

【令和4年度介護報酬改定】 令和4年10月から新たな3本目の処遇改善加算が新設 介護職員等ベースアップ等支援加算

第 208 回介護給付費分科会（2/28 開催）において、標題介護報酬改定について諮問答申されました。

本年 2～9 月の介護職員処遇改善支援補助金に引き続き、10 月からは、介護報酬上の加算（介護職員等ベースアップ等支援加算）として、各サービスごとに一律の加算率に基づき補助金額が配分されます。

【加算開始】・令和 4 年 10 月以降

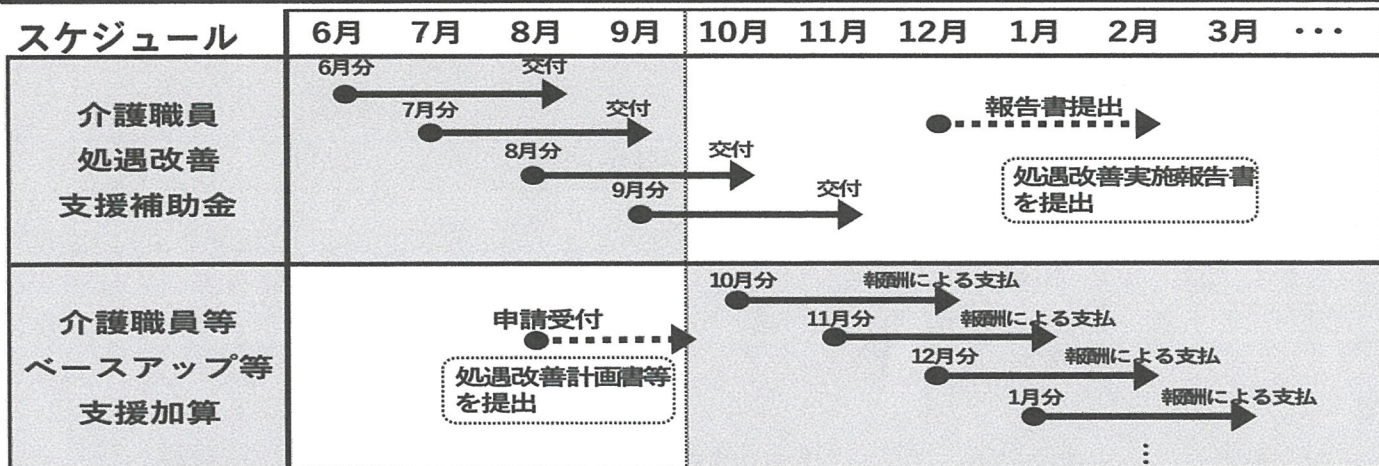
【加 算】・ 総単位数 × 加算率〔老健は 0.8%〕

（処遇改善加算及び特定処遇改善加算を除く）

※支援補助金では  総報酬（処遇改善加算等も含む）× 交付率

【取得要件】・ 処遇改善加算 I～Ⅲのいずれかを取得している事業所
・ 加算額の 2/3 以上は、「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げに使用する

【対象職種】・ 介護職員、その他職員（看護、リハ等々、事業所の判断）
・ 各職員への配分ルール無し
（介護職員の処遇改善という措置の趣旨を踏まえた配分）



※ 「介護職員処遇改善支援補助金」を取得していなくても、10 月からの「介護職員等ベースアップ等支援加算」の算定は可能

★ 関連の参考資料はこちらから↓

⇒ <https://www.roken.or.jp/member/archives/12387>

公益社団法人全国老人保健施設協会

<https://www.roken.or.jp/>



ROKEN くん

介護職員等ベースアップ等 支援加算

全国老人保健施設協会
令和3年2月28日

令和4年度介護報酬改定による処遇改善

国費150億円程度
※改定率換算+1.13%

- 介護・障害福祉職員の処遇改善については、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を踏まえ、令和4年10月以降について臨時的報酬改定を行い、収入を3%程度（月額平均9,000円相当）引き上げるための措置を講ずることとする。
- これらの処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策（注）を講ずることとする。
（注）現行の処遇改善加算（Ⅰ）（Ⅱ）（Ⅲ）を取得していることに加えて、具体的には、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より改善を図るなどの措置を講ずる。

◎ **加算額** 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）に応じて必要な加算率を設定し、各事業所の介護報酬にその加算率を乗じて単位数を算出。

◎ **取得要件**

- ・ 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）
- ・ 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」

◎ **対象となる職種**

- ・ 介護職員
- ・ 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。

◎ **申請方法** 各事業所において、都道府県等に介護職員・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。
※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）

◎ **報告方法** 各事業所において、都道府県等に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書（※）を提出。
※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）

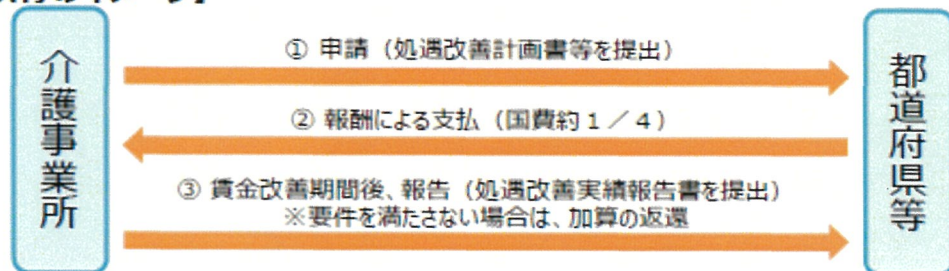
◎ **交付方法**

対象事業所は都道府県等に対して申請し、対象事業所に対して報酬による支払（国費約1/4：150億円程度（令和4年度分））。

◎ **申請・交付スケジュール**

- ✓ 申請は、令和4年8月に受付、10月分から毎月支払（実際の支払は12月から）
- ✓ 賃金改善期間後、処遇改善実績報告書を提出。

【執行のイメージ】



令和4年度介護報酬改定による処遇改善 加算率

- 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加算率を介護報酬（※1）に乗じる形で、単位数を算出。

サービス区分（※2）	加算率
・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	2.4%
・（介護予防）訪問入浴介護	1.1%
・通所介護 ・地域密着型通所介護	1.1%
・（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 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	1.5%
・（介護予防）認知症対応型通所介護	2.3%
・（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	1.7%
・（介護予防）認知症対応型共同生活介護	2.3%
・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	1.6%
・介護老人保健施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（老健）	0.8%
・介護療養型医療施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（病院等）	0.5%
・介護医療院 ・（介護予防）短期入所療養介護（医療院）	0.5%

※1 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。

※2 （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、介護予防支援は加算対象外。

処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

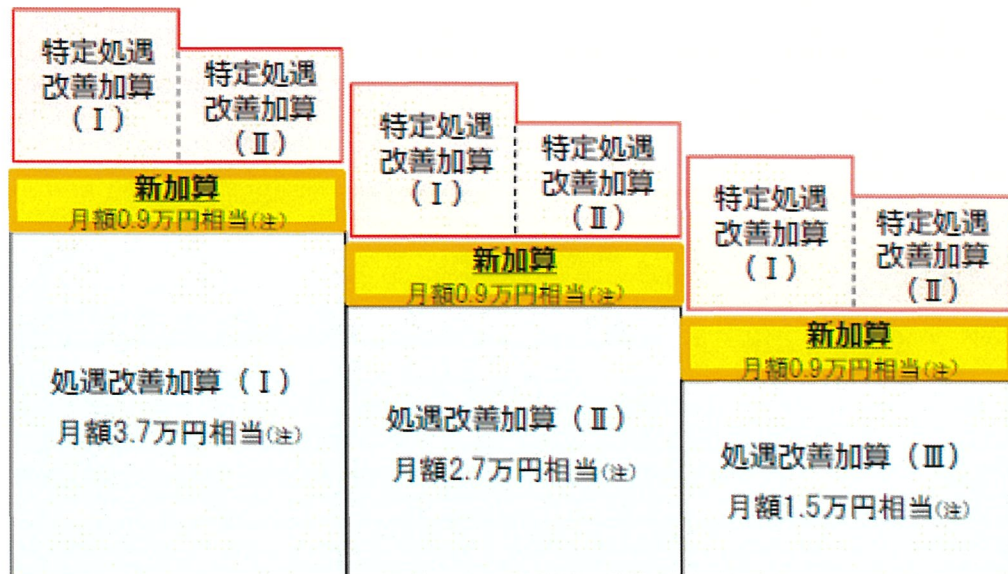
新加算（介護職員等ベースアップ等支援加算）

- 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

全体のイメージ



〔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。〕

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を満たすかつ職場環境等要件を満たす

<キャリアパス要件>

- 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昇給を判定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

介護現場で働く方々の収入の引上げ（介護職員等ベースアップ等支援加算）概略

1. 支援加算の算定要件

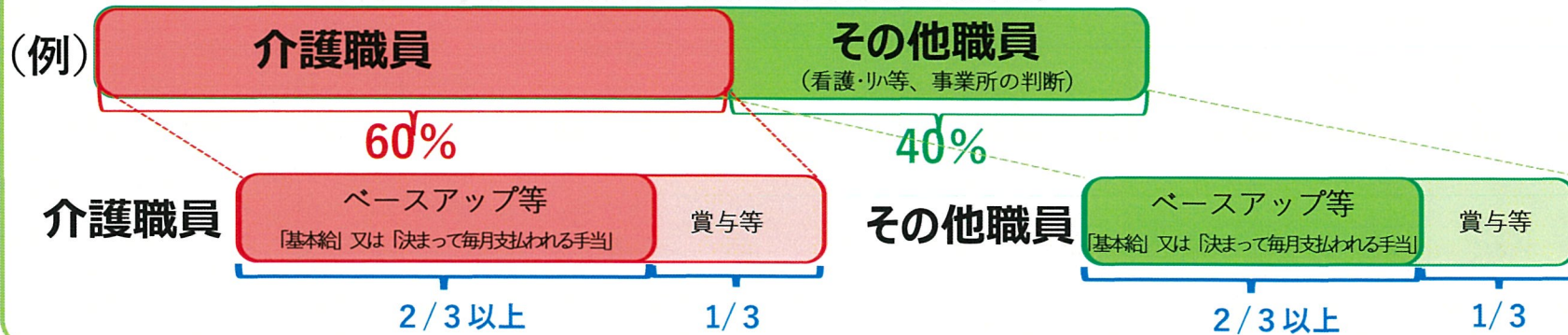
- ① 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得している事業所（現行の処遇改善加算の対象サービス事業所）
- ② 支援補助金の2/3以上はベースアップ等（※）の引上げに使用 ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

2. 支援補助金の額

$$\begin{array}{c} \text{各事業所の介護報酬} \\ \text{〔（特定）処遇改善加算分を除く加算〕} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{老健0.8\%} \\ \text{各サービスの} \\ \text{支援補助金} \\ \text{の加算率} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{地域単価} \end{array} = \begin{array}{c} \text{介護職員等ベースアップ等支援加算} \end{array}$$

3. 支援加算の配分（対象職種を選定と配分）

※ 配分ルールなし （注）介護職員の処遇改善という措置の趣旨を踏まえた配分
 ※ 対象職種：介護職員、その他の職員（事業所の判断で配分する職種等を決める）



4. 申請と交付・介護職員等ベースアップ等支援加算等のスケジュール

	2月	4月	6月	9月	11月	12月以降	
【支援補助金】	貸上	申請	交付開始	貸上終了	交付終了	報告書提出	
	補助金の交付スケジュール（6～11月） 2～4月分→6月交付、7月分→9月交付、 5月分→7月交付、8月分→10月交付、 6月分→8月交付、9月分→11月交付					※ 「処遇改善実施報告書」を提出	
【新設加算】		8月	申請	10月	貸上	?月	
		加算の交付スケジュール（例10月から12月） 10月分→12月交付、 11月分→1月交付、 12月分→2月交付					※ 「処遇改善実施報告書」を提出

【新設】 介護職員等ベースアップ等支援加算

●新設の加算(基本的な仕組み)

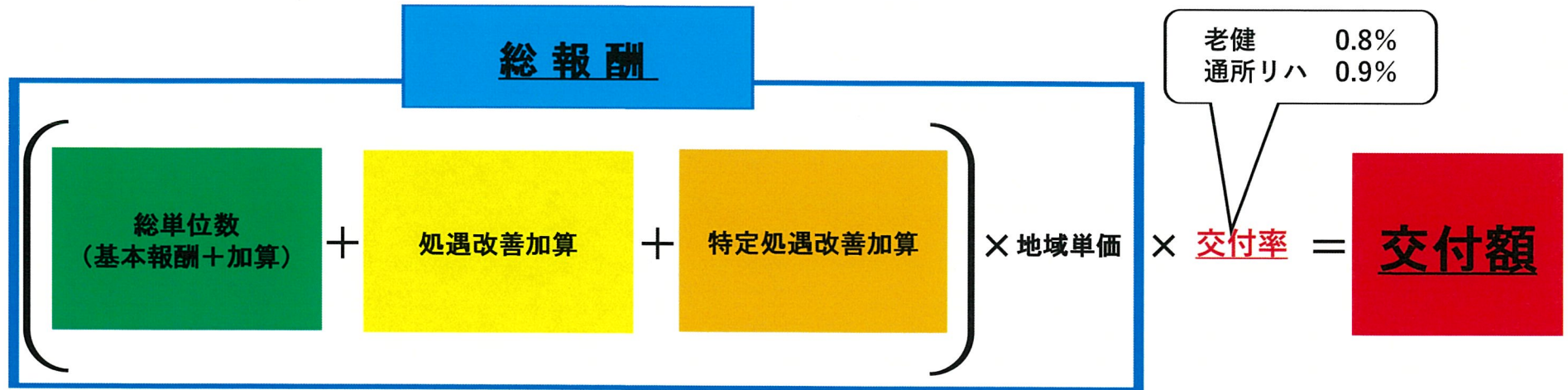
- ・対象介護事業所の介護職員(常勤換算)1人当たり月額平均9,000円の賃金引上げに相当する額。
- ・対象サービスごとに介護職員数(常勤換算)に応じて必要な加算率を設定し、各事業所の介護報酬にその加算率を乗じて単位数を算出。
- ・現行の処遇改善加算等の単位数は、基本報酬に、**処遇改善加算及び特定処遇改善加算以外の加算・減算を加えた単位数**に、加算率を乗じて算出。

総単位数 (基本報酬+加算)	×	老健 0.8% 通所リハ 1.0%	×	地域単価	=	処遇改善加算 (10割分)
		加算率				

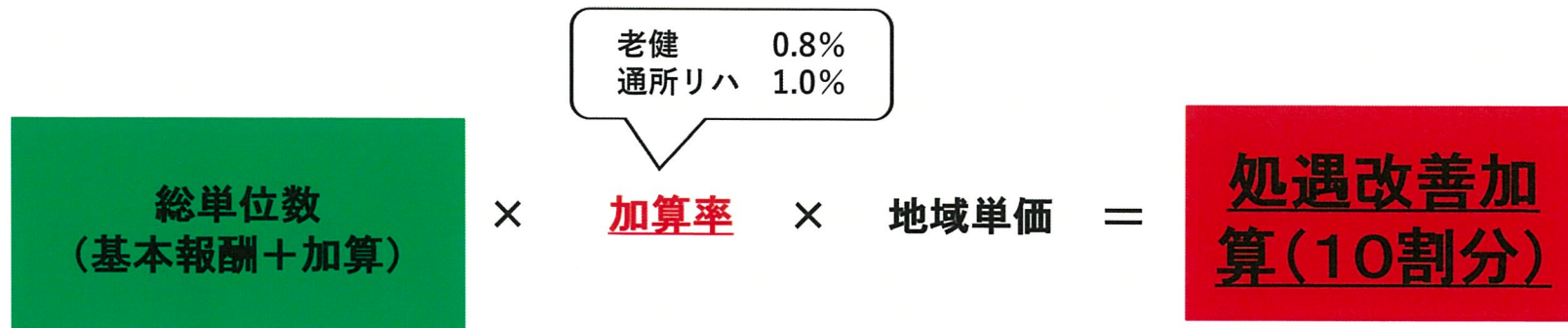
※介護職員処遇改善支援補助金の計算方法と若干異なる

【新設】介護職員等ベースアップ等支援加算

令和3年2月～9月
介護職員処遇改善支援補助金



令和3年10月
【新設】介護職員等ベースアップ等支援加算



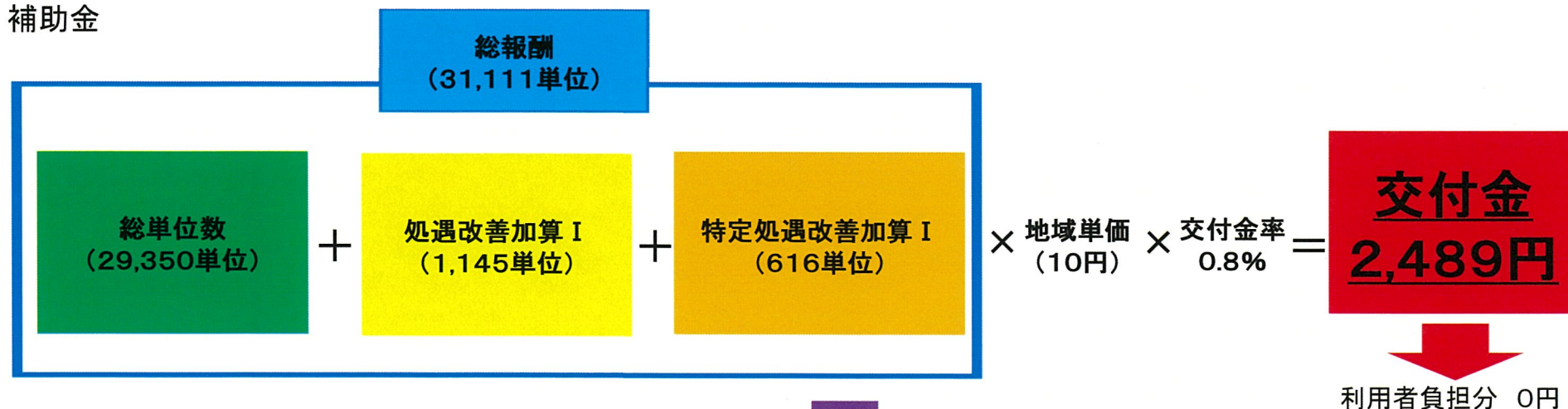
【新設】 介護職員等ベースアップ等支援加算

●補助金と介護職員等ベースアップ等支援加算の違い

例: 要介護3の利用者の1人当たりの交付金の額のかんがえ方について(1月分31日)

(その他・基本型・多床室・夜勤配置・リハマネ計画提出料・褥瘡I・排せつI・科学的体制I・サービス提供I・処遇改善I・特定処遇改善I)

補助金



【新設】介護職員等ベースアップ等支援加算



【新設】 介護職員等ベースアップ等支援加算

●対象となる職種

処遇改善支援補助金と同様の考え方

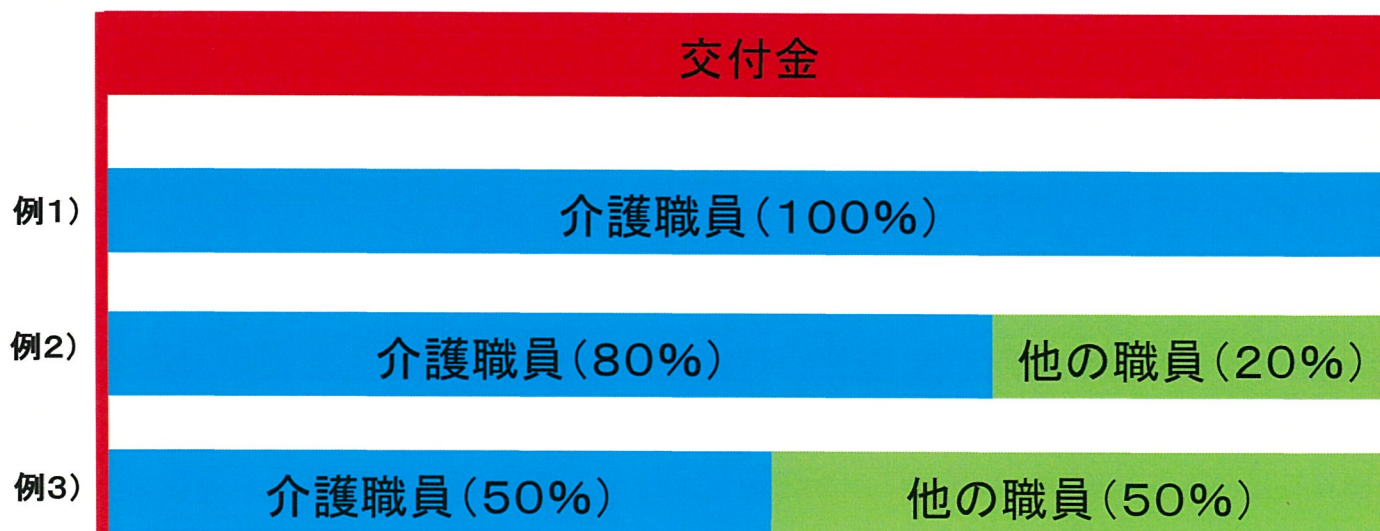
①介護職員

②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のできるよう柔軟な運用を認める。

※対象の職員については、上記以外には定めがない。また、常勤や非常勤、経験年数や勤続年数等の要件は明記されていないため、施設ごとに独自で定めることができる。



どのような職種に分配できるのか？



※上記はあくまでも例です。各事業所ごとに分配する職種を定めてください。

※明記はされておりませんが、介護職員の処遇改善という趣旨を踏まえた配分が必要と思われるので、上記例では介護職員への配分を50%以上にしております。

【新設】 介護職員等ベースアップ等支援加算

●取得要件

処遇改善支援補助金と同様の考え方

① 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）

② 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」

②の考え方について



交付金(全体)	
2/3以上 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」 (介護職員等のベースアップ等)	1/3 賞与・一時金等

※令和4年2・3月分は一時金による支給を可能

「決まって毎月支払われる手当」

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（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

※（労働協約、就業規則又は労働契約において明示されているものに限る。）。

【新設】 介護職員等ベースアップ等支援加算

●取得要件(分配事例)

処遇改善支援補助金と同様の考え方

例1:職種で分けた場合(前頁の例3)

交付金			
介護職員 (50%)		他の職員 (50%)	
2/3 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」	1/3 賞与・一時金等	2/3 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」	1/3 賞与・一時金等

例2:割合を変える場合(毎月入ってくる交付金額が異なるため)

交付金	
介護職(100%)	
3/4 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」	1/4 賞与・一時金等

※ 月により総報酬の変動が予想され、それにより交付される額も月毎に変動します。

※ 総報酬が増えた場合、2/3ルールを満たさなくなる可能性があるため、2/3配分ギリギリではなく、余裕をみて、3/4を「基本給」「決まった毎月支払われる手当」に配分した事例です。

例3:常勤・非常勤によって分ける場合

交付金	
介護職(100%)	
常勤	非常勤
2/3 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」	1/3 賞与・一時金等

～ 上記はあくまで分配の例です。賃上げの方法も施設の判断によって決めてください。～

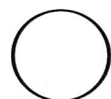
(参考)介護職員処遇改善支援補助金のQA

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。

上記の考え方の例として



交付金			
介護職員 (50%)		他の職員 (50%)	
2/3 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」	1/3 賞与・一時金等	2/3 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」	1/3 賞与・一時金等



交付金	
介護職員 (50%)	他の職員 (50%)
2/3 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」	1/3 賞与・一時金等

認められていない例

(参考)介護職員処遇改善支援補助金のQA

○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。

極端な例として例4)が施設の配分によっては、できることになる。

