

介護人材の処遇改善について

株式会社 ケアマネシステム

092-918-1525

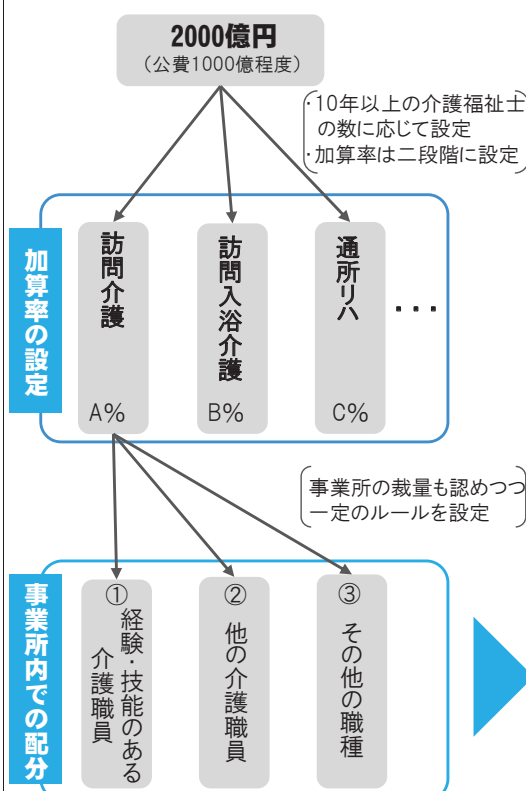
新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の更なる処遇改善

社保審一介護給付費分科会
第168回（H31.2.13） 資料1 一部修正

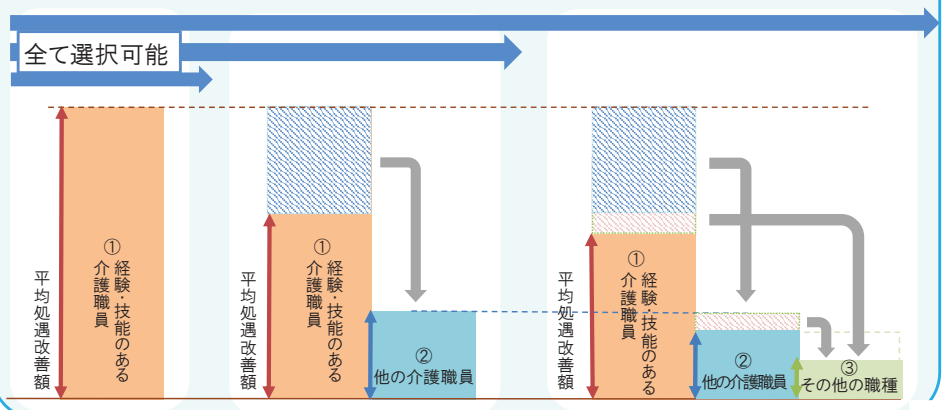
○ 新しい経済政策パッケージ（抜粋）

国費210億円程度
※ 改定率換算+1.67%

介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**介護職員の更なる処遇改善**を進める。
具体的には、他の介護職員など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**柔軟な運用を認めること**を前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について**月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠**に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。



- ▶ ①経験・技能のある介護職員において「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）」を設定・確保
→ 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を実現
※ 小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は合理的な説明を求める。
- ▶ 平均の処遇改善額が、
 - ・ ①経験・技能のある介護職員は、②その他の介護職員の2倍以上とすること
 - ・ ③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、②その他の介護職員の2分の1を上回らないこと
※ ①は、勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続10年の考え方は、事業所の裁量で設定
※ ①、②、③内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能
※ 平均賃金額について、③が②と比べて低い場合は、柔軟な取扱いが可能



処遇改善加算全体のイメージ

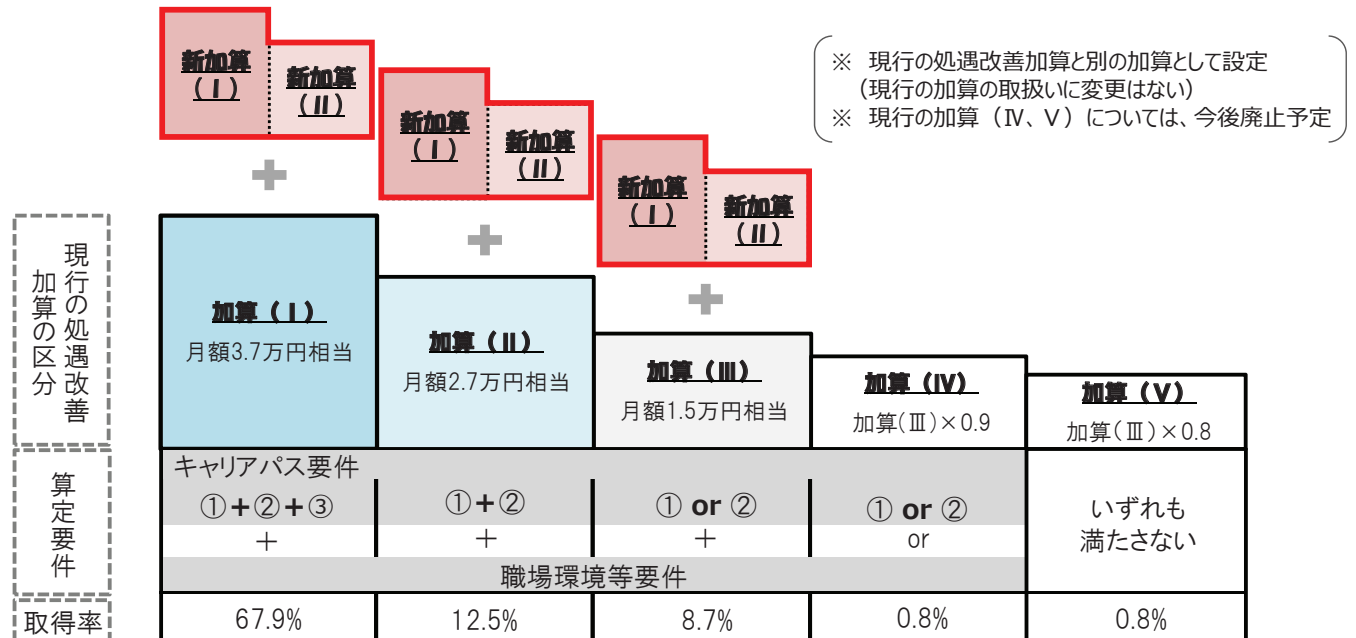
社保審一介護給付費分科会
第168回(H31.2.13) 資料1より

<新加算(特定処遇改善加算)の取得要件>

- ・ 現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得していること
- ・ 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
- ・ 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

<サービス種類内の加算率>

- ・ サービス提供体制強化加算(最も高い区分)、特定事業所加算(従事者要件のある区分)、日常生活継続支援加算、入居継続支援加算の取得状況を加味して、加算率を二段階に設定
- ・ 加算率の設定に当たっては、1段階とした場合の加算率を試算した上で、原則、新加算(Ⅱ)の加算率がその×0.9となるよう設定(ただし、新加算(Ⅰ)と新加算(Ⅱ)で加算率の差が大きくなる場合(1.5倍を超える場合)には、×0.95となるよう設定)



介護職員等の処遇改善加算に係る加算率について

社保審一介護給付費分科会
第168回(H31.2.13) 資料1より

1. 加算算定対象サービス

* 1段階×0.95としたサービス区分

サービス区分	特定処遇改善加算		現行の処遇改善加算				
	新加算Ⅰ	新加算Ⅱ	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
・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%	13.7%	10.0%	5.5%	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
・(介護予防)訪問入浴介護 *	2.1%	1.5%	5.8%	4.2%	2.3%		
・通所介護 *	1.2%	1.0%	5.9%	4.3%	2.3%		
・地域密着型通所介護			4.7%	3.4%	1.9%		
・(介護予防)通所リハビリテーション	2.0%	1.7%	8.2%	6.0%	3.3%		
・(介護予防)特定施設入居者生活介護 *	1.8%	1.2%	10.4%	7.6%	4.2%		
・地域密着型特定施設入居者生活介護			10.2%	7.4%	4.1%		
・(介護予防)認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%	11.1%	8.1%	4.5%		
・(介護予防)小規模多機能型居宅介護 *	1.5%	1.2%	8.3%	6.0%	3.3%		
・看護小規模多機能型居宅介護			3.9%	2.9%	1.6%		
・(介護予防)認知症対応型共同生活介護 *	3.1%	2.3%	2.6%	1.9%	1.0%		
・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%	2.6%	1.9%	1.0%		
・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%					

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%

更なる処遇改善について①

論点 1

- 新加算の取得要件として、現行の処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得していることに加え、
 - ・ 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、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていることとされているが、具体的にどのような取扱いとするか。

対応案

Q & A 問 2

＜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＞

- 現行の処遇改善加算においては、算定要件の一つとして、職場環境等要件を設けており、職場環境等の改善に関する取組について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」に区分し、実施した項目について報告を求めることとしている。
- 新加算の算定要件としては、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」それぞれの区分で、1つ以上の取組を行うこと等、実効性のある要件となるよう検討してはどうか。

※平成29年度介護従事者処遇状況等調査のデータで、現行の処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)を取得する事業所のうち、職場環境等要件について、

- ・ 2つ以上の取組を行う事業所は、99.5%
- ・ 「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の3つの区分全てに取り組む事業所は、89.3%

更なる処遇改善について①

対応案

Q & A 問3

＜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＞

- 利用者が、適切に事業所等を比較・検討できるよう、都道府県等が情報提供する仕組みとして情報公表制度が設けられており、介護事業者は、年1回、直近の介護サービスの情報を都道府県に報告し、都道府県等は報告された内容についてインターネットに公表している。
- 公表する情報には、「提供サービスの内容」や「従業者に関する情報」として、「介護職員処遇改善加算の取得状況」や「従業者の教育訓練のための制度、研修その他の従業者の資質向上に向けた取組の実施状況」も含まれている。
- 新加算の要件として
 - ・ 「提供サービスの内容」において、新加算の取得状況を報告すること
 - ・ 「従業者に関する情報」において、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容の報告を求めることを検討してはどうか。あわせて、
 - ・ 情報公表制度においては、介護職員処遇改善加算に関する具体的な説明がないことから、処遇改善に取り組む事業所であることを明確化すること等を検討してはどうか。

職場環境等要件の報告に関する通知様式

介護職員処遇改善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
(老発0322第2号平成30年3月22日厚生労働省老健局長通知)

(3) 職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

加算(Ⅰ・Ⅱ)については平成27年4月以降の、加算(Ⅲ・Ⅳ)については平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てに○をつけること(ただし、記載するにあたっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。)	
資質の向上	- 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) - 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 - 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 - 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) - その他()
労働環境・処遇の改善	- 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 - 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休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 - 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 - 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 - 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 - 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 - 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 - 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 - その他()
その他	- 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 - 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) - 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 - 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 - 非正規職員から正規職員への転換 - 職員の増員による業務負担の軽減 - その他()

情報公表制度の概要

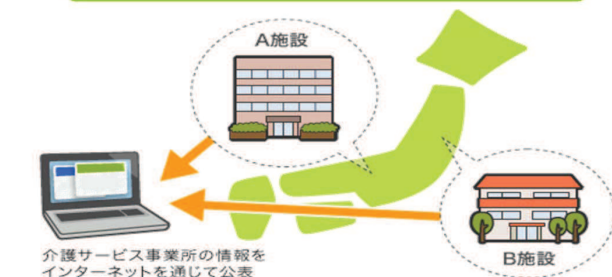
(介護保険の理念である「自己選択」の支援)

介護保険法に基づき、平成18年4月からスタート。

利用者が介護サービスや事業所・施設を比較・検討して適切に選ぶための情報を都道府県及び指定都市が提供する仕組み。

※「介護サービス情報公表システム」を使って、インターネットでいつでも誰でも情報を入手することが可能。平成29年度時点で、全国約20万カ所の事業所情報が公表されている。

介護サービス情報公表制度のしくみ



公表までのフロー図



情報公表される内容

① 基本情報

- 事業所の名称、所在地等
- 提供サービスの内容
- 法人情報
- 従業者に関するもの
- 利用料等

② 運営情報

- 利用者の権利擁護の取組
- サービスの質の確保への取組
- 相談・苦情等への対応
- 外部機関等との連携
- 事業運営・管理の体制
- 安全・衛生管理等の体制
- その他(従業者の研修の状況等)

※その他、法令上には規定がないが、事業所の積極的な取組を公表できるように「事業所の特色」(事業所の写真・動画、定員に対する空き数、サービスの特色など)についても、情報公表システムにおいて、任意の公表が可能。

更なる処遇改善について②

論点 2

- 経験・技能のある介護職員において「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）」を設定・確保することとし、「小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は合理的な説明を求める」としているが、「設定することが困難な場合」の考え方を明確化してはどうか。

対応案

Q & A 問5・11

- 「小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は合理的な説明を求める」としているが、どのような場合がこの例外事由にあたるかについては、個々の実態を踏まえ個別に判断する必要があるが、
- ・ 小規模事業所等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
- を基本とし判断することとする等、考え方の明確化を図ることを検討してはどうか。

更なる処遇改善について③

論点 3

- 「経験・技能のある介護職員」については、「勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続10年の考え方については、事業所の裁量で設定できることとする。」としているが、事業所の裁量についてどのように考えるか。

対応案

Q & A 問4

- 経験・技能のある介護職員を設定するに当たり、「勤続10年以上の介護福祉士を基本」とするものの、「勤続10年の考え方」については、
- ・ 勤続年数を計算するに当たり、同一法人のみの経験でなく、他法人や医療機関等での経験等も通算できること
 - ・ 10年以上の勤続年数を有しない者であっても、業務や技能等を勘案し対象とできること
- 等、事業所の裁量を認めることを検討してはどうか。

論点 4

- 事業所内における配分に当たり、法人単位での対応を可能とする等の配慮を求める意見があるが、どのように考えるか。

対応案

Q & A 問15

- 現行の処遇改善加算においても、法人が複数の介護サービス事業所を有する場合等の特例として、一括した申請を認めることとしており、新加算においても同様に法人単位での対応を認めることを検討してはどうか。

2019 年度介護報酬改定に関する Q & A (Vol. 1)

(平成 31 年 4 月 12 日)

【介護職員等特定処遇改善加算】

○ 取得要件について

問1 介護職員等特定処遇改善加算は、勤続 10 年以上の介護福祉士がいなければ取得できないのか。

(答)

介護職員等特定処遇改善加算については、

- ・ 現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得していること
- ・ 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
- ・ 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

を満たす事業所が取得できることから、勤続 10 年以上の介護福祉士がいない場合であっても取得可能である。

問2 職場環境等要件について、現行の介護職員処遇改善加算の要件を満たすものとして実施している取組とは別の取組を実施する必要があるのか。

(答)

- ・ 介護職員等特定処遇改善加算における職場環境等要件については、職場環境等の改善が行われることを担保し、一層推進する観点から、複数の取組を行っていることとし、具体的には、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに一以上の取組を行うことが必要である。
- ・ これまで介護職員処遇改善加算を算定するに当たって実施してきた取組をもってこの要件を満たす場合、介護職員等特定処遇改善加算の取扱いと同様、これまでの取組に加えて新たな取組を行うことまでを求めているものではない。

問3 ホームページ等を通じた見える化については、情報公表制度を活用しないことも可能か。

(答)

事業所において、ホームページを有する場合、そのホームページを活用し、

- ・ 介護職員等特定処遇改善加算の取得状況
- ・ 賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

を公表することも可能である。

○ 配分対象と配分ルールについて

問4 経験・技能のある介護職員について、勤続 10 年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続 10 年の考え方については、事業所の裁量で設定できることとされているが、どのように考えるのか。

(答)

「勤続 10 年の考え方」については、

- ・ 勤続年数を計算するにあたり、同一法人のみだけでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算する
- ・ すでに事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなど、10 年以上の勤続年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案して対象とする
など、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。

問5 経験・技能のある介護職員に該当する介護職員がいないこととすることも想定されるのか。その場合、月額8万円の賃金改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)以上となる者を設定・確保することは必要か。

(答)

- ・ 経験・技能のある介護職員については、勤続年数 10 年以上の介護福祉士を基本とし、各事業所の裁量において設定することとなり、処遇改善計画書及び実績報告書において、その基準設定の考え方について記載することとしている。
- ・ 今回、公費 1000 億円程度(事業費 2000 億円程度)を投じ、経験・技能のある介護職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うという介護職員等特定処遇改善加算の趣旨を踏まえ、事業所内で相対的に経験・技能の高い介護職員を「経験・技能のある介護職員」のグループとして設定し、その中で月額8万円の賃金改善となる者等を設定することが基本となる。
- ・ ただし、介護福祉士の資格を有する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要するなど、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合などは、この限りでない。なお、このような「経験・技能のある介護職員」のグループを設定しない理由についても、処遇改善計画書及び実績報告書に具体的に記載する必要がある。
- ・ どのような経験・技能があれば「経験・技能のある介護職員」のグループに該当するかについては、労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要である。

問6 月額8万円の処遇改善を計算するに当たり、現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。

(答)

月額8万円の処遇改善の計算に当たっては、介護職員等特定処遇改善加算にもよる賃金改善分で判断するため、現行の介護職員処遇改善加算による賃金改善分とは分けて判断することが必要である。

問7 処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)以上かを判断するにあたっての賃金に含める範囲はどこまでか。

(答)

「経験・技能のある介護職員」のうち設定することとしている「月額8万円の処遇改善」又は「処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)以上」の処遇改善となる者に係る処遇改善後の賃金額については、手当等を含めて判断することとなる。なお、「月額8万円」の処遇改善については、法定福利費等の増加分も含めて判断し、処遇改善後の賃金「440 万円」については、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する。

問8 2019 年度は 10 月から算定可能となるが、経験・技能のある介護職員について、処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)以上かを判断するにあたり、考慮される点はあるのか。

(答)

処遇改善後の賃金が年額 440 万円以上となることが原則であるが、介護職員等特定処遇改善加算が 10 月施行であることを踏まえ、2019 年度の算定に当たっては、6月間又はそれ以下の期間の介護職員等特定処遇改善加算を加えても年収 440 万円以上を満たすことが困難な場合、12 月間加算を算定していれば年収 440 万円以上となることが見込まれる場合であっても、要件を満たすものとして差し支えない。

問9 その他の職種の 440 万円の基準を判断するにあたって、賃金に含める範囲はどこまでか。

(答)

その他の職種の 440 万円の基準については、手当等を含めて判断することとなる。なお、法定福利費等は含めない。

問 10 その他の職種の 440 万円の基準についての非常勤職員の給与の計算はどのように行うのか。

(答)

その他の職種の 440 万円の基準についての非常勤職員の給与の計算に当たっては、常勤換算方法で計算し賃金額を判断することが必要である。

問 11 小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合に合理的な説明を求める例として、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が挙げられているが、「一定期間」とはどの程度の期間を想定しているのか。

(答)

- ・ 実際に月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定するには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、時間を要する可能性があるが、規程の整備等については適切にご対応いただきたい。
- ・ 当該地域における賃金水準や経営状況等、それぞれ状況は異なることから、「一定期間」を一律の基準で定めることや計画を定めて一定の期間で改善を求めることは適切でない。

問 12 各グループの対象人数に関して、「原則として常勤換算方法による」とされているが、どのような例外を想定しているのか。

(答)

各グループにおける平均賃金改善額を計算するに当たっては、経験・技能のある介護職員及び他の介護職員については、常勤換算方法による人数の算出を求めている。一方で、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能であり、各事業所における配分ルールにも影響することも踏まえ、労使でよく話し合いの上、適切に判断されたい。

問 13 平均改善額の計算にあたり、母集団に含めることができる職員の範囲はどこまでか。

(答)

賃金改善を行う職員に加え、賃金改善を行わない職員についても、平均改善額の計算を行うにあたり職員の範囲に含めることとなる。

○ 指定権者への届出について

問 14 実績報告に当たって、積算の根拠となる資料は「求められた場合には、提出できるようにしておく」とあるが、予め提出を求めても差し支えないか。

(答)

- ・ 今後とも見込まれる厳しい介護人材不足の中、国会等でも介護事業所の事務負担・文書量の大幅な削減が強く求められている。
- ・ 過去の経緯等を踏まえ、特定の事業所に個別に添付書類の提出を求めることは差し支えないが、各事業所における賃金改善の方法や考え方については、処遇改善計画書及び実績報告書において記載を求めており、また職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めるものであり、更に詳細な積算資料(各職員の賃金額や改善額のリスト等)の事前提出を一律に求めることは想定していない。

問 15 介護職員等特定処遇改善加算については、法人単位の申請が可能とされているが、法人単位での取扱いが認められる範囲はどこまでか。

(答)

- ・ 法人単位での取扱いについては、
 - ・ 月額8万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上となる者を設定・確保
 - ・ 経験・技能のある介護職員、他の介護職員、その他の職種の設定が可能である。
- ・ また、法人単位で月額8万円の処遇改善となる者等の設定・確保を行う場合、法人で一人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要である。なお、事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、実態把握に当たりその合理的理由を説明することにより、設定の人数から除くことが可能である。
- ・ なお、取得区分が(Ⅰ)、(Ⅱ)と異なる場合であっても、介護職員等特定処遇改善加算の取得事業所間においては、一括の申請が可能である(未取得事業所や処遇改善加算の非対象サービスの事業所、介護保険制度外の事業所については一括した取扱いは認められない。)。

令和元年10月からの「特定処遇改善」取得時のシュミレーション(月額)

処遇改善加算Ⅰ,特定処遇改善加算Ⅰを算定している〇〇サービス事業所の事例

処遇改善加算Ⅰ,特定処遇改善加算Ⅰを算定している〇〇サービス事業所の事例									月額アップ金額	
サービス事業	基本単位数 合 計	加算単位数 合 計	サービス提供 体制加算Ⅰ1		処遇改善加算Ⅰ (単位数)		特定 処遇改善加算Ⅰ (単位数)		特定 処遇改善加算Ⅰ (金額)	月額合計金額 @10.00
	所定単位数									
訪問介護(450回/月)	120,000	2,400			16,769	13.7%	7,711	6.3%	77,112	1,468,800
通所介護(地域密着)	145,000	6,000	3,800	18単位/1回	9,133	5.9%	1,858	1.2%	18,576	1,657,908
通所介護(大規模Ⅱ)	857,000	120,000	213,000	18単位/1回	70,210	5.9%	14,280	1.2%	142,800	12,744,900
通所リハ(通常規模)	432,000	48,000	11,340	18単位/1回	23,093	4.7%	9,827	2.0%	98,268	5,242,598
通所リハ(大規模Ⅱ)	750,000	50,000	16,500	18単位/1回	38,376	4.7%	16,330	2.0%	163,300	8,712,055
福祉施設(特養50床)	970,000	23,000	24,300	18単位/1回	84,436	8.3%	27,467	2.7%	274,671	11,292,030
福祉施設(特養100床)	1,840,000	46,000	48,600	18単位/1回	160,572	8.3%	52,234	2.7%	522,342	21,474,060
保健施設(老健100床)	2,500,000	60,000	46,170	18単位/1回	101,641	3.9%	54,730	2.1%	547,296	27,625,402
GH(1ユニット)	200,000	17,500	4,600	18単位/1回	24,653	11.1%	6,885	3.1%	68,851	2,536,382
GH(2ユニット)	390,000	21,000	8,700	18単位/1回	46,587	11.1%	13,011	3.1%	130,107	4,792,974
小多機(登録20名)	357,000	1,600	12,800	640単位/月	37,883	10.2%	5,571	1.5%	55,710	4,148,538

計算式 (基本単位数合計+加算単位数合計+サービス提供体制加算) * 処遇改善加算率=処遇改善加算

(基本単位数合計+加算単位数合計+サービス提供体制加算) * 特定処遇改善加算率=特定処遇改善加算

特定処遇改善の原資

サービス提供体制加算・処遇改善加算・特定処遇改善加算とも区分支給限度基準対象外

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 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- 2 職場環境要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- 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（2020年度から要件）

 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最上位の区分(※)を算定している場合、算定可能（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又は入居継続支援加算
特養：サービス提供体制強化加算又は日常生活継続支援加算
その他：サービス提供体制強化加算

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 賃上げのルールの決定

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、賃上げするかを決める。

- 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 賃上げ額と方法を決める（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の2倍以上、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も可。

13

1 特定加算の算定要件の確認

- 要件
1 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを算定していること

※ 新たな加算の算定と同時に、現行加算の届出を行い、算定される場合を含む

- 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
※ 既に取組を行っている場合、新たな取組を行うことまでは求めている。

資質の向上	} それぞれの区分について 1以上の取組が必要
労働環境・処遇の改善	
その他	

- 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
【2020年度から算定要件化】

- 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

14

2 | 加算区分の確認



介護職員等特定職員処遇改善加算(新加算)の区分は、ⅠとⅡの2区分。
Ⅰは、サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定している場合、算定可能。

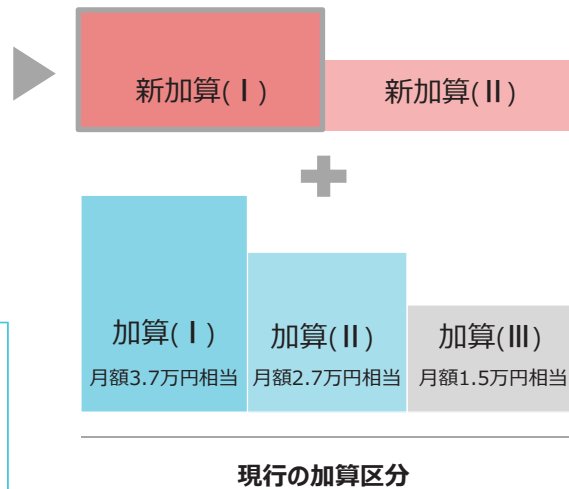
新加算(Ⅰ)はサービス提供体制強化加算等の最も上位の区分(※)を算定している場合、算定可能。
(Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能)

※サービス提供体制強化加算(Ⅰ)以外の新加算(Ⅰ)の算定要件

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

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



16

3 | 特定加算の見込額の計算

サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分(※)を算定しているか？

算定している

※ 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又は入居継続支援加算
特養：サービス提供体制強化加算又は日常生活継続支援加算
その他：サービス提供体制強化加算

算定していない

特定加算(Ⅰ)の算定

特定加算(Ⅰ)の算定額の計算

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

特定加算(Ⅱ)の算定

特定加算(Ⅱ)の算定額の計算

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

※各サービスの加算率はP.4を参照

特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施

特定加算の算定額

賃上げの実施



- 特定加算は、事業所毎の勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて配分されるものではない
- 配分ルールはP.20、21の考え方で決める

18

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。

- 特定加算の配分ルール（P.20、21）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：その他の介護職員の2倍以上とすること
・ 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			

例 法人が4事業所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その他の介護職員、③その他の職種を設定し、処遇改善額を設定

19

5 賃上げのルールの決定

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

いずれの範囲も選択可能

A 経験・技能のある介護職員

（定義する際のルール）

- ・勤続10年以上の介護福祉士を基本
- ・介護福祉士の資格は必要
- ・勤続年数は、他の法人や医療機関等での経験等も通算可能
- ・事業所の能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数がなくても業務や技能等を勘案し対象とできる

B その他の介護職員

（定義する際のルール）

- ・「A：経験・技能のある介護職員」以外の介護職員

C 介護職員以外の職員

（定義する際のルール）

- ・介護職員以外の職員



- 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。

20

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

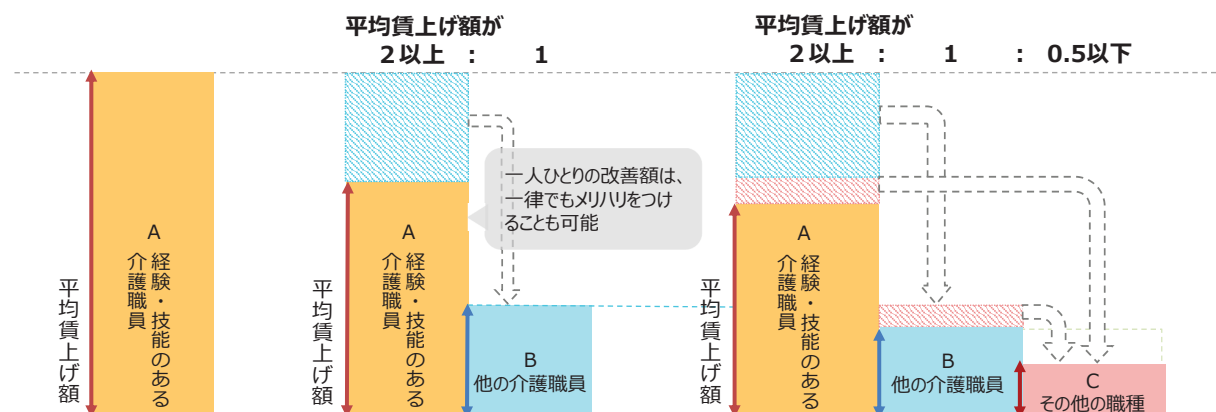
- ・以下の場合などは、月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増の条件を満たさなくてもよい。
 - ▶ 小規模事業所で加算額全体が少額である場合
 - ▶ 職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合
 - ▶ 8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層、役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに、一定期間を要する場合

21

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の2倍以上」、「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

22

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6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(既に賃金が年額440万円超(特定加算がなくても年額440万円超)の者は対象外)
(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して構わない)

基本

「a」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」の全員の賃金改善後の賃金見込額が年額440万円以下であること

・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、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。

・「c」の全員の賃金改善後の賃金見込額が年額440万円以下であること。

・「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ればよい。

※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できる。

・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)

介護職員等特定処遇改善計画書(令和 年度届出用)

事業所等情報

[illegible]

事業者・開設者	フリガナ 名 称			
主たる事務所の 所在地	〒 都・道 府・県			
	電話番号		FAX 番号	
事業所等の名称	フリガナ 名 称			提供する サービス
事業所の所在地	〒 都・道 府・県			
	電話番号		FAX 番号	
複数の事業所ごとに一括して提出する場合の一括して提出する事業所数 ※この場合、事業所等情報については、「別紙一覧表による」と記載すること。		特定加算(Ⅰ) () 事業所 特定加算(Ⅱ) () 事業所		

(1) 賃金改善計画について(本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の運営状況(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動があり得るものである。)

①	算定する加算の区分	と により決める	介護職員等特定処遇改善加算 (Ⅰ Ⅱ)
②	現行の処遇改善加算の取得状況		介護職員処遇改善加算 (Ⅰ Ⅱ Ⅲ)
③	サービス提供体制強化加算等の取得状況 (取得している場合には種別を記入)	取得有 (サービス提供体制加算()イ 等)	取得無
④	介護職員等特定処遇改善加算算定対象月		令和 元 年 10 月 ～ 令和 2 年 3 月
⑤	令和 元 年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額	介護報酬総単位数×サービス別加算率×1単位の単価	円
⑥	賃金改善の見込額 (i - ii)	対象者のみ	差引支給額(見込額)合計 (法定福利費の事業主負担の増加分を含む)
	i) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額 (見込額)	グループ別に改善した額の合計	円
	ii) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	前年度差引支給額合計	円
⑦	経験・技能のある介護職員 (①) における平均賃金改善額 ((iii - iv) / v)	グループ	の平均賃金改善額 円・人
	iii) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額 (見込額)	改善後の差引支給額の合計	円
	iv) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	前年度差引支給額合計	円
	v) 当該事業所における経験・技能のある介護職員の人数	対象者人数	人
	【そのうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者 (見込数)	該当者人数	人
⑧	他の介護職員 (②) における平均賃金改善額 ((vi - vii) / viii)	グループ	の平均賃金改善額 円・人
	vi) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額 (見込額)	改善後の差引支給額の合計	円
	vii) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	前年度差引支給額合計	円
	viii) 当該事業所における他の介護職員の人数	対象者人数	人
⑨	その他の職種 (③) 平均賃金改善額 ((ix - x) / xi)	グループ	の平均賃金改善額 円・人
	ix) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額 (見込額)	改善後の差引支給額の合計	円
	x) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	前年度差引支給額合計	円
	xi) 当該事業所におけるその他の職種の人数	対象者人数	人
	【そのうち、改善後の賃金が最も高額な者の賃金 (見込額)		円】
⑩	賃金改善実施期間		令和 元 年 10 月 ～ 令和 2 年 3 月
	※原則10月～翌年3月までの連続する期間を記入すること。なお、当該期間の月数は加算の対象月数を超えてはならない。		
⑪	賃金改善を行う賃金項目及び方法(賃金改善を行う賃金項目 (増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類 (基本給、手当、賞与等) 等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額について、可能な限り具体的に記載すること。なお①の「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については必ず記載すること。	賃金項目を特定(基本給が望ましい) 加算金額が少額である場合等「合理的な説明」の記載欄 「経験・技能のある介護職員」を設定しない等の記載欄	

440万円以上
は対象外

2019年度介護報酬改定について

介護保険サービス等に関する消費税の取扱いについて

(区分支給限度基準額)

- 消費税引上げに伴う基本単位数等への上乗せ対応を行うことにより、従前と同量のサービスを利用しているにもかかわらず、区分支給限度基準額を超える利用者が新たに生じる可能性があること等から、消費税率引上げの影響分について、区分支給限度基準額を引き上げる

社会保障審議会 介護給付費分科会
第168回(2019/2/13)を参照

(基準費用額)

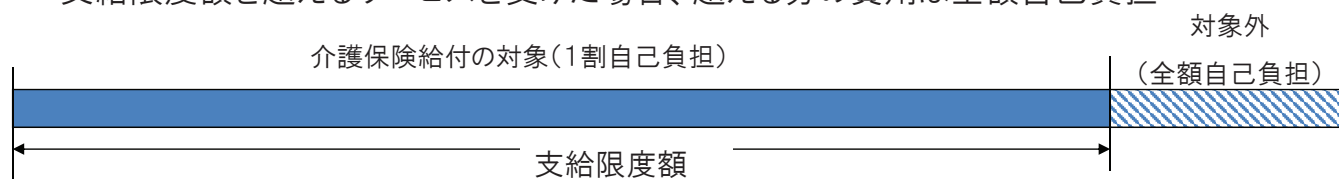
- 利用者負担への影響を加味しつつ、8%から10%への消費税率引上げによる影響分を現行の基準費用額に上乗せを行う

区分支給限度基準額について

社保審-介護給付費分科会
第165回(H30.11.22) 資料2より

- 在宅サービスについて、利用者の状況に応じた適正なサービスを提供する観点から、必要な居宅介護サービスのモデルを用いて、要介護度毎に区分支給限度基準額を設定。

→ 支給限度額を超えるサービスを受けた場合、超える分の費用は全額自己負担



- 要介護度別の支給限度額と平均的な利用率

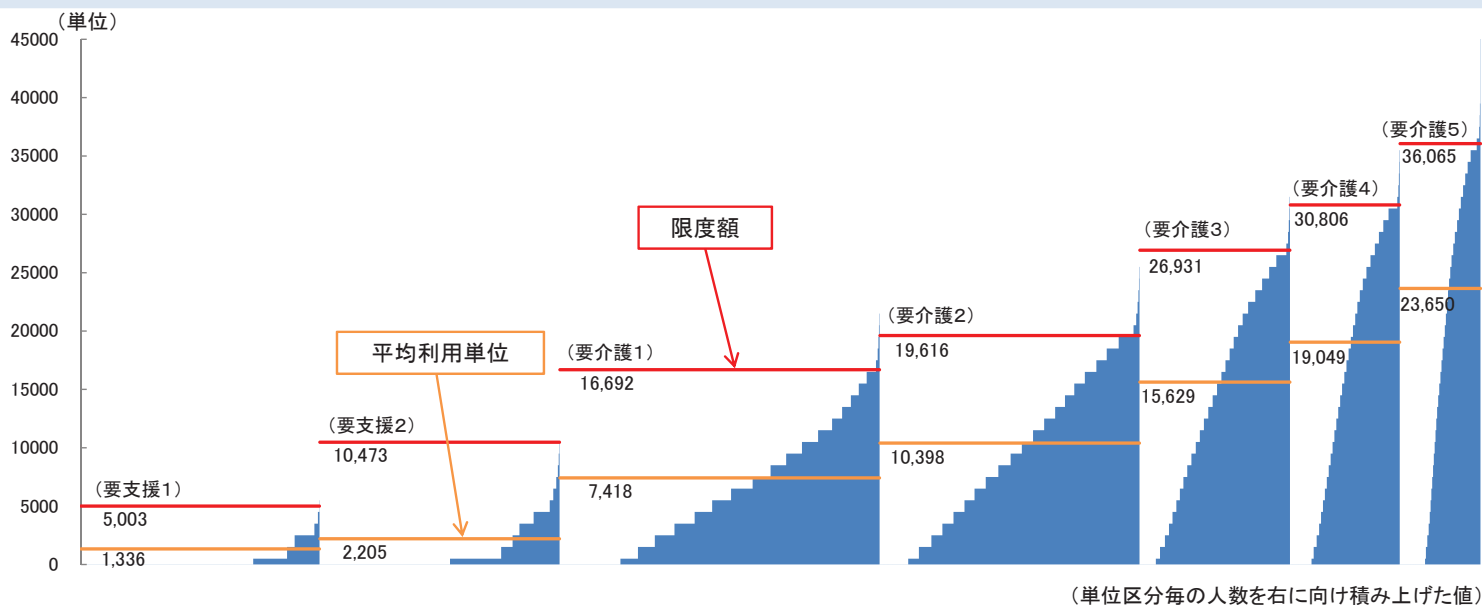
	人数	支給限度額 (円)	受給者1人当たり 平均費用額(円)	支給限度額に 占める割合(%)	支給限度額を 超えている者(人)	利用者に占める支給限度 額を超えている者の割合 (%)
要支援1	242,658	50,030	13,358	26.7	950	0.4
要支援2	399,279	104,730	22,049	21.1	547	0.1
要介護1	949,638	166,920	74,184	44.4	16,437	1.7
要介護2	848,991	196,160	103,980	53.0	30,454	3.6
要介護3	488,411	269,310	156,289	58.0	14,205	2.9
要介護4	324,417	308,060	190,492	61.8	12,465	3.8
要介護5	202,770	360,650	236,498	65.6	9,843	4.9
合計	3,456,164				84,901	2.5

※介護給付費等実態調査(平成30年4月審査分)を基に作成

(注)額は介護報酬の1単位を10円として計算。

サービス給付単位数の分布状況

社保審一介護給付費分科会
第165回(H30.11.22) 資料2より



	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
認定者	89.0万人	89.2万人	131.7万人	114.8万人	87.5万人	81.6万人	63.0万人
利用者	25.9万人(49%)	41.5万人(64%)	109.5万人(83%)	104.3万人(91%)	81.6万人(93%)	73.8万人(90%)	53.8万人(85%)
施設等	1.6万人(2%)	1.6万人(2%)	14.6万人(11%)	19.4万人(17%)	32.7万人(37%)	41.3万人(50%)	33.5万人(53%)
在宅	24.3万人(47%)	39.9万人(62%)	95.0万人(72%)	84.9万人(74%)	48.8万人(56%)	32.4万人(40%)	20.3万人(32%)
未利用者	63.1万人(51%)	47.7万人(36%)	22.2万人(17%)	10.4万人(9%)	5.9万人(7%)	7.8万人(10%)	9.2万人(15%)

※出典:介護給付費等実態調査(平成30年4月審査分)を用いて作成。

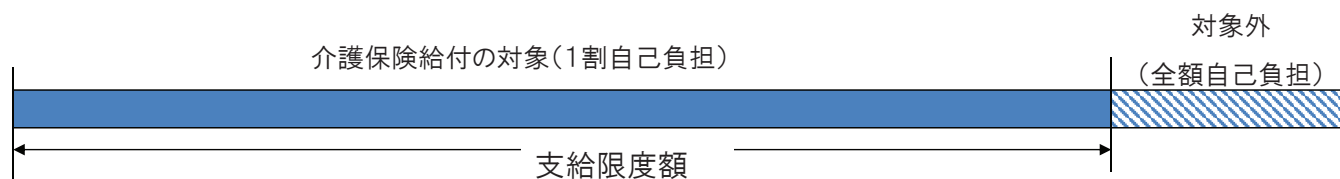
※「施設等」は、特定施設、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設、地域密着型特養及び介護保険3施設。「在宅」はそれ以外の利用者。

※「未利用者」とは、国保連で審査支払いを行うサービスを利用していない者。

区分支給限度基準額について

- 在宅サービスについて、利用者の状況に応じた適正なサービスを提供する観点から、必要な居宅介護サービスのモデルを用いて、要介護度毎に区分支給限度基準額を設定。

→ 支給限度額を超えるサービスを受けた場合、超える分の費用は全額自己負担



- 要介護度別の支給限度額

	支給限度額(円)【見直し後】	支給限度額(円)【現行】
要支援1	50,320	50,030
要支援2	105,310	104,730
要介護1	167,650	166,920
要介護2	197,050	196,160
要介護3	270,480	269,310
要介護4	309,380	308,060
要介護5	362,170	360,650

(注)額は介護報酬の1単位を10円として計算。

低所得者の食費・居住費の負担軽減（補足給付）の仕組み①

- 食費・居住費について、利用者負担第1～第3段階の方を対象に、所得に応じた負担限度額を設定。
- 標準的な費用の額（基準費用額）と負担限度額との差額を介護保険から特定入所者介護サービス費（補足給付）として給付。

			基準費用額（日額（月額）） 上段：見直し後 下段：現行	負担限度額（日額（月額））		
				第1段階	第2段階	第3段階
食費			1,392円（4.2万円） 1,380円（4.2万円）	300円（0.9万円）	390円（1.2万円）	650円（2.0万円）
居住費	多床室	特養等	855円（2.6万円） 840円（2.6万円）	0円（0万円）	370円（1.1万円）	370円（1.1万円）
		老健・療養、医療院等	377円（1.1万円） 370円（1.1万円）	0円（0万円）	370円（1.1万円）	370円（1.1万円）
	従来型個室	特養等	1,171円（3.6万円） 1,150円（3.5万円）	320円（1.0万円）	420円（1.3万円）	820円（2.5万円）
		老健・療養、医療院等	1,668円（5.1万円） 1,640円（5.0万円）	490円（1.5万円）	490円（1.5万円）	1,310円（4.0万円）
	ユニット型個室的多床室		1,668円（5.1万円） 1,640円（5.0万円）	490円（1.5万円）	490円（1.5万円）	1,310円（4.0万円）
	ユニット型個室		2,006円（6.1万円） 1,970円（6.0万円）	820円（2.5万円）	820円（2.5万円）	1,310円（4.0万円）

※月額については、一月を30.4日として計算

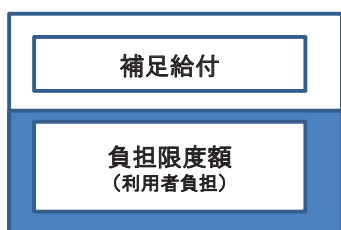
低所得者の食費・居住費の負担軽減（補足給付）の仕組み②

対象者

負担軽減の対象となる低所得者	利用者負担段階	主な対象者	
	第1段階	・生活保護受給者 ・世帯(世帯を分離している配偶者を含む。以下同じ。)全員が市町村民税非課税である老齢福祉年金受給者	かつ、預貯金等が単身で1,000万円(夫婦で2,000万円)以下
	第2段階	・世帯全員が市町村民税非課税であって、年金収入金額(※)+合計所得金額が80万円以下	
	第3段階	・世帯全員が市町村民税非課税であって、第2段階該当者以外	
	第4段階	・世帯に課税者がいる者 ・市町村民税本人課税者	

※ 平成28年8月以降は、非課税年金も含む。

制度のイメージ



基準費用額

基準額

⇒食費・居住費の提供に必要な額

補足給付

⇒基準費用額から負担限度額を除いた額

介護保険制度改革①

《介護保険制度の次期改正に向けた検討事項(イメージ)》

1. 基本的な視点

- 「高齢化の進展」に対応し、2025年を見据え、地域包括ケアシステムの深化・推進に取り組む。
- 「現役世代人口の急減」という新たな重要課題に対応し、
 - ・現役世代の人口が急減する中での社会の活力維持向上
 - ・労働力の制約が強まる中での医療・介護サービスの確保を図っていく。

2. 主な検討テーマ

- ①介護予防・健康づくりの推進（健康寿命の延伸）
→通いの場等の推進、地域支援事業等を活用した地域づくりの推進
- ②保険者機能の強化（地域保険としての地域の繋がり機能・マネジメント機能の強化）
→新たな課題も踏まえた、マクロ・ミクロ双方できめ細かいマネジメント
- ③地域包括ケアシステムの推進（多様なニーズに対応した介護の提供・整備）
→地域特性等に応じたサービス整備・確保のあり方
- ④認知症「共生」・「予防」の推進
→「共生」＋「予防」を両輪とする総合的な取組の推進
- ⑤持続可能な制度の再構築・介護現場の革新
→保険料の伸び抑制に向けた方策
→サービスの質を確保・向上しつつ、現場・行政の負担軽減と効率的な職場構築

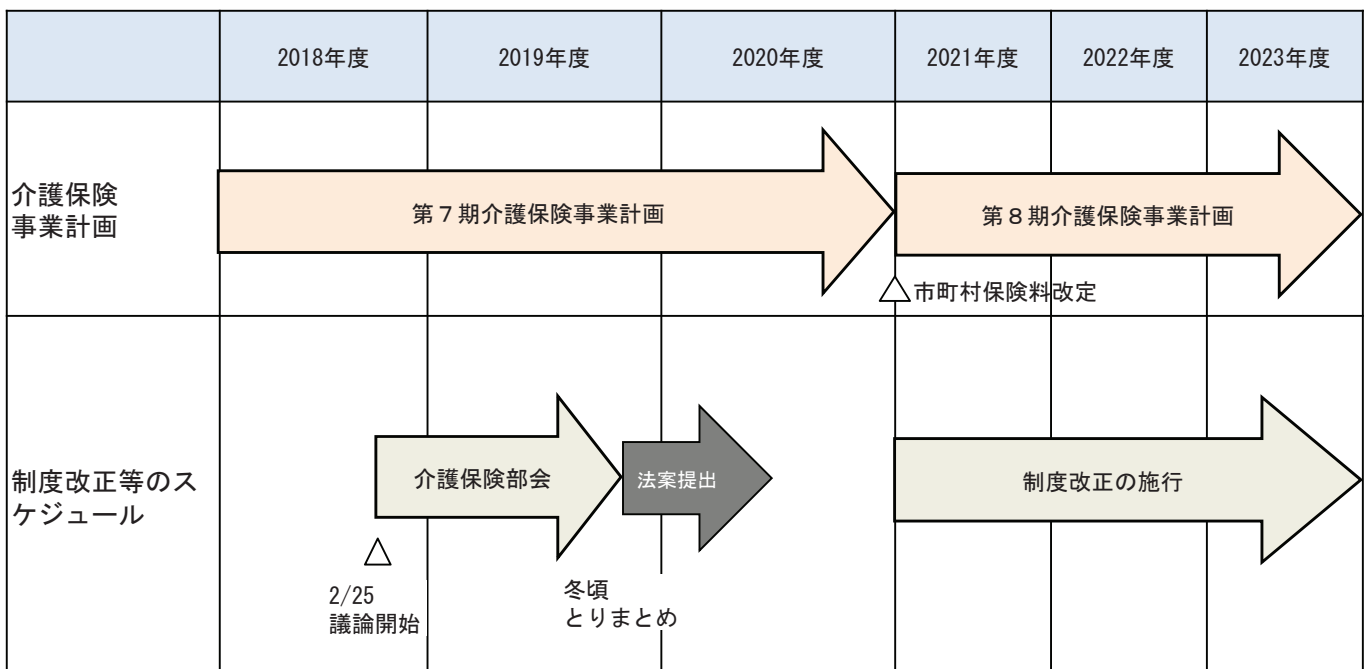
※検討項目については、今後の議論に応じて適宜見直し

36

介護保険制度改革②

《今後のスケジュール》

- 介護保険制度は原則3年を1期とするサイクルで財政収支を見通し、事業の運営を行っている。
- したがって、この間に保険料の大きな増減が生じると、市町村の事業運営に大きな混乱が生じることから、制度改正は、2021年度からはじまる第8期介護保険事業計画に反映させていくことを念頭に置いている。



※介護報酬改定については、今後、社会保障審議会介護給付費分科会において議論。

37