

# 2019年度介護報酬改定について ～介護職員の更なる処遇改善～



厚生労働省老健局老人保健課

# 新しい経済政策パッケージで考慮されている視点

- 介護職員の確保は重要であり、これまでも他職種との賃金差等も踏まえ、処遇改善を進めてきたところであるが、今般の「新しい経済政策パッケージ」において考慮している視点として以下の3点があるところ。

## ①介護職員の更なる処遇改善

介護離職ゼロに向け、最大の課題は介護人材の確保。処遇改善を更に進める必要

## ②経験・技能のある職員に重点化

- ・ 介護職員の平均勤続年数は、全産業や他職種と比較して短い
- ・ 介護職員の賃金は全産業や他職種と比較して低い
- ・ 介護のケアの質の向上を図る観点からも、介護現場への定着促進につなげる必要

## ③柔軟な運用を認めること

- ①、②の趣旨を損なわない程度で、介護以外の職種に配分可能とし、介護事業所の賃金のベースアップ等につなげる必要

## 新しい経済政策パッケージ（抜粋）（平成29年12月8日閣議決定）

### 第2章 人づくり革命 5. 介護人材の処遇改善

（具体的内容）

人生100年時代において、介護は、誰もが直面し得る現実かつ喫緊の課題である。政府は、在宅・施設サービスの整備の加速化や介護休業を取得しやすい職場環境の整備など、これまでも介護離職ゼロに向けた重層的な取組を進めてきたところである。安倍内閣は、2020年代初頭までに、50万人分の介護の受け皿を整備することとしているが、最大の課題は介護人材の確保である。介護人材を確保するため、2017年度予算においては、介護職員について、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行うなど、これまで自公政権で月額4万7000円の改善を実現してきたが、介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**②経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**①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**③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。

また、障害福祉人材についても、介護人材と同様の処遇改善を行う。

（実施時期）

こうした処遇改善については、消費税率の引上げに伴う報酬改定において対応し、2019年10月から実施する。

# 更なる処遇改善（介護職員等特定処遇改善加算）を算定するためには

## 1 特定加算の算定要件の確認

- 1 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- 2 職場環境要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- 3 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること（2020年度から要件）



勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能

## 2 加算区分の確認

- 特定加算の加算区分は、ⅠとⅡの2区分
- Ⅰは、サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分(※)を算定している場合、算定可能（Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能）

※ 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ又はⅡ  
特定施設：サービス提供体制強化加算又は入居継続支援加算  
特養：サービス提供体制強化加算又は日常生活継続支援加算  
その他：サービス提供体制強化加算

## 3 特定加算の見込額の計算

- 加算率に介護報酬を乗じる形で計算

各事業所の介護報酬  
(現行の処遇改善加算分を除く)

×

各サービスの  
特定加算の  
加算率

=

各事業所の新加算による収入



事業所ごとの勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて加算されるのではない

## 4 賃上げを行う単位の決定

- 同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを決める。

## 5 賃上げのルールの決定

### 1 賃上げを行う職員の範囲を決める

- 1 経験・技能のある介護職員を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある介護職員」、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。

- Aを定義する際のルール  
介護福祉士の資格は求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能

- 2 どの職員範囲（1、2又は3）で、賃上げするかを決める。

- 1) 経験・技能のある介護職員（Aのみ）
- 2) 介護職員全体（A+B）
- 3) 職員全体（A+B+C）

加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。

### 2 賃上げ額と方法を決める（配分ルール）

- 1 Aのうち1人以上は、月額8万円の賃金増又は年収440万円までの賃金増が必要。

既に年収440万円の人がいる場合は新たに設定する必要はない。  
小規模な事業所等は、この条件を満たさなくてもよい。

- 2 グループ（A、B、C）の平均改善額について、**AはBの2倍以上、CはBの2分の1以下**

各グループ内の一人ひとりの賃上げは、一律でもメリハリをつけて可。

# 1 特定加算の算定要件の確認

## 要件 1

現行の介護職員処遇改善加算  
(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを算定  
していること

※ 新たな加算の算定と同時に、現行加算の届出を  
行い、算定される場合を含む

## 要件 2

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

職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること

※ 既に取り組を行っている場合、新たな取組を行うことまでは  
求めていない。

資質の向上	} それぞれの区分について 1以上の取組が必要
労働環境・ 処遇の改善	
その他	

## 要件 3

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

【2020年度から算定要件化】

- 以下の内容について、介護サービス情報公表制度を  
活用し、公表していること
  - ・ 処遇改善に関する加算の算定状況
  - ・ 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容
- 事業所のホームページがある場合は、そのホームペ  
ージでの公表もok



勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能

# 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。

<p>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。）</p>	
<p>資質の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> <li>・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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）</li> <li>・ その他（ ）</li> </ul>
<p>労働環境・ 処遇の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ その他（ ）</li> </ul>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 非正規職員から正規職員への転換</li> <li>・ 職員の増員による業務負担の軽減</li> <li>・ その他（ ）</li> </ul>



介護職員等特定職員処遇改善加算(新加算)の区分は、ⅠとⅡの2区分。  
Ⅰは、サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定している場合、算定可能。

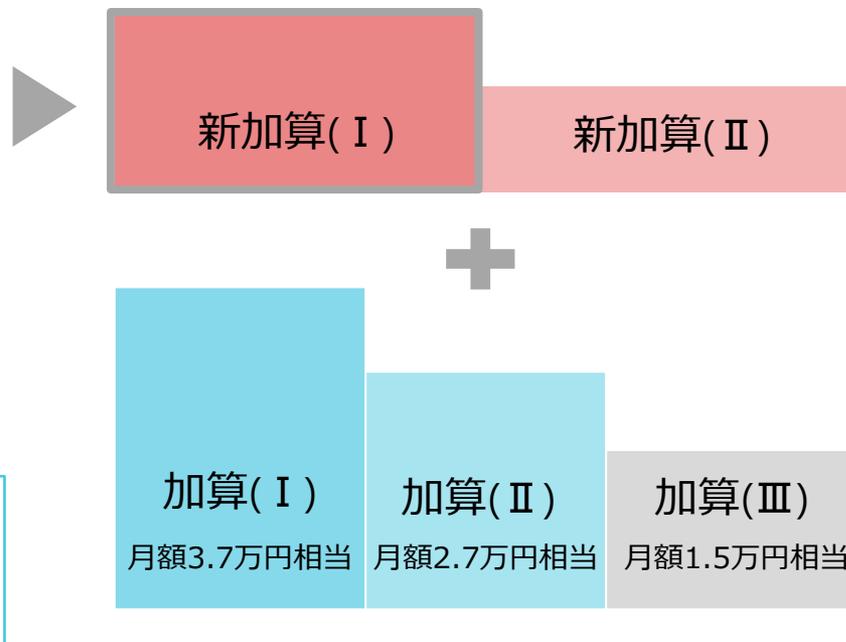
新加算(Ⅰ)はサービス提供体制強化加算等の最も上位の区分(※)を算定している場合、算定可能。  
(Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能)

※サービス提供体制強化加算(Ⅰ)以外の新加算(Ⅰ)の算定要件

- ・ 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ or Ⅱ
- ・ 特定施設：入居継続支援加算 or サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ
- ・ 特養：日常生活継続支援加算

### 留意点：年度途中での変更の届出

- 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の算定状況に変更があった場合、届出が必要
- 喀痰吸引を必要とする利用者割合についての要件などを満たせないことで、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ヶ月を超えて常態化した場合は届出が必要



現行の加算区分

## 2 加算区分の確認 — (参考) 加算率

### 1. 加算算定対象サービス

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%

サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分(※)を算定しているか？

算定している

※ 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ又はⅡ  
 特定施設：サービス提供体制強化加算又は入居継続支援加算  
 特養：サービス提供体制強化加算又は日常生活継続支援加算  
 その他：サービス提供体制強化加算

算定していない

特定加算(Ⅰ)の算定

特定加算(Ⅰ)の算定額の計算

各事業所の介護報酬  
 (現行の処遇改善加算分を除く)

×

各サービスの  
**特定加算(Ⅰ)**  
 の加算率

=

各事業所の  
 特定加算(Ⅰ)  
 による収入

特定加算(Ⅱ)の算定

特定加算(Ⅱ)の算定額の計算

各事業所の介護報酬  
 (現行の処遇改善加算分を除く)

×

各サービスの  
**特定加算(Ⅱ)**  
 の加算率

=

各事業所の  
 特定加算(Ⅱ)  
 による収入

※各サービスの加算率はP.6を参照

特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施

特定加算の算定額

賃上げの実施



- 特定加算は、事業所毎の勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて配分されるものではない
- 配分ルールはP.9、10の考え方で決める

## 同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定める。

- 特定加算の配分ルール( P.9、10)について、法人単位で取り扱うときには、以下に留意。

1. 経験・技能のある介護職員における「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）」の設定・確保  
→ **法人で1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**  
(設定することが困難な事業所が含まれる場合は、その合理的説明を行うことにより、設定人数から除くことが可能)
2. 平均の処遇改善額が、
  - ・ A：経験・技能のある介護職員は、B：その他の介護職員の2倍以上とすること
  - ・ C：その他の職種（役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）以上の者は対象外）は、B：その他の介護職員の2分の1を上回らないこと
 → **法人全体を単位として取り扱うことが可能。**

- 算定区分が（Ⅰ）、（Ⅱ）で異なる場合であっても、一括の申請は可能
- 一括申請が可能な事業所の範囲（オレンジ部分）

加算取得事業所	加算未取得事業所	特定処遇改善加算非対象サービス	医療障害保育
特定処遇改善加算対象サービス			
介護			

### 例

法人が4事業所分を一括して申請する場合



1. 経験・技能のある介護職員における「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）」の設定・確保  
→ **法人内で各事業所1人分として、合計4名の設定・確保**
2. **法人の職員全体で、**
  - ①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種を設定し、処遇改善額を設定

## 1 賃上げを行う職員の範囲を決める

1. 経験・技能のある介護職員を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある介護職員」、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。
  - 加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。
2. どの職員範囲で配分するか決める。
  - 全ての職員をA、B、Cに分ける

いづれの範囲も選択可能

### A | 経験・技能のある介護職員

(定義する際のルール)

- ・勤続10年以上の介護福祉士を基本
- ・介護福祉士の資格は必要
- ・勤続年数は、他の法人や医療機関等での経験等も通算可能
- ・事業所の能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数がなくても業務や技能等を勘案し対象とできる

### B | その他の介護職員

(定義する際のルール)

- ・「A：経験・技能のある介護職員」以外の介護職員

### C | 介護職員以外の職員

(定義する際のルール)

- ・介護職員以外の職員



- 事業所内で検討し、設定することが重要。
- Aは、介護福祉士の資格をもつ人がいない場合や、比較的新しい事業所で研修・実務経験の蓄積等に一定期間を有するなど、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合にまで、設定を求めるものではない。
- Aでは介護福祉士の資格を求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能。

## 賃上げ額と方法を決める

「A：経験・技能のある介護職員」のうち1人以上は、  
**月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増が必要**

### 月額8万円の賃上げ

- ・ 賃金改善実施期間における平均賃上げ額が月額8万円となる必要
- ・ 現行の介護職員処遇改善の賃金改善分とは別に判断する
- ・ 法定福利費等の増加分を含めて判断可能。

### 賃上げ年収440万円までの賃金引き上げ

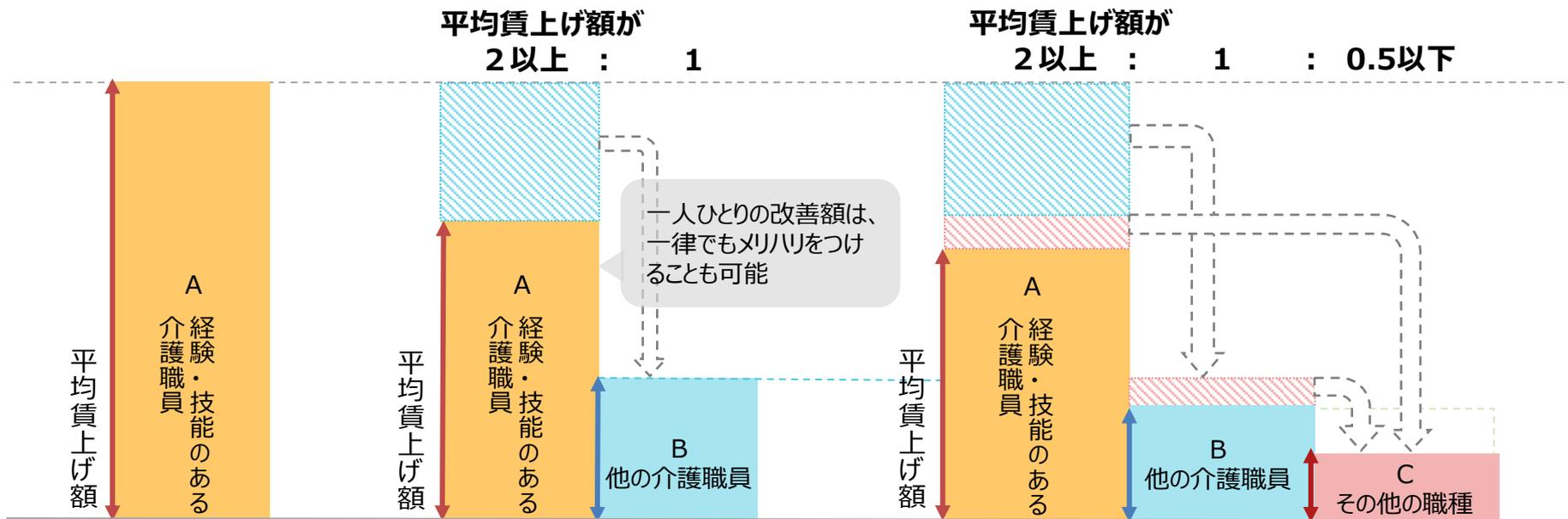
- ・ 440万円を判断するに当たっては、手当等を含めて判断することが可能。
- ・ 賃金年額440万円が原則。年度途中から加算を算定している場合、12ヶ月間加算を算定していれば、年収440万円以上と見込まれる場合について、要件を満たすものとして差し支えない。
- ・ 現に年収440万円の者がいる場合はこの限りでない。
- ・ 社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断。

### 例外的な取扱い

- ・ 以下の場合などは、月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増の条件を満たさなくてもよい。
  - ▶ 小規模事業所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

2 賃上げ額と方法を決める

グループ (A、B、C)の平均賃上げ額について、「Aは、Bの2倍以上」、「Cは、Bの2分の1以下」



留意点：平均賃上げ額の計算

- 原則、常勤換算方法による人数算出が必要。一方、その他の職種については、実人数による算出も可能であり、事業所内で検討し、設定することが重要
- 全ての職員をA、B、Cのいずれかに区分するため、賃金改善を行わない職員についても職員の範囲に含めることとなる

- 賃金改善後の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外
  - ※ 440万円の基準の判断にあたり
    - ・手当等を含めて判断
    - ・非常勤職員の場合は、常勤換算方法で計算し判断
- 平均賃金額について、CがBより低い場合、平均賃上げ額を、基本の1 : 0.5ではなくBと同等の水準（1 : 1）とすることが可能