

介護職員等特定処遇改善加算の賃金改善計画策定のためのフローチャート

令和元年8月
(東京都)

賃上げを行う職員の範囲

- a: 経験・技能のある介護職員
(要件: ①介護福祉士、②勤続年数10年以上 → ①は必須要件 ②は法人・事業所裁量で変更可能)
- b: 他の介護職員
- c: その他の職種(役員であっても事業所での職員としての勤務実績があれば対象となる)
(本社で勤務する者も事業所の業務を行っていると判断できる場合は「c」に含めることができる)

基本 「a」を設定し、そのうち一人以上は月額8万円の賃上げ又は年収440万円以上の賃金(※)増が必要

※ 「a」で、一事業所あたり既に賃金が年収440万円以上の人がある場合は、新たに月額8万円以上の賃金を改善する者等を設定する必要はない。

する

「a」の設定

しない
(例外的な運用)

・「a」と「b」と「c」の賃金改善平均につき4:2:1の配分比率を守る必要あり。ただし、「b」の平均賃金額が「c」の平均賃金額以上であれば、「b」と「c」について、2:1の配分比率は守らなくてよい。

・「c」で、賃金改善後の賃金見込額が年額440万円を上回る職員については、当該加算の対象とならない。

・設定しない合理的理由を「介護職員等特定処遇改善計画書」⑪欄に書く。(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要する場合など、合理的な理由が必要)
・「b」と「c」の賃金改善平均につき2:1の配分比率を守ること 等

「a」について、
①人数が法人の事業所数より少ない場合
②月額8万円の賃上げ又は年収440万円以上の賃金増を一人以上設定することが出来ない場合(設定する人数が法人の事業所数より少ない場合を含む)

設定出来ない合理的理由を「介護職員等特定処遇改善計画書」⑪欄に書く。

※注1 賃金については現行加算による改善額を含む。
※注2(複数の事業所の改善計画書を法人が一括して作成する場合)
・「a」「b」「c」の賃金改善の比率について、4:2:1の配分ルールを法人全体で満たせばよい。
・「a」の人数は法人内の事業所数以上であること。
・「a」の月額8万円の賃上げ又は年収440万円以上の賃金増を行う人数は法人内の事業所数以上であること。
※注3(賃金改善対象人数について)
・対象人数は常勤換算とする(「c」のみ実人数も可→それにより平均を抑制可)。
・兼務の場合にどのグループに入れるかは法人の裁量で判断可(常勤換算による分配も可。他の職種(「c」)に分配した場合は実人数可)。