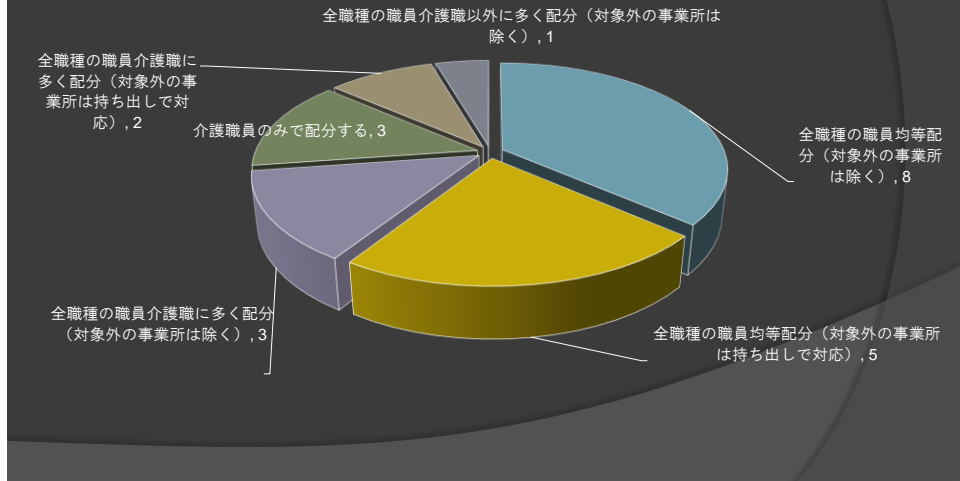


## 配分は各事業者の裁量範囲です

- ◎ 特定加算のような440万ルール、職種ごとのグループ分けによる1/2未満ルール等はありません

- ◎ 誰にいくら配分するかは、事業者の責任と判断で決めることができます。
- ◎ 介護職員以外の職員を改善の対象に加えることもできます。その際、本事業が介護職員の処遇を改善するために行うものであることを踏まえたうえで実施します
- ◎ 法人単位での支給を可能とし、例えば特養の補助金を、併設通所介護の職員の支給に回すことは可能。ただし居宅介護支援事業所等、補助金の交付対象になっていない事業所の職員に支給することは認められません
- ◎ 介護報酬の月遅れ請求があった場合等は、当該請求にかかわる補助金の支給を最大限2カ月対応することとします

## 介護職員処遇改善支援補助金の配分方法 アンケート結果より(22事業所)





## 2/21厚労省サイトのよくある質問追加事項

- ◎ やむを得ない事情により、令和4年2月分から賃金改善を行っているにもかかわらず未報告であった場合には、処遇改善計画書の提出時（4月15日提出期限）に併せて報告を行ってください。
- ◎ 公営の事業所・施設については、令和4年2月分からの賃金改善について、実際に引上げを行う条例改正案等の議案を令和3年度内に議会に提出している場合には、補助対象とします。詳細は【事務連絡】介護職員処遇改善支援補助金に係る公営の事業所・施設の取扱いについてをご覧ください。

## 処遇改善計画書と実績報告書

- ◎ （月額<sup>の</sup>賃金改善額<sup>の</sup>総額）を記載する。

※個別の改善状況を記載する必要はない

|  |                         |
|--|-------------------------|
| <p>○ 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）に基づき、介護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置を、令和4年2月から前倒しで実施するために必要な経費を都道府県に交付する。</p> <p>○ 他の職員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。</p>   |                         |
| <p>◎ <b>対象期間</b> 令和4年2月～9月の賃金引上げ分（以降も、別途賃上げ効果が継続される取組を行う）</p> <p>◎ <b>補助金額</b> 対象介護事業所の介護職員（常勤換算）1人当たり月額平均9,000円の賃金引上げに相当する額。対象サービスごとに介護職員数（常勤換算）に応じて必要な交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給。</p> <p>◎ <b>取得要件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得している事業所（現行の処遇改善加算の対象サービス事業所）</li> <li>・ 上記かつ、令和4年2・3月（令和3年度中）から実際に賃上げを行っている事業所（事業所は、都道府県に賃上げを実施した旨の用紙を提出。メール等での提出も可能）</li> <li>・ 賃上げ効果の継続に資するよう、補助額の2/3以上は介護職員等のベースアップ等（※）の引上げに使用することを要件とする（4月分以降。基本給の引き上げに伴う賞与や超過勤務手当等の各種手当への影響を考慮しつつ、就業規則（賃金規程）改正に一定の時間を要することを考慮して令和4年2・3月分は一時金による支給を可能とする。）<br/>※ 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」</li> </ul> <p>◎ <b>対象となる職種</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護職員</li> <li>・ 事業所の判断により、他の職員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。</li> </ul> <p>◎ <b>申請方法</b> 各事業所において、都道府県に介護職員・その他職員の月額の賃金改善額を記載した計画書（※）を提出。<br/>※月額の賃金改善額の総額（対象とする職員全体の額）の記載を求める（職員個々人の賃金改善額の記載は求めない）</p> <p>◎ <b>報告方法</b> 各事業所において、都道府県に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書（※）を提出。<br/>※月額の賃金改善額の総額（対象とする職員全体の額）の記載を求める（職員個々人の賃金改善額の記載は求めない）</p> |                         |
| <p>◎ <b>交付方法</b><br/>対象事業所は都道府県に対して申請し、対象事業所に対して補助金支払（国費10/10、約999.7億円）。</p> <p>◎ <b>申請・交付スケジュール</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 賃上げ開始月（2・3月）に、その旨の用紙を都道府県に提出</li> <li>✓ 実際の申請は、都道府県における準備等を勘案し、令和4年4月から受付、6月から補助金を毎月分交付</li> <li>✓ 賃金改善期間後、処遇改善実績報告書を提出。</li> </ul>  | <p><b>【執行のイメージ】</b></p> |

## ○ベースアップ等に係る要件について

問3 令和4年2月分から賃金改善を行うことが交付要件とされているが、令和4年2月分及び3月分の賃金改善は一時金で対応したとしても、4月分以降は毎月賃金改善を行うことが必要か。

（答）

本補助金については、賃金改善が賃上げ効果の継続に資するよう、賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げに充てられることを交付要件としている。

そのため、令和4年2月分及び3月分の賃金改善は一時金で対応した場合であっても、令和4年4月分以降は、ベースアップ等による毎月の賃金改善を行うことが必要となる。

問4 ベースアップ等による賃金改善を開始した後に、利用者が想定よりも増えるなど、補助金の受給額が計画書作成時の見込額を上回り、ベースアップ等に充てるべき額が増加した場合、必要に応じて再度就業規則等を改正し、基本給又は決まって毎月支払われる手当を更に引き上げることが必要か。

（答）

貴見のとおり。

問5 時給や日給を引き上げることは、ベースアップ等の引上げにあたるか。

(答)

基本給が時給制の職員についてその時給を引き上げることや、基本給が日給制の職員についてその日給を引き上げることは、ベースアップ等の引上げに当たる。

問6 令和4年2月及び3月に一時金で賃金改善を行った場合、同年4月から9月までの6か月間においてベースアップ等に係る要件を満たしていればよいか。もしくは、同年2月から9月までの8か月間全体で当該要件を満たしている必要があるか。

(答)

令和4年2月及び3月に、ベースアップ等以外の賃金項目について賃金改善を行った場合であっても、同年2月から9月までの8か月間全体の賃金改善額の3分の2以上はベースアップ等に充てられている必要がある。

問7 ベースアップ等に係る要件については、「介護職員」と「その他の職員」のグループごとに満たす必要があるか。

(答)

貴見のとおり。

問8 賃金改善実施期間における賃金改善額について、「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むことができる」とされているが、法定福利費等の事業主負担の増加分は、ベースアップ等による賃金改善に含めてよいか。

(答)

法定福利費等の事業主負担の増加分については、ベースアップ等による賃金改善には当たらないが、介護職員処遇改善加算等と同様に、ベースアップ等に充てた額以外の分として賃金改善に含めることは可能である。

問9 賃金改善額の3分の2以上をベースアップ等に充てることが要件とされているが、ベースアップ等に充てた額以外の分について、用途制限はないのか。

(答)

賃金改善実施期間全体で、補助金の合計額を上回る賃金改善を行うことが必要であるため、ベースアップ等に充てた額以外の分についても、賞与や一時金等による賃金改善に充てなければならない。

**毎月、必ず支払われるものであれば、額が変動しても可。  
支払われない月が生じるものは認められない。**

問 10 「決まって毎月支払われる手当」とはどのようなものか。

(答)

決まって毎月支払われる手当には、労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当を含むが、以下の諸手当は含まない。

- ・ 月ごとに支払われるか否かが変動するような手当
- ・ 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（通勤手当、扶養手当等）

問 11 就業規則等の改正が間に合わず、本年4月以降にベースアップ等による賃金改善が実施できない場合は本補助金の対象外となるのか。

(答)

貴見のとおり。

#### ○その他の要件について

問 12 その他の職員の範囲は、事業所の判断で決められるのか。また、介護職員とその他の職員について、配分割合等のルールは設けられているか。

(答)

その他の職員の範囲は各事業所においてご判断いただきたい。また、本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で介護に従事していない職員の取扱いについては、2019年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol. 2) (令和元年7月23日) 問13を参照されたい。

なお、その他の職員にも配分を行う場合は、介護職員の処遇改善を目的とした補助金であることを十分に踏まえた配分をお願いしたい。

法人事務担当でも算定対象サービス事業所における業務を行っていると判断できる場合には、その他の職種に含めることができる。

問 13 介護職員処遇改善加算(Ⅰ)、(Ⅱ)又は(Ⅲ)について、いつの時点で算定している必要があるか。

(答)

令和4年2月サービス提供分以降について算定している必要があり、令和4年2月サービス提供分について同加算を算定していない事業所については、本補助金の対象とはならない。



## 経営者・管理職として注意すべき点

- ◎ 介護職員の給与月額が9.000円アップするとされているが、その金額に達する介護職員は実際にはかなり少ない
- ◎ パート職員の、いわゆる130万円問題～扶養が外れると、「**第3号被保険者**」ではなくなるので、国民年金保険料の支払いをせず済んだり、配偶者の健康保険制度を利用できるというメリットがなくなる

## 経営者・管理職の悩み

- ◎ 補助金配分職種をどの範囲まで広げ、  
どういう配分割合とするか
- ◎ 支給対象となっていない法人職員（居宅介護支援事業所・訪問看護事業所・訪問リハ事業所・福祉用具貸与etc.などの職員）について、何もしなくてよいのか



## 補助金の要件として重要なこと

- ◎ 原則として2月から賃上げを実施していることを補助金の交付要件とする。
- ◎ 就業規則などの改正が間に合わない場合は、3月に、2月分も含めた賃上げを実施することも可能とする
- ◎ 補助額の3分の2以上はベースアップに使用すること
- ◎ ベースアップの範囲は基本給、あるいは毎月決まって支払う手当とする
- ◎ 介護職員とその他の職員のそれぞれについて、賃上げ額の3分の2以上をベースアップに充てる必要がある
- ◎ 2月、3月の賃上げに限り、就業規則の改正などに要する時間も考慮し、一時金のみによる賃上げも認める

## ◎ 補助額は、 $a \times b \times c$

(1円未満の端数切捨て)

a. 1か月当たりの介護報酬総単位数 (基本報酬サービス費に加算減算を加えた単位数をいう。ただし、過去に支払われた報酬の額に誤りがあったため、過誤調整を実施した場合は、その過誤調整分を含む(令和4年2月以前の過誤調整分は含まない))

b. 1単位の単価

c. サービス別加算率

## 賃金改善の要件と

- 補助額に相当する介護職員等（その他の職員を含む）の賃金（基本給・手当・賞与等（退職手当を除く。以下同じ）を含む）の改善を実施しなければならない。
- 賃金改善は、基本給・手当・賞与等のうち対象とする賃金項目を特定したうえで実施するものとし、この場合、特定した実施項目を含め、賃金水準を低下させてはならない。また、**令和4年10月以降においても、本事業において講じた賃金水準を維持**すること
- 本事業による賃金改善については、介護報酬における**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おける賃金改善には含めない**こととする

## 臨時の介護報酬改定 +1.13%引き上げは、補助金分を加算に変更するための改定

### 新加算のイメージ(案)

#### 新加算

- 対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員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。
  - 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
    - 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
    - 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等(※)の引上げに使用することを要件とする。
- ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

#### 介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
  - ※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。
  - 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
  - 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、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

#### 介護職員処遇改善加算

- 対象：介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

| 加算(Ⅰ)                                  | 加算(Ⅱ)                                | 加算(Ⅲ)                                 |
|--|--------------------------------------|---------------------------------------|
| キャリアパス要件のうち、①+②+③を満たすかつ<br>職場環境等要件を満たす | キャリアパス要件のうち、①+②を満たすかつ<br>職場環境等要件を満たす | キャリアパス要件のうち、①or②を満たすかつ<br>職場環境等要件を満たす |

#### <キャリアパス要件>

- ① 職位・職務・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 賃金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 経験割ちは賃金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昇給を有する仕組みを設けること
- ※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。

#### <職場環境等要件>

- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

### 新加算のイメージ



(注：事業所の総報酬に加算率(サービス毎の介護職員数を踏まえて設定)を乗じた額を交付。)

## 補助金交付率と加算率の比較

| サービス種別  | 介護職員処遇改善支援補助金<br>交付率 | 新処遇改善加算<br>加算率 |
|---|----------------------|----------------|
| ・訪問介護<br>・夜間対応型訪問介護<br>・定期巡回・随時対応型訪問介護看護              | 2.1%                 | 2.4%           |
| ・（介護予防）訪問入浴介護   | 1.0%                 | 1.1%           |
| ・通所介護及び地域密着型通所介護                                      | 1.0%                 | 1.1%           |
| ・（介護予防）通所リハビリテーション                                    | 0.9%                 | 1.0%           |
| ・（介護予防）特定施設入居者生活介護<br>・地域密着型特定施設入居者生活介護               | 1.4%                 | 1.5%           |
| ・（介護予防）認知症対応型通所介護                                     | 2.1%                 | 2.3%           |
| ・（介護予防）小規模多機能型居宅介護<br>・看護小規模多機能型居宅介護                  | 1.6%                 | 1.7%           |
| ・（介護予防）認知症対応型共同生活介護                                   | 2.0%                 | 2.3%           |
| ・介護老人福祉施設<br>・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護<br>・（介護予防）短期入所生活介護 | 1.4%                 | 1.6%           |
| ・介護老人保健施設<br>・（介護予防）短期入所療養介護（老健）                      | 0.8%                 | 0.8%           |
| ・介護療養型医療施設<br>・（介護予防）短期入所療養介護（病院等）                    | 0.5%                 | 0.5%           |
| ・介護医療院<br>・（介護予防）短期入所療養介護（医療院）                        | 0.5%                 | 0.5%           |

### 補助金から加算に変更になる際の注意事項

- ◎ 補助金から加算に変更されるという意味は、全額国庫負担から、介護給付費に変わるという意味
- ◎ プラス改定分は保険料のアップ（単純計算で1月約70円）にもつながるし、加算に対する利用者自己負担も生ずる
- ◎ 加算に変更になる前に、報酬算定の変更同意が必要になる

補助金交付を受けられなかった事業者も、加算に変更になった後は、その要件に合致すれば加算算定できます

## 1月12日の社会保障審議会・介護給付費分科会

- ◎ 2024年度には介護報酬・診療報酬の同時改定が控えており、本格的な効率化・適正化論議は、それを待つ必要があることが確認された。
- ◎ 「介護報酬で対応すれば、被保険者（40歳以上）、利用者、自治体、保険者などの負担増につながる」と複数の委員が指摘
- ◎ 「新たな処遇改善加算の検討とセットで、適正化・効率化を検討すべき」（井上隆日本経済団体連合会常務理事）
- ◎ 「処遇改善のために国民に過度な負担増が生じることが望んでいない。介護サービス利用控えつながらないように配慮する必要がある」（及川ゆりこ（日本介護福祉士会会長）

## ご清聴ありがとうございました

- ◎ masaの介護福祉情報裏板（ブログ）

<https://blog.livedoor.jp/masahero3/>

- ◎ 介護・福祉情報掲示板（ネット掲示板）

<https://www.ryokufuu.com/patio/patio.cgi>

↑ご意見等はこちらにお寄せください。