

特定処遇改善加算のイメージ



特定処遇改善加算
(Ⅰ・Ⅱ・区分なし)

Ⅰ

Ⅱ

Ⅲ

Ⅳ

Ⅴ

処遇改善加算

■ 特定加算
賃金改善対象職種は福祉・介護職員を含むあらゆる職種に可能性がある。

■ 現行加算
賃金改善対象職種は福祉・介護職限定
ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、障害福祉サービス経験者、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員に限定

特定処遇改善加算は処遇改善加算の一類型ではなく、現行化加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ)を取得している事業所について、さらに処遇の向上を目指すものです。**(上乘せして算定できます。)**

《算定のための要件》

- ① 配置等要件 … 福祉専門職員配置等加算を算定していること(※)
(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)
- ② 現行加算要件 … 現行加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までのいずれかを算定していること。
- ③ 職場環境等要件… 複数の取組を区分ごとに1つ以上実施し、その内容を全ての職員に周知していること。
- ④ 見える化要件 … 特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。(令和2年度よりの要件)

①～④の全ての要件を満たす ➡ 特定加算(Ⅰ)の取得可能

②～④の要件を満たす ➡ 特定加算(Ⅱ)の取得可能

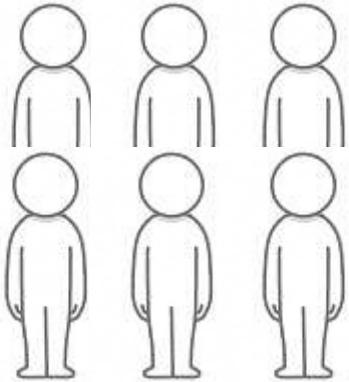
※ 重度障害者等包括支援、施設入所支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援にあっては 配置等要件がないため、特定加算の区分は1つとなります。(=「区分なし」)

※ 短期入所(併設型・空床利用型)は本体施設の加算区分、(単独型)は生活介護の(Ⅰ)の区分となります。

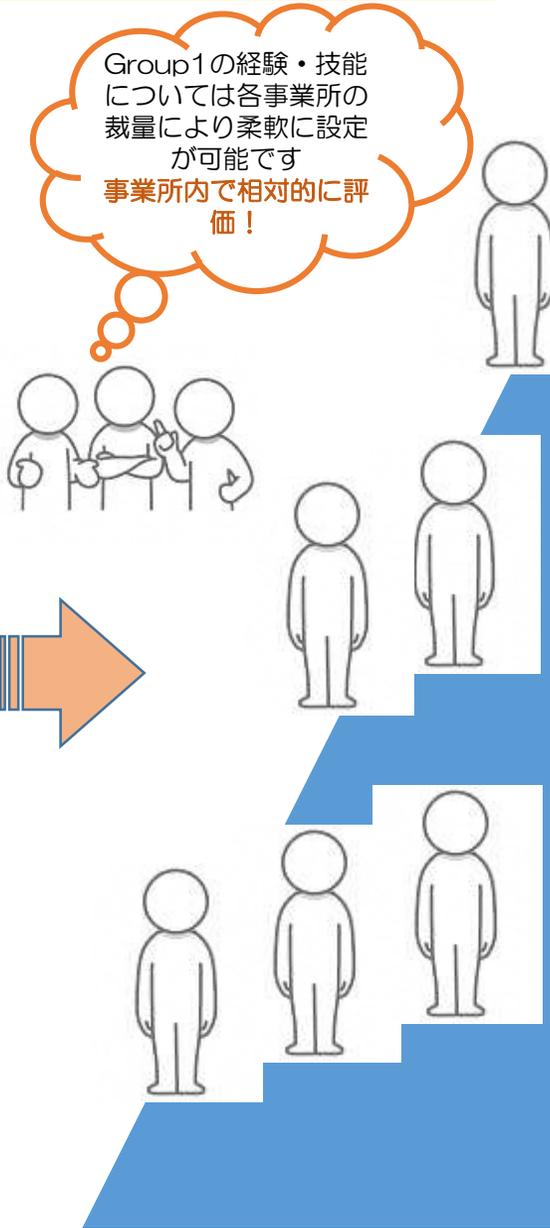
※ 障害者支援施設が行う日中活動系サービスは、施設入所支援の区分となります。(=「区分なし」)



賃金改善の対象となるグループ分けのイメージ



事業所の全従業員を
Group 1～3に分ける



届出単位は、事業所単位のほか法人単位でも可能です。
法人単位で届出する場合は、加算対象事業所の全従業員を
Group1からGroup3に分類してください。

→ **配分条件a**を満たす従業員の数は事業所数に応じて必要です！



Group1【経験・技能のある障害福祉人材】

◎ キャリア10年以上

- ・ 介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士の資格を持つ**福祉・介護職員**
- ・ 心理指導担当職員、サビ管、児発管、サ責

Group2【他の障害福祉人材】

◎ キャリア10年未満の

- 福祉・介護職員、心理指導担当職員、サビ管、児発管、サ責

◎ キャリア10年以上の資格を持たない**福祉・介護職員**

Group3【その他の職種】

◎ グループ1・2に属さないすべての職種

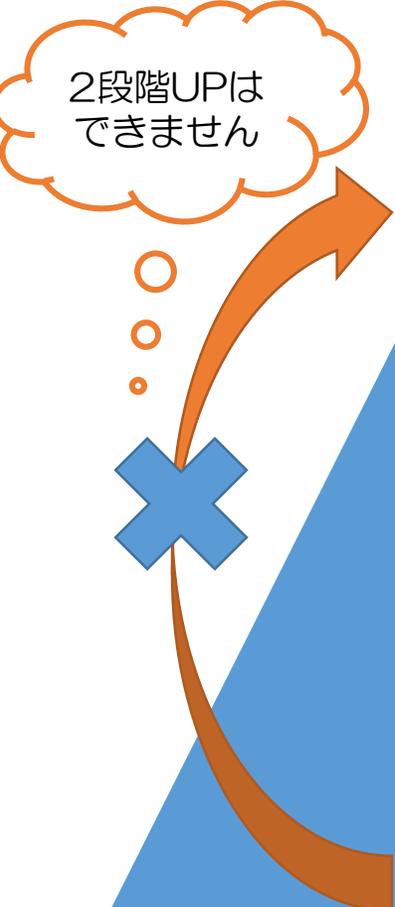
- 管理者、医療職（医師、看護職員、OT、PT、ST）、
運転手、調理担当職員、栄養士、事務職員 など

■ 「障害福祉人材」と「その他の職種」を兼務している場合は、「障害福祉人材」にグループ分けしてOK（例 管理者兼サービス管理責任者）



賃金改善の対象となるグループ分けの変更特例

※ 変更特例を適用する職員がいる場合は、別紙様式2添付資料4の提出が必要です。



Group1【経験・技能のある障害福祉人材】

- ◎ キャリア10年以上の
 - ・介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士の資格を持つ福祉・介護職員
 - ・心理指導担当職員、サビ管、児発管、サ責

Group2【他の障害福祉人材】

- ◎ キャリア10年未満の福祉・介護職員、心理指導担当職員、サビ管、児発管、サ責
- ◎ キャリア10年以上の資格を持たない福祉・介護職員

Group3【その他の職種】

- ◎ グループ1・2に属さないすべての職種
 管理者、医療職（医師、看護職員、OT、PT、ST）、運転手、調理担当職員、栄養士、事務職員 など

《 Group2からGroup1 》

- ◎ 研修等で専門的な技術を身につけた勤続10年以上の職員
 （例示：厚生労働省通知P15の表4）

《 Group3からGroup2 》

- ◎ サービス種別ごとに必要となる専門的な技能によりサービスの質の向上に貢献している職員
 （例示：厚生労働省通知P15の表5）

Group3の職員のうち賃金改善前の賃金額がすでに年額440万円を超えている場合は変更できません



配分ルールのイメージと条件

Group1【経験・技能のある障害福祉人材】

- ◎ キャリア10年以上の
 - ・ 介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士の資格を持つ福祉・介護職員
 - ・ 心理指導担当職員、サビ管、児発管、サ責

Group2【他の障害福祉人材】

- ◎ キャリア10年未満の福祉・介護職員、心理指導担当職員、サビ管、児発管、サ責
- ◎ キャリア10年以上の資格を持たない福祉・介護職員

Group3【その他の職種】

- ◎ グループ1・2に属さないすべての職種
管理者、医療職（医師、看護職員、OT、PT、ST）、
運転手、調理担当職員、栄養士、事務職員 など

グループ間の平均賃金改善額の比率は、**2:1:0.5**

2倍
以上

2倍
以上

条件a

Group1のうち1人以上は、賃金改善見込額が月額平均8万円以上又は改善後年額440万円以上となること。

※ 現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合は、当該要件は満たしているものとし（新たに要件を満たす者を設定しなくてもよい）。

※ **ただし、Group1の改善額0円ではGroup2、3への配分はできません。**

◆ **例外的に当該賃金改善が困難な場合には、合理的な説明の上猶予できます。（厚労省通知 P.4を参照）**



条件b

Group1の賃金改善見込額の平均が、Group2の賃金改善見込額の平均の2倍以上であること。

条件c

Group2の賃金改善見込額の平均が、Group3の賃金改善見込額の平均の2倍以上であること。

※ Group3の改善後平均賃金額がGroup2の改善後平均賃金額を上回らない場合は、当該要件は満たしているものとし。

ただし、両方のGroupの平均賃金改善額が等しくなる（1:1）までが限度です！

条件d

Group3の賃金改善後の年額が440万円を上回らないこと。

※ 賃金改善前の年額が既に440万円を上回る者は、特定加算による賃金改善の対象とはなりません。





■ 賃金改善見込額 = a - b

a：特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額

b：初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

■ グループごとの平均賃金改善額 = a - b ÷ c

a：特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の当該グループにおける総額

b：初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

c：当該グループの対象人数（原則として常勤換算方法による。） **POINT!** Group 3だけは、常勤換算方法以外に、実人数による算出も可能！

■ 賃金改善に要する費用の見込額が月額平均8万円

- ・賃金改善実施期間における平均
- ・法定福利費等の増加分も含めて判断します。

※ 現行加算による改善額を含めることはできません。

■ 賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円

- ・手当等を含めて判断します。
- ・法定福利費等の増加分は含めずに判断します。

※ 現行加算による改善額を含めることができます。

■ 非常勤職員の給与計算（その他の職種の440万円を超える、超えないの基準の考え方）

- ・常勤換算方法で計算し、賃金額を判断します。

例：常勤換算で0.5人の従業者が180万円／年の収入がある場合
→ 180万円 ÷ 0.5人 = 360万円／年の収入ありと考えます。





Group 1

平均賃金改善額
 $((450+350) - (378+254))/1.8人 = 93.3万円$

条件b: G1の平均賃金改善額が
 G2の2倍以上なので
 クリア

平均賃金改善額
 $((420 + 200) - (380 + 190))/1.5人 = 33.3万円$
 改善後の平均賃金額
 $(420 + 200)/1.5人 = 413.3万円$

サービス管理責任者 1.0人
 (勤続11年)

生活支援員 0.8人
 (勤続10年、介護福祉士)

常勤換算
 人数1.8人

Group 2

生活支援員 1.0人
 (勤続4年)

生活支援員 0.5人
 (勤続1年)

常勤換算
 人数1.5人

平均改善月額 6万円/月
 改善前賃金 378万円/年
 改善後賃金 450万円/年

平均改善月額 8万円/月
 改善前賃金 254万円/年
 改善後賃金 350万円/年
 → 常勤換算割戻後 437.5万円/年

どちらか1人
 いればOK

条件a: G1のうち1人以上は、賃金改善見込額が月額平均8万円以上又は
 改善後の賃金年額440万円以上であること
 ※ すでに賃金年額が440万円以上の者がいる場合はこの条件はクリア

改善前賃金 380万円/年
 改善後賃金 420万円/年

改善前賃金 190万円/年
 改善後賃金 200万円/年

条件c: G2の平均賃金改善額が G3の2倍以上ではないが、
 G3の平均賃金額がG2の平均賃金額を上回って
 いないのでクリア

注! この場合はGroup3の平均賃金改善額がGroup2の
 平均賃金改善額を上回っていないかもチェック!

Group 3

常勤換算人数3.1人
 実人数4人

看護師 1.0人
 (勤続4年)

管理者 1.0人
 (勤続5年)

運転手 0.3人
 (勤続7年)

事務員 0.8人
 (勤続5年)

年額440万円を超
 えているので改善
 対象にはできませ
 ん!
 ただし、平均時の
 母数には算入可

G3だけは実
 人数による平
 均も可能!!

平均賃金改善額
 常勤換算 $((450 + 440 + 130 + 280) - (450 + 380 + 105 + 255))/3.1人 = 35.5万円$
 実人数 $((450 + 440 + 130 + 280) - (450 + 380 + 105 + 255))/4人 = 27.5万円$
 改善後の平均賃金額
 常勤換算 $(450 + 440 + 130 + 280)/3.1人 = 419.4万円$
 実人数 $(450 + 440 + 130 + 280)/4人 = 325万円$

改善前賃金
 450万円/年

改善前賃金 380万円/年
 改善後賃金 440万円/年

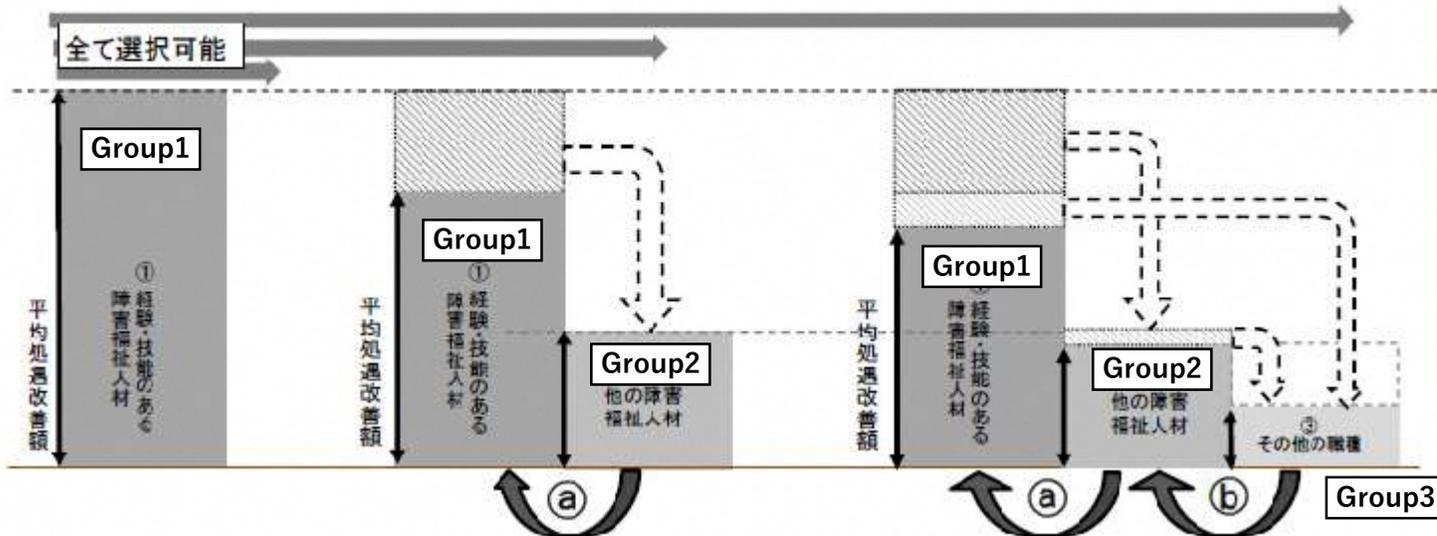
改善前賃金 105万円/年
 改善後賃金 130万円/年
 → 常勤換算割戻後 433.3万円/年

改善前賃金 255万円/年
 改善後賃金 280万円/年
 → 常勤換算割戻後 350万円/年

条件d: G3の賃金改善後の賃金見込額が全員年額
 440万円を上回っていないのでクリア

想定される各Groupへの主な配分パターン

図1 配分方法のイメージ



【基本の考え方】

- ・リーダー級の障害福祉人材について他産業と遜色ない賃金水準 (=440万円) をめざし、福祉・介護職員のさらなる処遇改善を行うというもの。
- ・趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる。



- ・ Group 1 の中から賃金改善見込額が平均月額8万円以上又は改善後年額440万円以上となる者を設定する。
- ・ そのうえで、他のGroupへも、2対1対0.5の傾斜配分で改善が可能。

■ 上記の配分方法を基本としつつ、以下の配分パターンが想定できます。

- Group 1 と Group 3 ➡ 福祉・介護職員の定着が進んでおり、Group 2 となる職員がない場合
※ Group 1 の平均賃金改善額がGroup 3 の4倍以上であることが必要！
- Group 2 と Group 3 ➡ Group 1 の設定が困難な場合に限る（厚労省Q&A（Vol.1）問5を参照）※
- Group 2 のみへ配分 ➡ Group 1 の設定が困難な場合に限る（厚労省Q&A（Vol.1）問5を参照）※
- Group 3 のみへの配分はできません

※ Group 1 の設定が例外的に困難な場合は、設定しない理由を計画書に具体的に記載する必要があります

