

# 令和3年度介護報酬改定を踏まえた 処遇改善に係る加算の見直しについて



厚生労働省老健局老人保健課

## 令和3年度介護報酬改定に関する審議報告

令和3年度介護報酬改定に関する審議報告（抄）（社会保障審議会介護給付費分科会令和2年12月23日）

### 介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）の廃止

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、上位区分の算定が進んでいることを踏まえ、廃止する。その際、令和3年3月末時点で同加算を算定している介護サービス事業者については、1年の経過措置期間を設けることとする。

### 介護職員等特定処遇改善加算の見直し

介護職員等特定処遇改善加算について、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準の実現を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うとの趣旨は維持した上で、小規模事業者を含め事業者がより活用しやすい仕組みとする観点から、以下の見直しを行う。

- ・ 平均の賃金改善額の配分ルールについて、「その他の職種」は「その他の介護職員」の「2分の1を上回らないこと」とするルールは維持した上で、「経験・技能のある介護職員」は「その他の介護職員」の「2倍以上とすること」とするルールについて、「より高くすること」とする。

### 処遇改善加算の職場環境等要件の見直し

介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の算定要件の一つである職場環境等要件について、介護事業者による職場環境改善の取組をより実効性が高いものとする観点から、以下の見直しを行う。

- ア 職場環境等要件に定める取組について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。
- ・ 職員の新規採用や定着促進に資する取組
  - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
  - ・ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
  - ・ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
  - ・ 生産性の向上につながる取組
  - ・ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
- イ 職場環境等要件に基づく取組の実施について、過去ではなく、当該年度における取組の実施を求める。

## 介護職員処遇改善加算の見直し

### 介護職員処遇改善加算（Ⅳ）（Ⅴ）の廃止

- 介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、上位区分の算定が進んでいることを踏まえ、廃止する。  
【告示改正】  
(※令和3年3月末時点で同加算を算定している介護サービス事業者については、1年の経過措置期間を設ける)

### 処遇改善加算の対象サービス

処遇改善加算の区分	加算（Ⅰ） 月額3.7万円相当	加算（Ⅱ） 月額2.7万円相当	加算（Ⅲ） 月額1.5万円相当	加算（Ⅳ） 加算（Ⅲ）×0.9	加算（Ⅴ） 加算（Ⅲ）×0.8
				廃止	廃止
取得要件	①+②+③	①+②	① or ②	① or ②	いずれも満たさない
	+	+	+	or	
取得率	キャリアパス要件			職場環境等要件	
	79.5%	7.2%	5.4%	0.2%	0.3%

- <キャリアパス要件> ※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
- 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資質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に昇給を判定する仕組みを設けること
- <職場環境等要件>
- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

20

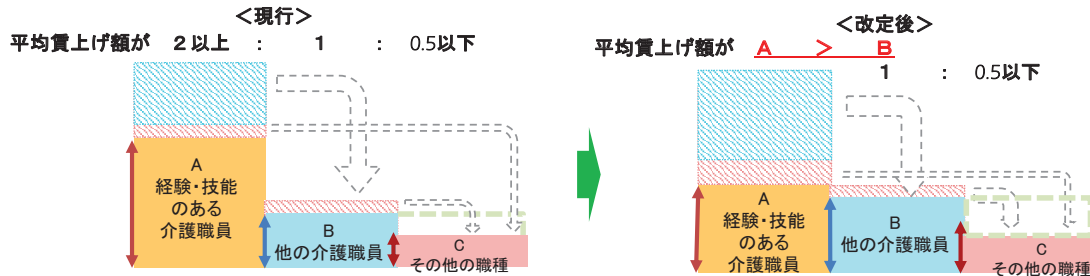
## 特定処遇改善加算の見直し

### 特定処遇改善加算の介護職員間の配分ルールを柔軟化による取得促進

- 特定処遇改善加算について、制度の趣旨は維持しつつより活用しやすい仕組みとする観点から、平均の賃金改善額の配分ルールにおける「経験・技能のある介護職員」は「その他の介護職員」の「2倍以上とすること」について、「より高くすること」と見直す。【告示改正】

### 特定処遇改善加算の対象サービス

- リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準の実現を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うとの趣旨は維持した上で、小規模事業者を含め事業者がより活用しやすい仕組みとする観点から、見直しを行う。



### 職員の離職防止・定着に資する取組の推進

- 処遇改善加算や特定処遇改善加算の職場環境等要件について、職場環境改善の取組をより実効性が高いものとする観点からの見直しを行う。【告示改正、通知改正】

### 処遇改善加算・特定処遇改善加算の対象サービス

- 職場環境等要件に定める取組について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。【通知改正】
  - ・ 職員の新規採用や定着促進に資する取組
  - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
  - ・ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
  - ・ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
  - ・ 生産性の向上につながる取組
  - ・ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
- 職場環境等要件に基づく取組の実施について、当該年度における取組の実施を求める。【告示改正】

21

# 処遇改善加算の職場環境等要件の見直し

- 職場環境等要件について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。
  - ・ 職員の新規採用や定着促進に資する取組
  - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
  - ・ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
  - ・ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
  - ・ 生産性の向上につながる取組
  - ・ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
- 職場環境等要件に基づく取組の実施について、過去ではなく、当該年度における取組の実施を求める見直し。（現行では、加算Ⅰ及びⅡは平成27年4月以降、加算Ⅲ及びⅣは平成20年10月以降に実施した取組について、当該年度の取組として認めることとしている。）

## 現行の職場環境等要件

資質の向上	<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>
労働環境・処遇の改善	<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・退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>
その他	<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>

22

## 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 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲに係る届出を行っていること
- 2 職場環境等要件について、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の取組」、「やりがい・働きがいの醸成」の区分で、それぞれ1つ以上取組んでいること（令和3年度は、3つの区分から1つ以上の取組）
- 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  
→ 令和3年度は要件とされない

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のⅠ又はⅡの区分（※）の届出をしている場合、算定可能（加算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Ⅰ又はⅡ  
入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ  
特養：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ  
日常生活継続支援加算  
療養通所：サービス提供体制強化加算Ⅲ又はⅣ  
その他：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ

### 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

$$\text{各事業所の介護報酬（現行の処遇改善加算分を除く）} \times \text{各サービスの特定加算の加算率} = \text{各事業所の新加算による収入}$$

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定める。

### 5 賃上げのルール決定

#### 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、賃上げるかを定める。

- 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 賃上げ額と方法を定める（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より高いこと、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。

23

# 1 特定加算の算定要件の確認

要件  
1

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかの届出を行っていること

※ 算定ではなく届出に変更

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

※ 当該年度に実施することが必要

入職促進に向けた取組	} それぞれの区分について 1以上の取組が必要	
資質の向上やキャリアアップに向けた支援		
両立支援・多様な働き方の推進		
腰痛を含む心身の健康管理		} ※令和3年度は、 6つの区分のうち、 3つの区分から 1以上の取組を求める
生産性向上のための業務改善の取組		
やりがい・働きがいの醸成		

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

※令和3年度は要件とされない

- 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

## 処遇改善加算の職場環境等要件の見直し(案)

- 取組の実施に当たっては、当該年度における実施を要件とする。
- 特定処遇改善加算の職場環境等要件について、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の取組」、「やりがい・働きがいの醸成」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいることを求める。（令和3年度は、3つの区分から1つ以上）

※ 現時点の案であり、変更する可能性がある。

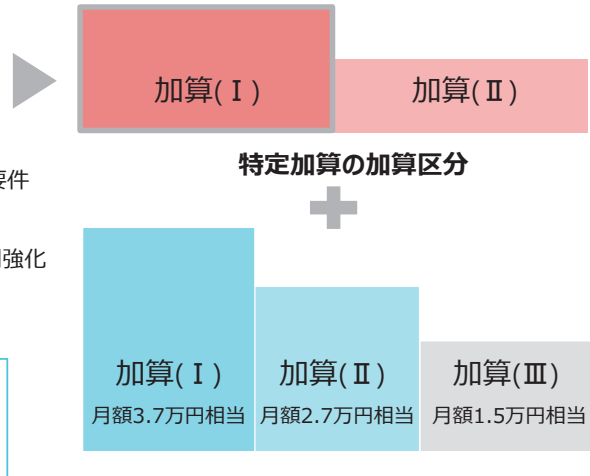
新区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化</li> <li>・ 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築</li> <li>・ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築</li> <li>・ 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施</li> </ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: 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等</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>・ エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入</li> <li>・ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保</li> </ul>
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備</li> <li>・ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備</li> <li>・ 有給休暇が取得しやすい環境の整備</li> <li>・ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実</li> </ul>
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施</li> <li>・ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</li> <li>・ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</li> <li>・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備</li> </ul>
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減</li> <li>・ 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化</li> <li>・ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備</li> <li>・ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減</li> </ul>
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> <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>・ 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施</li> <li>・ 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供</li> <li>・ ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供</li> </ul>

## 2 加算区分の確認



介護職員等特定職員処遇改善加算の区分は、ⅠとⅡの2区分。  
加算Ⅰは、サービス提供体制強化加算等のⅠ又はⅡ区分の届出をしている場合、算定可能。

特定加算(Ⅰ)はサービス提供体制強化加算等のⅠ又はⅡの区分(※)の届出をしている場合、算定可能。  
(特定加算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ⅠorⅡ以外の特定加算(Ⅰ)の算定要件

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

### 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

## 2 加算区分の確認 — (参考) 加算率

### 1. 加算算定対象サービス

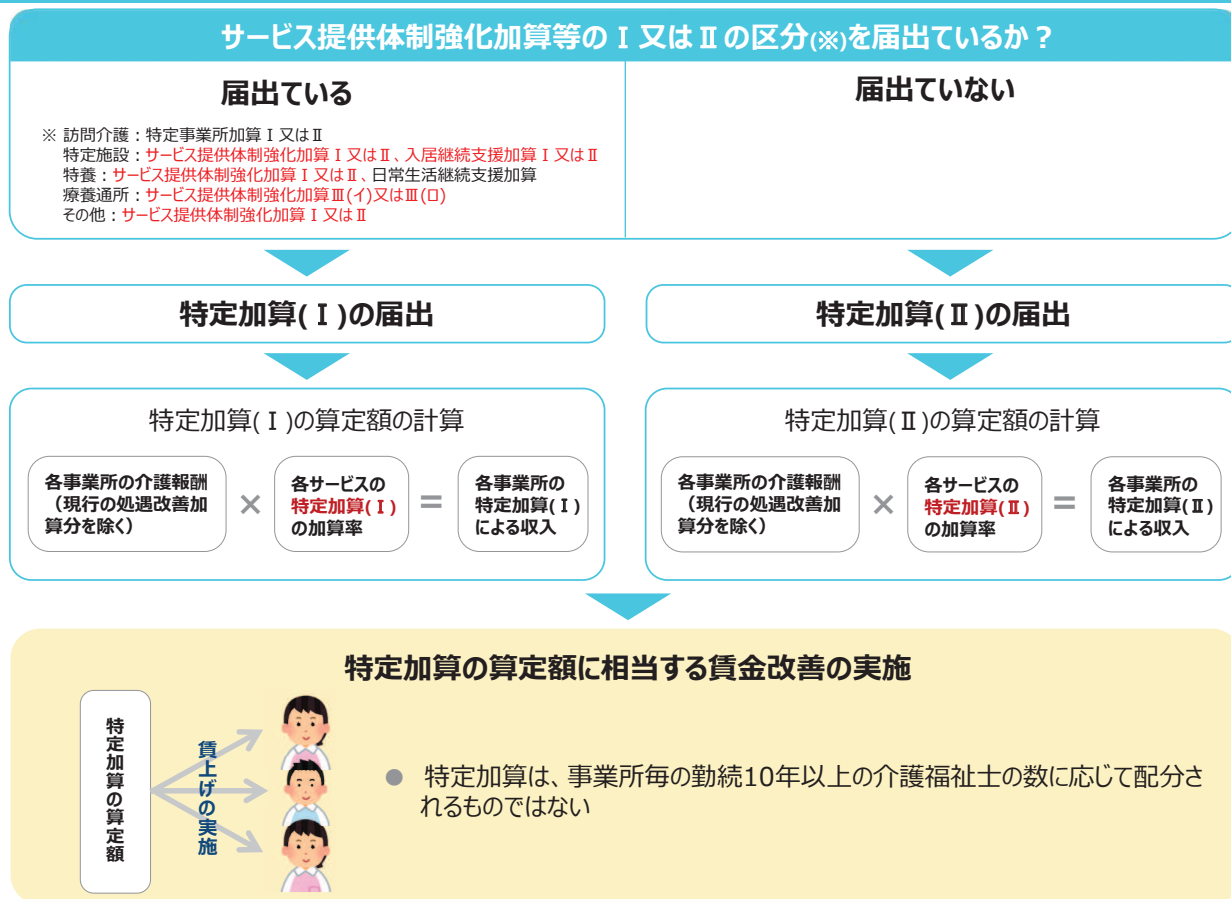
サービス区分	特定処遇改善加算	
	加算Ⅰ	加算Ⅱ
・訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6.3%	4.2%
・(介護予防)訪問入浴介護	2.1%	1.5%
・通所介護 ・地域密着型通所介護	1.2%	1.0%
・(介護予防)通所リハビリテーション	2.0%	1.7%
・(介護予防)特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	1.8%	1.2%
・(介護予防)認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%
・(介護予防)小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護	1.5%	1.2%
・(介護予防)認知症対応型共同生活介護	3.1%	2.3%
・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	2.7%	2.3%
・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%
・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%
・介護医療院 ・(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	1.5%	1.1%

現行の処遇改善加算				
加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
13.7%	10.0%	5.5%		
5.8%	4.2%	2.3%		
5.9%	4.3%	2.3%		
4.7%	3.4%	1.9%		
8.2%	6.0%	3.3%		
10.4%	7.6%	4.2%	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
10.2%	7.4%	4.1%		
11.1%	8.1%	4.5%		
8.3%	6.0%	3.3%		
3.9%	2.9%	1.6%		
2.6%	1.9%	1.0%		
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%

### 3 特定加算の見込額の計算



### 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。

- 特定加算の配分ルールについて、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：その他の介護職員より高くすること
  - ・ 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			

- 特養の併設、空所利用のショート、老健の療養ショートについては、特養や老健が、特定加算を算定している場合、同じ加算区分を算定可。

**例** 法人が4事業所分を一括して申請する場合

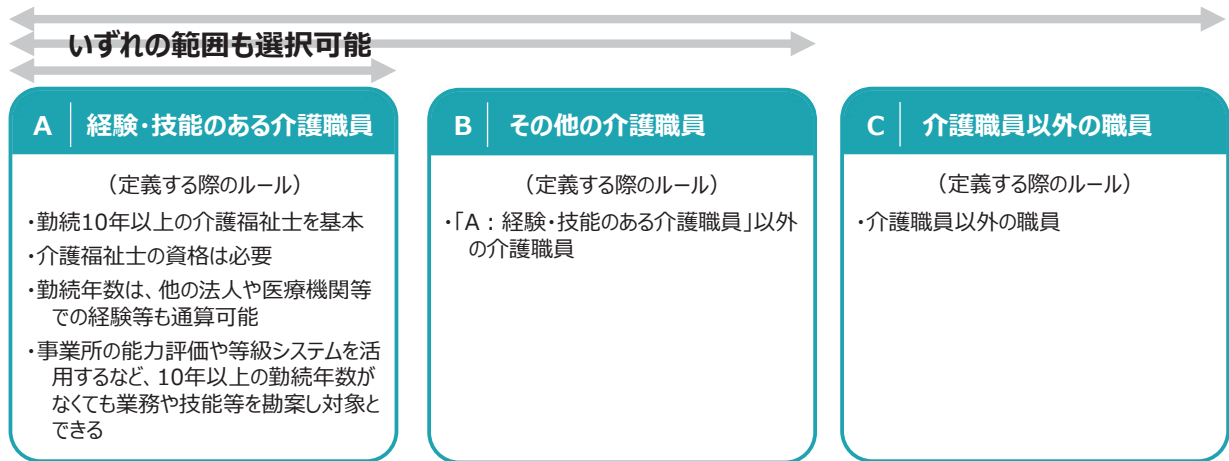


1. 経験・技能のある介護職員における「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）」の設定・確保  
 → **法人内で各事業所1人分として、合計4名の設定・確保**
2. **法人の職員全体で、**  
 ①経験・技能のある介護職員、②他の介護職員、③その他の職種を設定し、処遇改善額を設定

## 5 賃上げのルール決定

### 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。
  - 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



- 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。

30

## 5 賃上げのルール決定

### 2 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

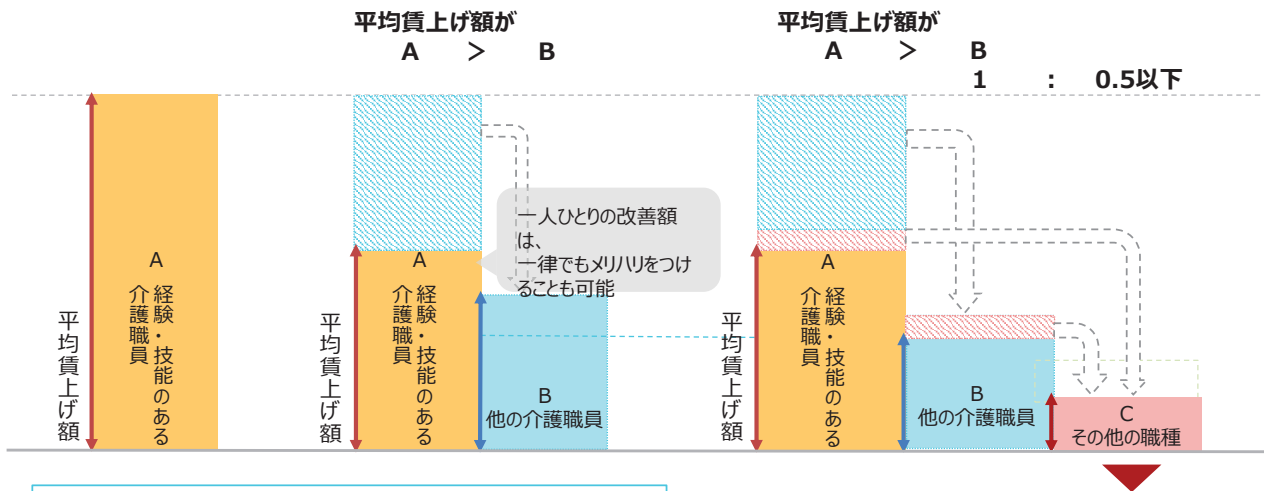
- ・ 以下の場合などは、月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増の条件を満たさなくてもよい。
  - ▶ 小規模事業所で加算額全体が少額である場合
  - ▶ 職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合
  - ▶ 8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層、役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに、一定期間を要する場合

31

## 5 賃上げのルール決定

### 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より高い」、「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