

介護職員処遇改善加算・
介護職員等特定処遇改善加算・
介護職員等ベースアップ等支援加算
計画書及び実績報告書の作成について

ちゃーがんじゅう課 施設G

～きちんと処遇改善加算を支払っているはずなのに何故報告書では数字が合わない？～

- 処遇改善加算を算定していることを前提に、計画書と報告書の書き方について説明します。
- 今回説明するのは計画書及び報告書における各数値の考え方や特に間違いの多いところになります。
- 処遇改善加算等を算定するにあたっては、今日取り上げたポイント以外にも処遇改善加算関連通知を全て熟知の上算定するようお願いします。

留意事項

- 令和5年度の処遇改善加算計画書の様式の変更予定（令和5年度2月末頃通知予定）
→ **提出締切：令和5年4月15日**
- 令和4年度実績報告書の提出期限は例年通り
→ **提出締切：令和5年7月末予定**

※締切厳守でお願いいたします※

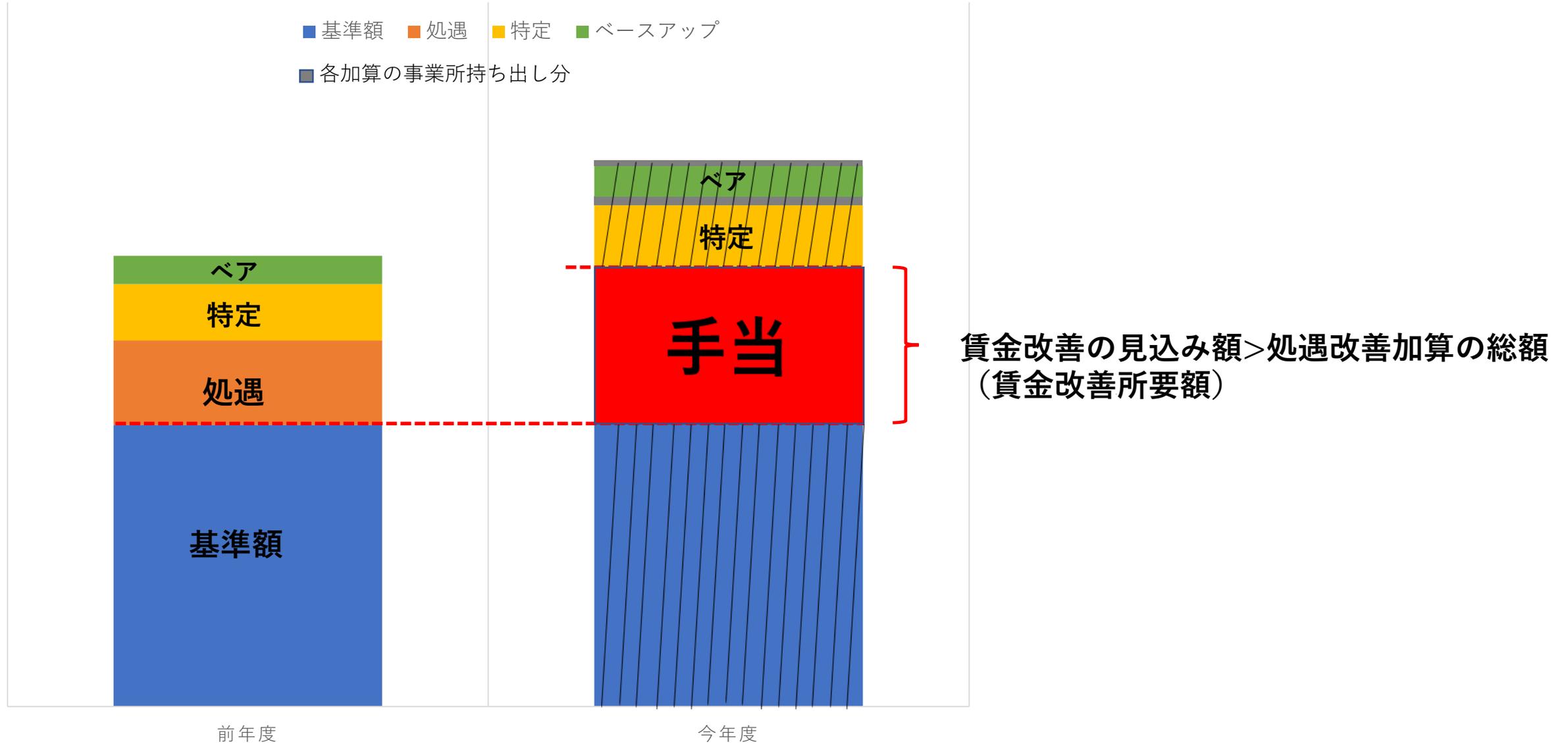
今回は令和4年6月21日付通知 介護保険最新情報Vol.1082「介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」を元に説明します。

計画書の数字は何を確認するためのものなのか？

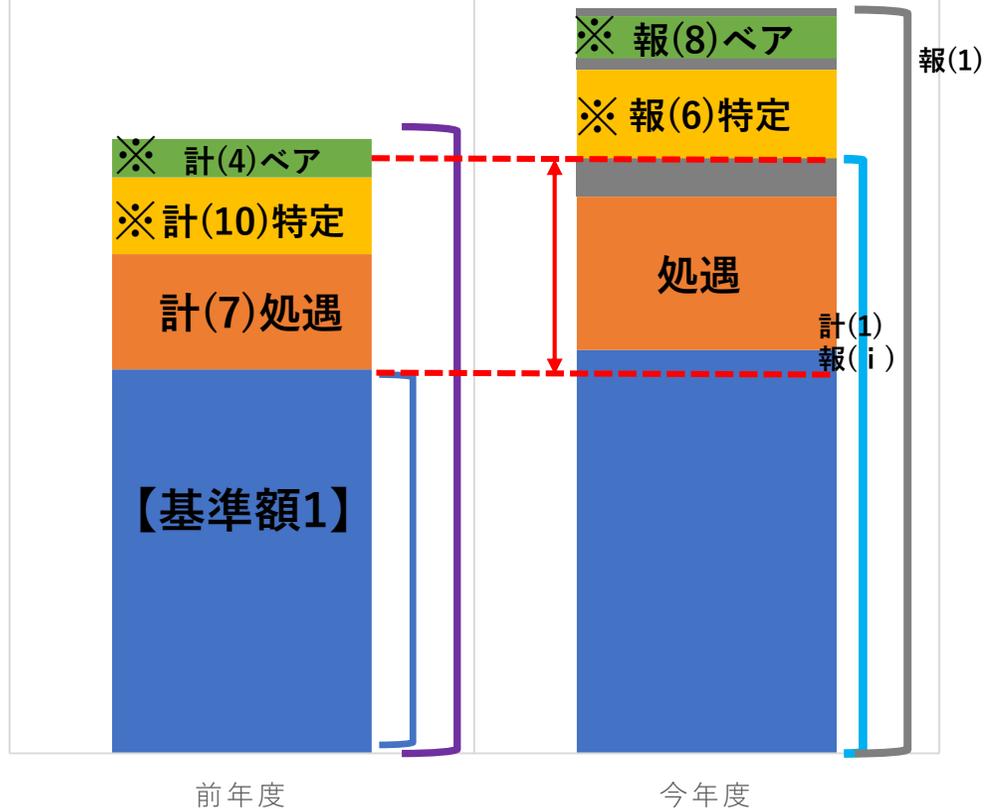
①各加算の算定額に相当する賃金改善を実施しているか
→加算のお金は全て給与として支給されているか。

②各加算の配分ルールを満たしているか
→支給すべき職員に支給すべき額が支給されているか

処遇改善加算の仕組み



計画書と報告書の関係



※特定・ベアについてCグループにも配分する場合、
処遇改善加算の欄には介護職員に配分したのみの加算額を記入する

計画書
報告書

2 賃金改善計画について<共通>

<計画書>

		処遇改善加算	
①	令和 5 年度の加算の見込額		円
②	賃金改善の見込額(i - ii) (右側の額は加算見込額を上回ること)		円
	i)それぞれの加算の算定により賃金改善を行う場合の賃金の総額(見込額)	(1)	円
	ii)前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)【基準額1・基準額2・基準額3】	【基準額1】	円
	(ア)前年度の賃金の総額	(4)	円
	(イ)前年度の処遇改善加算の総額	(7)	円
	(ウ)前年度の特定加算の総額	(10)	円
	(エ)前年度のベースアップ等加算の総額 (介護職員処遇改善支援補助金の総額を含む)	(13)	円
	(オ)前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額		円

2 実績報告<共通>

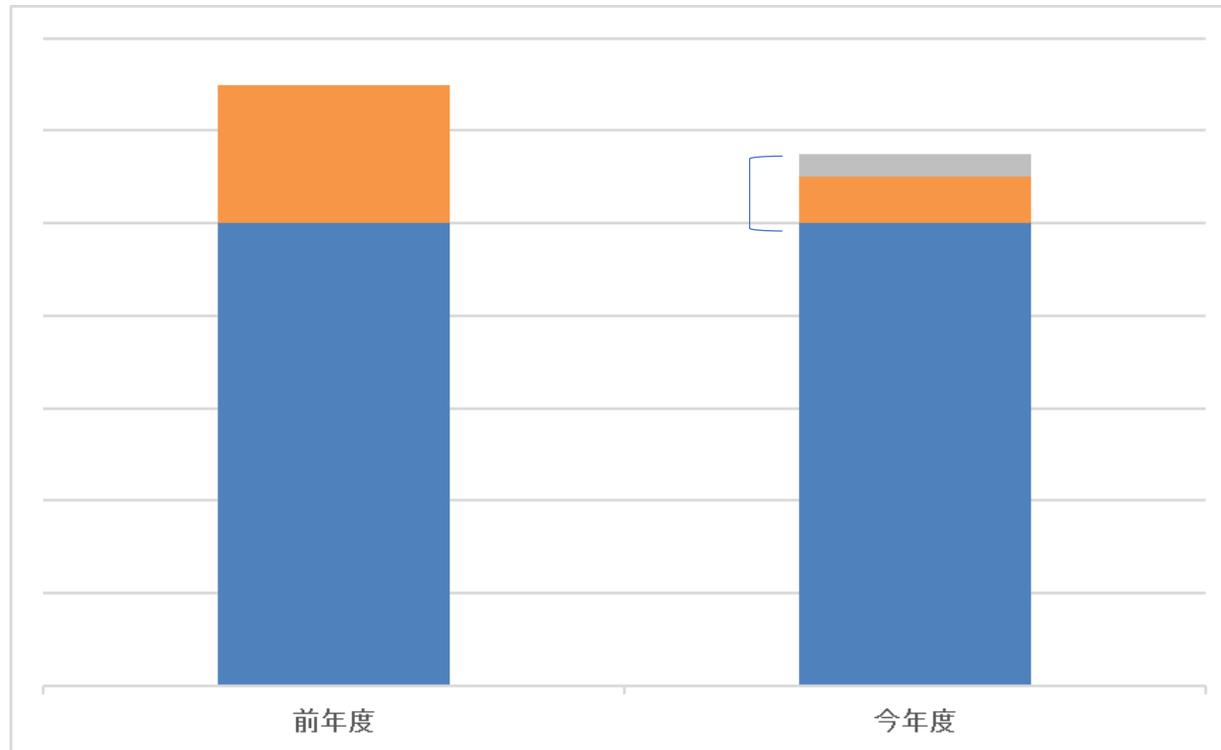
<報告書>

		処遇改善加算	
①	令和 5 年度の加算の総額		円
②	賃金改善所要額(i - ii) (右欄の額は①欄の額以上であること)		円
	i)それぞれの加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額	(1)-(6)-(8)	円
	(a)本年度の賃金の総額	(1)	円
	(b)処遇改善加算の総額		円
	(c)特定加算の総額	(6)	円
	(d)処遇改善支援補助金及びベースアップ等加算の総額	(8)	円
	ii)前年度の賃金の総額 【基準額1・基準額2・基準額3】	【基準額1】	円

介護職員処遇改善加算(2)

処遇改善加算の仕組みにおける原則

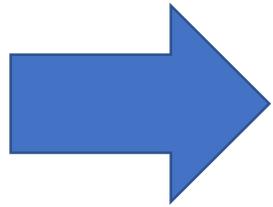
基本給（基本水準）を引き下げるか、加算相当額の賃金改善額を実施していない場合(算定要件を満たさない) 以外、原則賃金改善所要額が加算の見込み額を下回ることはない。



※ただし事業者は就業規則に定める賃金を支払う必要があるため、実際の支払額については労働基準法等関連法令を遵守し、労使間で適切に話し合うこと。

作成のポイント①

- 職員数に変動があった場合など、前年度の賃金総額をそのまま賃金水準とすると、今年度の比較に適さない場合があります。



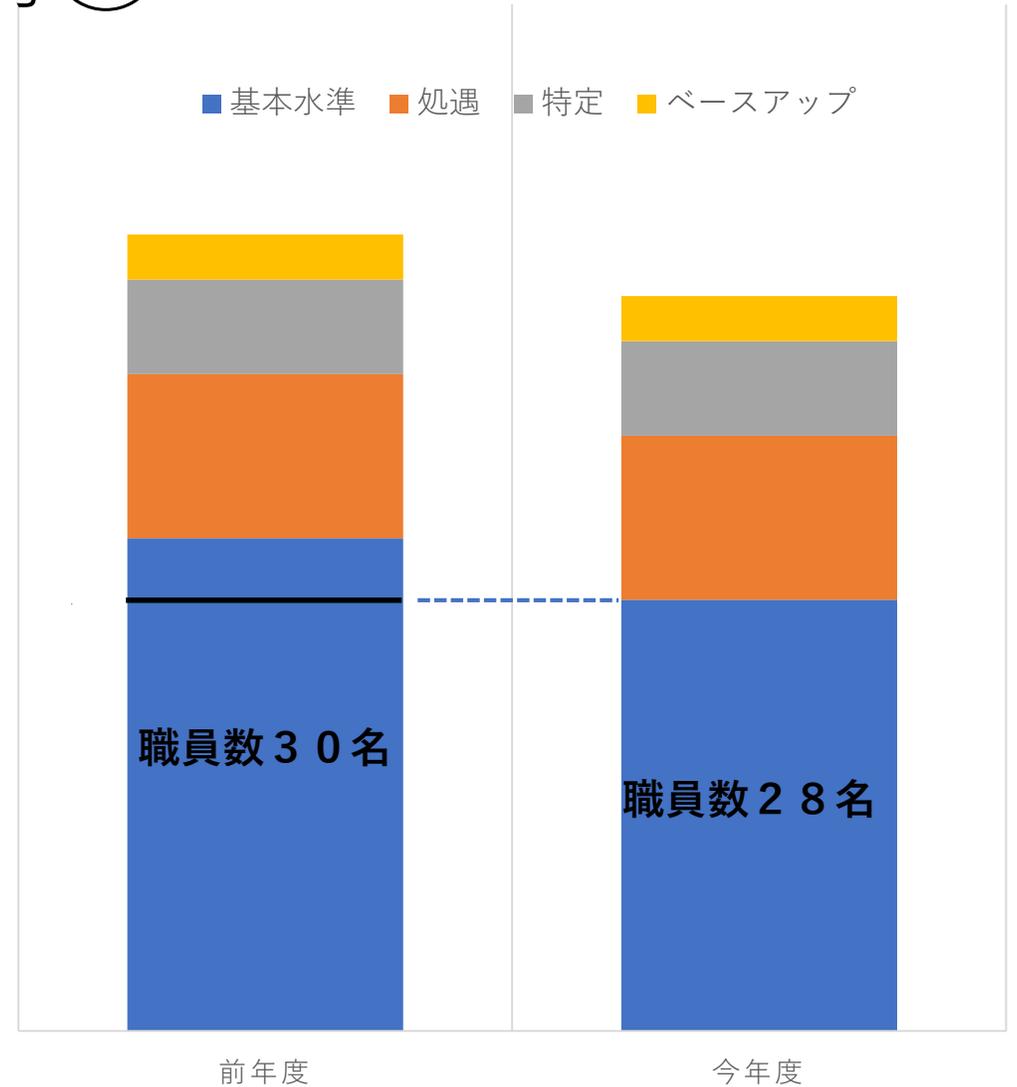
前年度の賃金総額を修正してください。

・前年度の賃金水準と比較して、処遇改善加算等によってどれだけ改善したかを確認するもの。今年度の職員数、実施期間、賃金規程などに合わせて前年度の賃金総額を補正する必要があります。

前年度の数値を補正する例①

			処遇改善加算	×
①	令和	年度の加算の見込額	10,668,288	円
②	賃金改善の見込額(i - ii) (右側の額は加算見込額を上回ること)		-8,630,843	円
	i)それぞれの加算の算定により賃金改善を行う場合の賃金の総額(見込額)		(1) 122,670,000	円
	ii)前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)【基準額1・基準額2・基準額3】		【基準額1】 131,300,843	円
	(ア)前年度の賃金の総額		(4) 145,810,000	円
	(イ)前年度の処遇改善加算の総額		(7) 10,556,288	円
	(ウ)前年度の特定加算の総額		(10) 2,270,564	円
	(エ)前年度のベースアップ等加算の総額 (介護職員処遇改善支援補助金の総額を含む)		(13) 1,682,305	円
	(オ)前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額		0	円

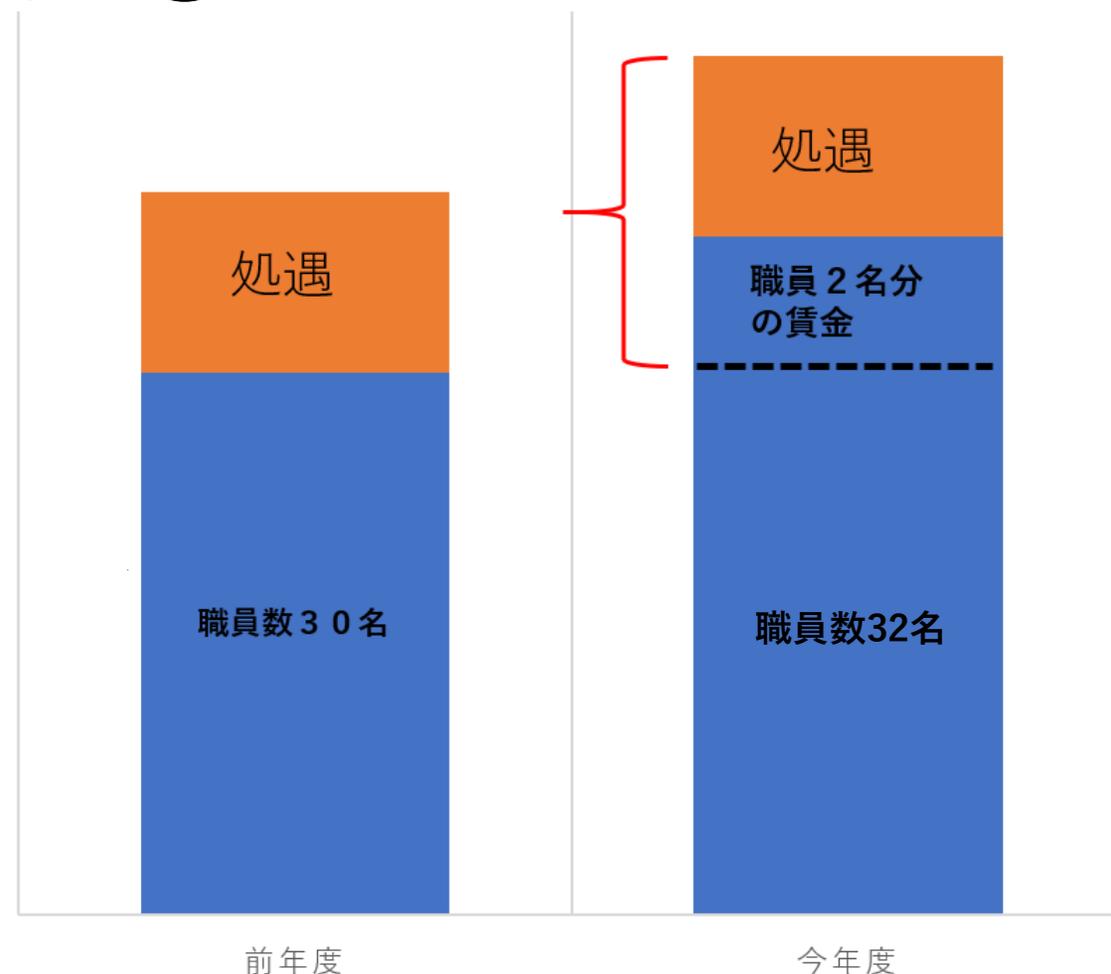
前年度の職員数から2名減った場合、前年度の賃金水準を今年度の職員数に換算して記載する。



前年度の数値を補正する例②

■ 基本水準 ■ 処遇

		処遇改善加算	○
①	令和 年度の加算の見込額	10,668,288	円
②	賃金改善の見込額(i - ii) (右側の額は加算見込額を上回ること)	94,319,157	円
	i) それぞれの加算の算定により賃金改善を行う場合の賃金の総額(見込額)	(1) 225,620,000	円
	ii) 前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)【基準額1・基準額2・基準額3】	【基準額1】 131,300,843	円
	(ア) 前年度の賃金の総額	(4) 145,810,000	円
	(イ) 前年度の処遇改善加算の総額	(7) 10,556,288	円
	(ウ) 前年度の特追加算の総額	(10) 2,270,564	円
	(エ) 前年度のベースアップ等加算の総額 (介護職員処遇改善支援補助金の総額を含む)	(13) 1,682,305	円
	(オ) 前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額	0	円



職員2名分の賃金がそのまま賃金改善所要額として計上されてしまうため、実態にそぐわないので前年度の賃金水準を今年度に合わせて修正する必要があります。

※具体的な方法については介護保険最新情報Vol.941「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)」の送付について」問22を参考にしてください。

処遇改善加算の配分における注意点

- 介護職員処遇改善加算は「**介護職員**」にのみ配分できる。
- 当該事業所で勤務する他職種と介護職員を兼務する場合は配分可能。
- 「介護職員」のみ配分可能な加算の趣旨を踏まえ、配分の仕方については十分に検討すること。

特定加算計画書のポイント

①特定加算の見込額／②賃金改善の見込額		別紙様式2-1 2(1)のとおり											
③処遇改善加算の取得状況		別紙様式2-2のとおり											
④算定する特定加算の区分／⑤介護福祉士の配置等要件(サービス提供体制強化加算等の届出情報)／⑥特定加算の算定対象月		別紙様式2-3のとおり											
⑦ 平均賃金改善額	経験・技能のある介護職員(A)	他の介護職員(B)	その他の職種(C)										
i) 前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)(h)	94,955,000 円	178,329,000 円	132,339,000 円										
ii) 前年度の常勤換算職員数(i)	320.1 人	637.8 人	594.3 人										
iii) 前年度の一月当たりの常勤換算職員数(j)	26.7 人	53.2 人	49.5 人										
iv) 前年度のグループ毎の平均賃金額(月額)【基準額4】(h)/(i)	296,642 円	279,600 円	222,680 円										
○ (A)のみ実施													
v) グループ毎の平均賃金額(月額)(g)	$(iv) = (i) \text{ 前年度の賃金の総額} \div (ii) \text{ 前年度の常勤換算職員数}$												
※予定している配分方法について選択すること。(いずれか1つ)													
<input type="radio"/> (A)(B)(C)全て実施 <table border="1" style="display: inline-table; margin-left: 20px;"> <tr> <td>18,609 円</td> <td>12,403 円</td> <td>6,201 円</td> </tr> <tr> <td>(17,563,793 円)</td> <td>(5,962,324 円)</td> <td>(7,918,075 円)</td> </tr> <tr> <td>(3,683,394 円)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					18,609 円	12,403 円	6,201 円	(17,563,793 円)	(5,962,324 円)	(7,918,075 円)	(3,683,394 円)		
18,609 円	12,403 円	6,201 円											
(17,563,793 円)	(5,962,324 円)	(7,918,075 円)											
(3,683,394 円)													
<input type="radio"/> 上記以外の方法で実施 <table border="1" style="display: inline-table; margin-left: 20px;"> <tr> <td>円</td> <td>円</td> <td>円</td> </tr> <tr> <td>(0 円)</td> <td>(0 円)</td> <td>(0 円)</td> </tr> </table>					円	円	円	(0 円)	(0 円)	(0 円)			
円	円	円											
(0 円)	(0 円)	(0 円)											
月額平均8万円の賃金改善となる者又は改善後の賃金が月額44万円となる者		6 人(見込)											
(「月額平均8万円の処遇改善又は改善後の賃金が月額44万円以上となる者」を設定できない場合その理由)													
<input type="checkbox"/> 小規模事業所等で加算額全体が少額であるため。 <input type="checkbox"/> 職員全体の賃金水準が低く、直ちに月額平均8万円等まで賃金を引き上げることが困難であるため。 <input type="checkbox"/> 月額平均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や役職にある者に求められる能力や処遇を明確化することが必要であり、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ため。 <input type="checkbox"/> その他()													
⑧ 賃金改善実施期間(k)		令和 5 年 4 月 ~ 令和 6 年 3 月 (12 か月)											

合計が基準額2と一致

1年間の延常勤換算数です。常勤が1人の場合1.2人になります。

・ 処遇・特定・ベースアップ等の加算を除いた場合の平均賃金月額です。常勤換算数により平均するため、極端に高い、極端に低いなど実態とかけ離れた数字が出る場合は常勤換算職員数や i) の前年度の賃金の総額などに誤りがある可能性が高いです。見直しをお願いします。

・ Cグループについて、これまでCグループに特定加算を配分するに関わらず記載を求めていましたが、令和5年度よりCグループに特定加算を配分しない場合は記載は不要とします。

特定加算報告書のポイント

$$\frac{\{(A \text{ グループの賃金の総額}) - (A \text{ グループに配分した処遇}) - (A \text{ グループに配分したベア・支援補助金})\}}{\div (1 \text{ 年間の常勤換算職員数})}$$

報告書（別紙様式3-1）

③ 平均賃金改善額＜特定加算＞

	賃金改善を実施したグループ	前年度の平均賃金額(月額)【基準額4】	本年度の平均賃金額(月額)	平均賃金改善額 (配分比率)	(e) 改善後の賃金が最も高額となった者の賃金(年額)
(A) 経験・技能のある介護職員	<input checked="" type="checkbox"/>	296,642 円	316,165 円	19,523 円 (1.57)	/
(B) 他の介護職員	<input checked="" type="checkbox"/>	279,600 円	292,018 円	12,418 円 (1.00)	
(C) その他の職種	<input checked="" type="checkbox"/>	222,680 円	228,404 円	5,724 円 (0.46)	

報告書(別紙様式3-1) ③には、特定処遇改善加算のみによる各グループの平均月額給与が計算されます。極端に高の場合、別紙様式3-2に間違いがある場合が多いです。再度確認をお願いします。

特定加算における配分のポイント

- ・ Aグループにおける月額 8 万円の改善又は年収 4 4 0 万円の条件は**原則必須**です。設定が困難である合理的な理由がある場合のみ認められることに十分留意してください。
- ・ **Aグループを設定せずにBグループに配分すること、Bグループを設定せずにCグループに配分することは原則としてできません。**介護福祉士資格がないなど合理的な理由がある場合のみに限り、Aグループを設定しないことができます。
- ・ 介護福祉士資格を持つリーダークラスの介護職員がいるのにも関わらずAグループを設定しないことは特定加算の趣旨に反するため原則認められません。事業者と職員間で十分に協議してください。

ベア加算における計画書の対応関係

別紙様式2-4

(列ごとの合計を「2賃金改善計画について」(4)に転記)

①介護職員等 ベースアップ等支 援加算の見込額 (a×b×1×m) [円]	(n-1) ③ i) 介護 職員の賃金 改善見込額 [円]	(n-2) 左記のうち、 ベースアップ 等による賃 金改善の見 込額[円]	(o-1) ③ ii) その 他職種の賃 金改善見込 額[円]	(o-2) 左記のうち、 ベースアップ 等による賃 金改善の見 込額[円]
656,640	634,219	424,840	22,463	15,000
575,520	444,671	368,000	130,887	92,100
4,306,176	3,584,640	2,505,390	721,817	457,750
887,808	792,468	553,500	95,398	75,750
2,665,728	2,092,599	1,643,500	675,838	486,080
102,528				

別紙様式2-1(4)

①ベースアップ等加算の見込額/②賃金改善の見込額	別紙様式2-1 2(1)のとおり		
③処遇改善加算の取得状況	別紙様式2-2のとおり		
④ベースアップ等加算の算定対象月	別紙様式2-4のとおり		
⑤ベースアップ等による賃金改善の見込額等			
i) 介護職員の賃金改善の見込額 (n-1)	7,548,597	円	要件
(うち、ベースアップ等による賃金改善の見込額)(n-2)	5,495,230	円	
(一月あたり)	457,936	円	
	(72.80)	%	
i) その他の職員の賃金改善の見込額 (o-1)	1,646,403	円	要件
(うち、ベースアップ等による賃金改善の見込額)(o-2)	1,126,680	円	
(一月あたり)	93,890	円	
	(68.43)	%	
⑥ 賃金改善実施期間	令和 5 年 4 月 ~ 令和 6 年 3 月 (12 か月)		

別紙様式2-1(1)

ベースアップ等加算	○
9,194,400	円
9,195,000	円
(3) 414,817,000	円
【基準額3】	
405,622,000	円
(6) 471,711,000	円
(9) 39,331,000	円
(12) 17,564,000	円
(15) 9,194,000	円
0	円

赤枠と青枠の合計と一致

令和4年度実績報告書におけるベア加算注意点

- ・ ベースアップ等支援加算のみを算定した事業所は実施期間に合わせて各項目の数字を補正してください。

		ベースアップ等加算	
①	令和	年度の加算の総額	円
②	賃金改善所要額(i - ii) (右欄の額は①欄の額以上であること)		円
	i)それぞれの加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額		(3)-(5)-(7) 円
	(a)本年度の賃金の総額		(3) 円
	(b)処遇改善加算の総額		(5) 0 円
	(c)特定加算の総額		(7) 0 円
	(d)処遇改善支援補助金及びベースアップ等加算の総額		
	ii)前年度の賃金の総額 【基準額1・基準額2・基準額3】		【基準額3】 円

ベースアップ等支援加算の算定期間が6カ月であれば、(a)~(d)も6カ月分で入力する。

その他注意点① 賃金改善実施期間と算定期間

別紙様式2-1 2/2 (2) 介護職員処遇改善加算

新規・継続 の別	算定する 処遇改善 加算の区 分	加算率 (c)	算定対象月 (d)																					
			令和	年	月	～	令和	年	月	(ヶ月)													

算定対象月 = サービス提供期間 (4月～3月)

賃金改善実施期間

**= 賃金の上乗せを行った期間
(下記4パターンのいずれか)**

⑤賃金改善実施期間

										令和	年	月	～	令和	年	月	(か月)
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----	---	---	---	----	---	---	---	-----



4パターンのうちいずれか1つ前年度と重複しないよう注意!

その他注意点② 賃金改善として認められないもの

- ・通勤手当、住宅手当などの福利厚生
- ・時間外手当、休日手当、夜勤手当（深夜勤務手当）
※労働基準法に定められている以上の手当を支払う場合は上乗せ分は含めてよい
- ・各種研修に係る参加費、教材費、交通費等
- ・各種資格取得に要する費用
- ・退職手当、退職金の積立、退職手当共済制度の掛金
- ・健康診断費用
- ・物品購入費用
- ・慰安旅行の費用負担
- ・図書カード、商品券等の支給

※研修を実施することや様々な福利厚生を実施することは職場環境要件やキャリアパス要件を満たすためにも必要ですが、賃金改善としては取り扱いできません。
例えば健康診断を受診させるために20万円事業所が負担した場合に、賃金の総額に20万円上乗せするといった扱いはできません。

その他注意点③ 役員に加算を配分する場合

- 処遇改善加算は「賃金の改善」に使うもの。
- 役員報酬は「賃金」ではないため、事業所（現場）で介護職員等の業務を行う役員に処遇改善加算を配分する場合は役員報酬とは別に賃金規程に沿った賃金として支払った上で賃金に上乘せする。

まとめ

- 処遇改善加算の算定要件を満たしていることを証明するため、賃金規定等にしっかりと支払い方法やキャリアパス要件を満たしていることが分かるよう整備することが大切です。給与明細や勤務記録等実績報告の根拠となる資料は提出を求める場合があります。適切に保存してください
- 職員への周知、特定加算は加えて見える化も算定要件です。
- 計画書及び報告書が何を確認するためのものなのか？ということ意識して計画書作成してください。