

介護職員の処遇改善について

茨城県福祉部長寿福祉課

これまでの介護職員の処遇改善の取組について

年月	項目	内容
H21.10～	介護職員処遇改善交付金の創設	・介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対し、H23年度末まで、介護職員1人当たり月額平均1万5千円を交付
H24.4～	介護職員処遇改善加算の創設	・介護報酬とは別に財源を確保していた介護職員処遇改善交付金を、介護職員処遇改善加算として介護報酬に組み込み
H27.4～	介護職員処遇改善加算の拡充	・現行の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上の取組等を進める事業所を対象に、介護職員1人当たり月額平均1万2千円の上乗せ
H29.4～	介護職員処遇改善加算の拡充	・新たに経験・資格等に応じて昇給する仕組みを設けた事業所を対象に、介護職員1人当たり月額平均1万円の上乗せ
R元.10～	特定処遇改善加算の創設	・経験・技能のある介護福祉士等に月額8万円程度の改善 ・介護職員以外の職員も支給対象
R3.4～	算定要件等の見直し	・特定処遇改善加算の介護職員間の配分ルールの柔軟化 ・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）、（Ⅴ）の廃止（R3.3まで経過措置有）
R4.4～	処遇改善支援補助金の創設	・介護職員1名当たり3%程度（月額9,000円）の賃金の引上げ ・介護職員以外の職員も支給対象
R4.10～	ベースアップ等支援加算の創設	・介護職員処遇改善支援補助金を、介護職員等ベースアップ等支援加算として介護報酬に 組み込み



介護職員の処遇改善を目的として、処遇改善加算の介護報酬への組み込みや特定処遇改善加算の創設されるなど、数次にわたって改善が行われてきた。

処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

①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

※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

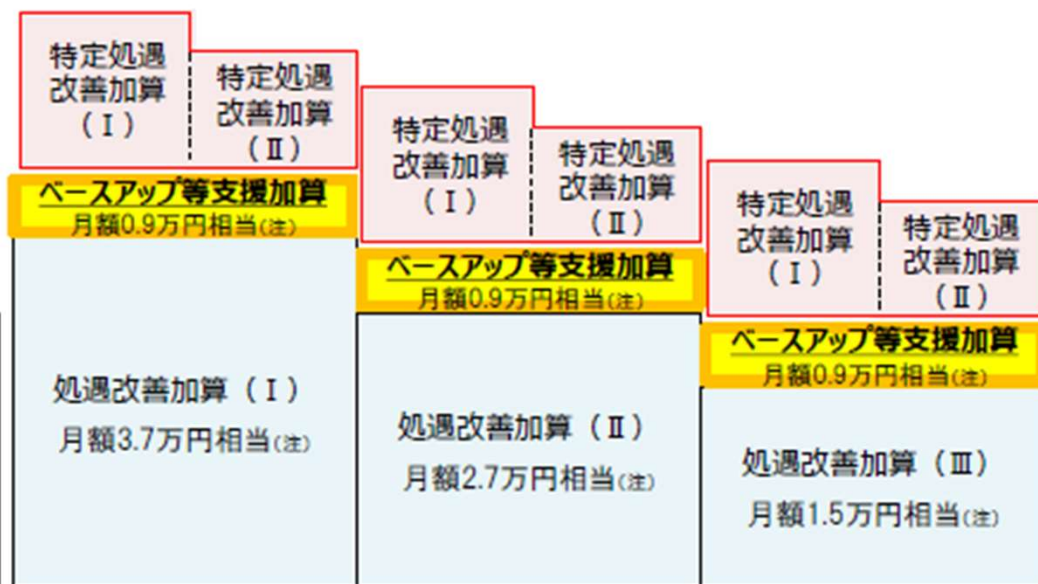
②介護職員等特定処遇改善加算

- 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

③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(※)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」の引上げ

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。]

(厚生労働省HPより)⁰

介護職員処遇改善加算について

区分



見込額

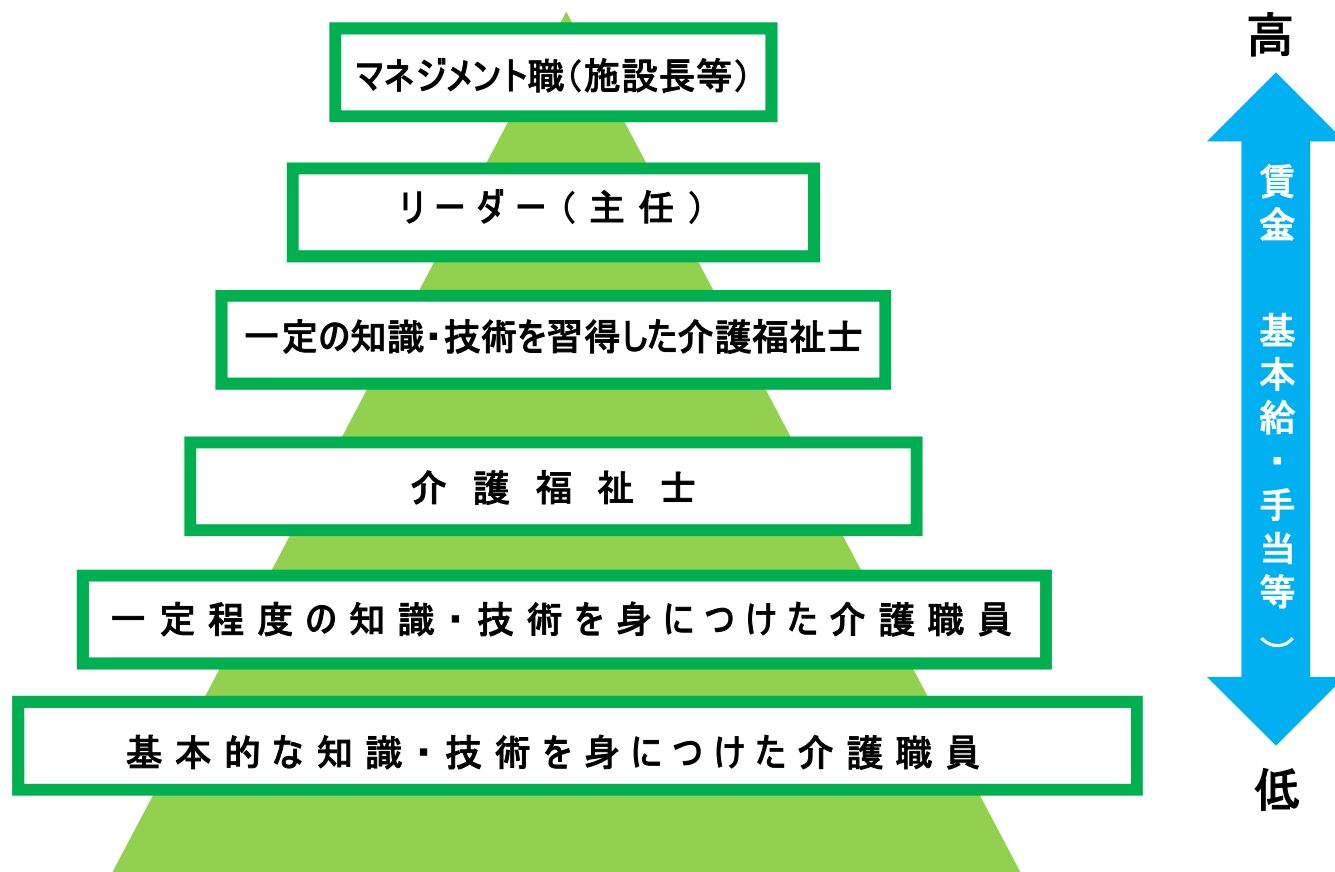
$$\text{加算の見込額} = \text{介護報酬の総単位 (処遇改善加算等は除く)} \times \text{サービス別の加算率} \times \text{1単位の単価}$$

介護職員処遇改善加算 – キャリアパス要件について

キャリアパス要件（I）



職位、職責、職務内容等に応じた任用要件と賃金要件を整備すること



介護人材のキャリアパスの全体像（イメージ）



資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を確保すること

①
研修・能力評価の実施

資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施(OJT等)するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。

②
資格取得のための支援

資格取得のための支援(研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用(交通費、受講料等)の援助等)を実施すること。

介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び①又は②に掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、計画に係る研修の実施または研修の機会を確保していること。



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的に昇給を判定する仕組みを設けること
※昇給の方法は、基本給、手当、賞与等を問わない。

経験

「勤続年数」「経験年数」などを想定

職位	勤続年数	月給例
施設長	15年以上	40万円
主任	8年以上	35万円
一般職員	5年未満	27万円

資格

「介護福祉士」「実務者研修修了者」などを想定
※昇給が図られる仕組みであることを要する。

職位	資格	月給例
施設長	事業者が指定する資格	40万円
主任	介護福祉士	35万円
一般職員	資格なし	27万円

評価

「実技試験」「人事評価」などを想定
※評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

職位	人事評価	月給例
施設長	S 以上	40万円
主任	A 以上	35万円
一般職員	A 以上	27万円



賃金改善以外の処遇改善（職場環境の改善など）に取り組むこと

職場環境等要件

- ①入職促進に向けた取組
- ②資質の向上やキャリアアップに向けた支援
- ③両立支援・多様な働き方の推進
- ④腰痛を含む心身の健康管理
- ⑤生産性向上のための業務改善の取組
- ⑥やりがい・働きがいの醸成

処遇改善加算算定にあたっては、職場環境等要件について全体で1つ以上を選択すること
※キャリアパス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。

介護職員処遇改善加算 – 取得要件について

要件項目

取得要件	概要
キャリアパス要件(Ⅰ)	職位、職責、職務内容等に応じた任用要件と賃金要件を整備すること
キャリアパス要件(Ⅱ)	資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を確保すること
キャリアパス要件(Ⅲ)	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的に昇給を判定する仕組みを設けること
職場環境等要件	賃金改善以外の処遇改善(職場環境の改善など)に取り組むこと

算定要件

処遇改善加算(Ⅰ)	処遇改善加算(Ⅱ)	処遇改善加算(Ⅲ)
キャリアパス要件 (Ⅰ)+(Ⅱ)+(Ⅲ)	キャリアパス要件 (Ⅰ)+(Ⅱ)	キャリアパス要件 (Ⅰ)or(Ⅱ)
+		
職場環境等要件		



キャリアパス要件及び職場環境等要件について、全ての職員に周知することが必要。

介護職員等特定処遇改善加算について

1 特定加算の算定要件の確認

- 1 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、区分毎に、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



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

各事業所の介護報酬
(現行の処遇改善加算分を除く)

×

各サービスの
特定加算の
加算率

=

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440万円の人があ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を上回る、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。

介護職員等特定処遇加算 – 取得要件について

要件 1

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

※ 特定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
※ 既に取り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ない。

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

- 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

介護職員等特定処遇改善加算 – 加算区分について



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。
Ⅰは、サービス提供体制強化加算等の上位の区分を算定している場合、算定可能。

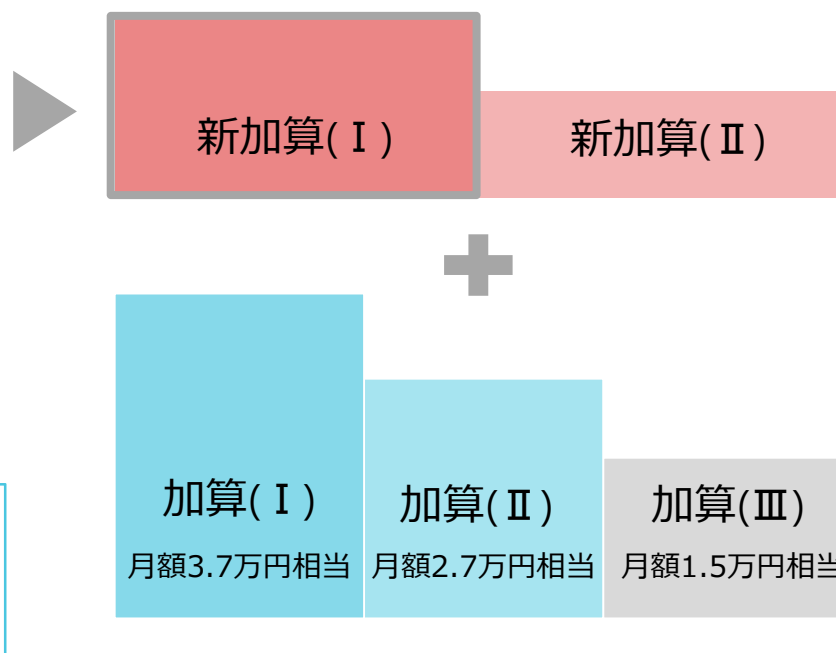
特定加算(Ⅰ)はサービス提供体制強化加算等の上位の区分(*)を算定している場合、算定可能。
(Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能)

※サービス提供体制強化加算(Ⅰ)(Ⅱ)以外の
特定加算(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Ⅰ or Ⅱ or サービス提供体制強化加算Ⅰ or Ⅱ
- ・ 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



現行の加算区分

介護職員等特定処遇改善加算 – 見込額について

サービス提供体制強化加算等の上位の区分(※)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

各事業所の介護報酬
(現行の処遇改善加算分を除く)

×

各サービスの
特定加算(Ⅰ)
の加算率

=

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

各事業所の介護報酬
(現行の処遇改善加算分を除く)

×

各サービスの
特定加算(Ⅱ)
の加算率

=

各事業所の
特定加算(Ⅱ)
による収入

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

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。
2. どの職員範囲で配分するか決める。
 - 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。
 - 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)

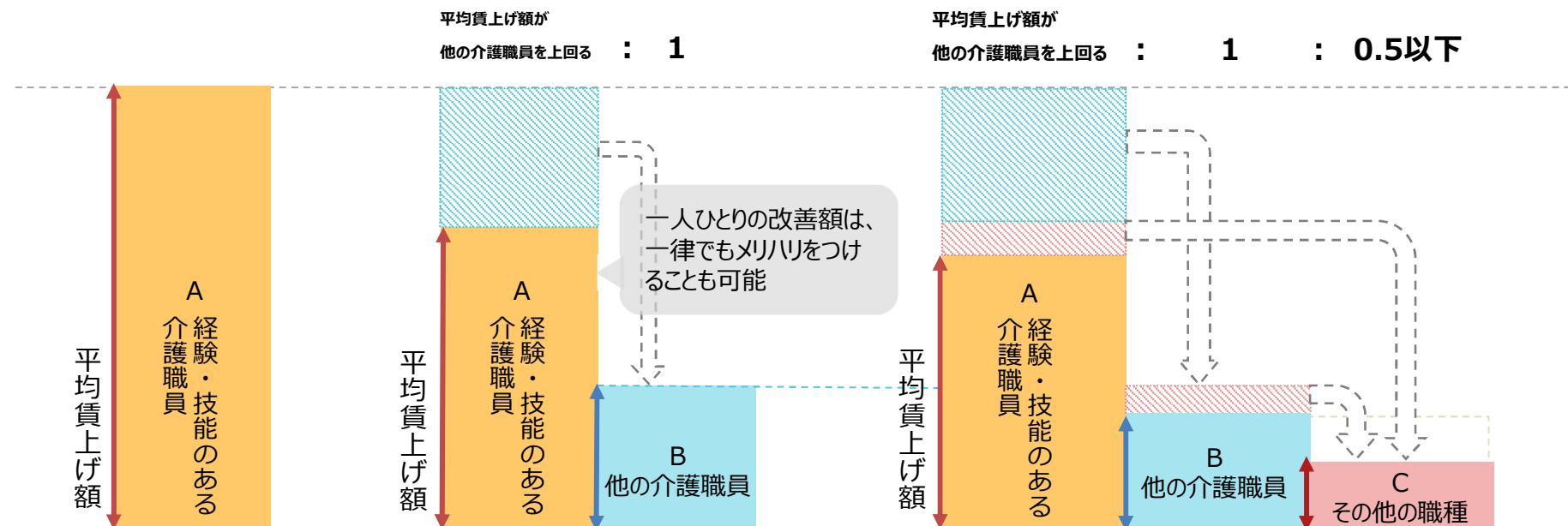
- ・介護職員以外の職員



- 労使でよく話し合い、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。

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を上回る」、「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、労使でよく話し合い、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

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

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づく介護職員の更なる処遇改善

国費150億円程度
※ 改定率換算+1.13%

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（抜粋）

Ⅲ. 未来社会を切り拓く「新しい資本主義」の起動

2. 分配戦略～安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化～

（2）公的部門における分配機能の強化等

①看護、介護、保育、幼児教育など現場で働く方々の収入の引上げ等

看護、**介護**、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入の引上げを含め、全ての職員を対象に公的価格の在り方を抜本的に見直す。

保育士等・幼稚園教諭、**介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置（※）**を、来年2月から前倒しで実施する。

※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。

介護職員等ベースアップ等支援加算について

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。
- ・（見込額）＝（一月当たりの介護報酬総単位数）×（加算率）×（1単位の単価）
※1円未満の端数切り捨て

取得要件

- ・処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）までのいずれかを取得していること。
- ・賃金改善の見込額が、ベースアップ等加算の見込額を上回ること。
- ・賃金改善の合計額の3分の2以上は、介護職員等のベースアップ等（基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げ）に充てること。

対象

- ・介護職員
- ・事業所の判断により、その他の職員の処遇改善に充てることのできる。



介護職員の人数に応じて、加算額が算出されるものではない。

介護職員等ベースアップ等支援加算について

申請方法

(申請)

- ・ 介護職員・その他の職員の月額賃金改善額等を記載した計画書を提出する。
加算を取得する月の前々月の末日までに、「計画書」を「各指定権者」あてに提出する。
- ・ 新規算定にあたっては、「加算等の届出」も提出すること。
提出期限：居宅系サービス...前月15日まで
施設系サービス...前月末日まで（ただし、月の初日である場合は当該月）

(報告)

- ・ 賃金改善期間経過後、計画の実績報告書を提出する。

交付方法

- ・ 対象事業所に対して「報酬」による支払
- ・ 10月分から毎月支払い（実際の支払いは12月から）

流れ

事業者

①計画書等の提出

②加算の請求

③加算の支払い

都道府県等

国保連

介護職員等ベースアップ等支援加算 – 取得要件について

要件

- ・ 処遇改善加算 I ～ III のいずれかを取得していること。
- ・ **賃金改善の見込額が、ベースアップ等加算の見込額を上回ること。**
- ・ 賃金改善の合計額の 3 分の 2 以上は、介護職員等のベースアップ等（基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げ）に充てること。

2 賃金改善計画について<共通>

(1) 加算額を上回る賃金改善について

- ・ 本計画に記載された金額は見込額であり、提出後の運営状況(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。
- ・ (1)では以下の要件を確認しており、オレンジセルが「○」でない場合、加算取得の要件を満たしていない。
 - I 介護職員の賃金について、処遇改善加算による賃金改善の見込額が、同加算の算定見込額を上回ること
 - II 介護職員その他の職員の賃金について、特定加算による賃金改善の見込額が、同加算の算定見込額を上回ること
 - III 介護職員その他の職員の賃金について、ベースアップ等加算による賃金改善の見込額が、同加算の算定見込額を上回ること

				処遇改善加算		特定加算		ベースアップ等加算	○
①	令和	4	年度の加算の見込額	円		円		4,597,200	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		円		4,598,000	円



- ・ 要件が「○」になっていることを確認ください。
- ・ 「加算見込額」を上回るように賃金改善を行う必要があります。

介護職員等ベースアップ等支援加算 – 取得要件について

要件

- ・ 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得していること。
- ・ 賃金改善の見込額が、ベースアップ等加算の見込額を上回ること。
- ・ 賃金改善の合計額の3分の2以上は、介護職員等のベースアップ等（基本給又決まって毎月支払われる手当の引上げ）に充てること。

(4) 介護職員等ベースアップ等支援加算

・ (4)では、賃金改善の合計額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げに充てられることを確認しており、オレンジセルが「○」でない場合、加算取得の要件を満たしていない。

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／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)	3,774,607	円			
(うち、ベースアップ等による賃金改善の見込額)(n-2)	2,747,615	円	(72.79) %	<-	○
(一月あたり)	457,936	円)			
i) その他の職員の賃金改善の見込額 (o-1)	823,393	円			
(うち、ベースアップ等による賃金改善の見込額)(o-2)	563,340	円	(68.42) %	<-	○
(一月あたり)	93,890	円)			
⑥ 賃金改善実施期間		令和 4 年 10 月 ～ 令和 5 年 3 月 (6 か月)			

【記入上の注意】

・ ④ i (n-1)と④ ii (o-1)の合計額は、ベースアップ等加算による「賃金改善の見込額」((1)②の最右欄)と一致すること。



- ・ 要件がいずれも「○」になっていることを確認ください。
- ・ 「介護職員」と「その他の職員」のグループ毎に要件を満たす必要があります。
- ※介護職員のみを対象にする場合は、i) のみが「○」になります。

加算率について

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		処遇改善加算			ベースアップ等支援加算
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	
・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%	2.4%
・（介護予防）訪問入浴介護	2.1%	1.5%	5.8%	4.2%	2.3%	1.1%
・通所介護 ・地域密着型通所介護	1.2%	1.0%	5.9%	4.3%	2.3%	1.1%
・（介護予防）通所リハビリテーション	2.0%	1.7%	4.7%	3.4%	1.9%	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	1.8%	1.2%	8.2%	6.0%	3.3%	1.5%
・（介護予防）認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%	10.4%	7.6%	4.2%	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	1.5%	1.2%	10.2%	7.4%	4.1%	1.7%
・（介護予防）認知症対応型共同生活介護	3.1%	2.3%	11.1%	8.1%	4.5%	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%	8.3%	6.0%	3.3%	1.6%
・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%	3.9%	2.9%	1.6%	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）	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%	0.5%
・介護医療院 ・（介護予防）短期入所療養介護（医療院）	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%	0.5%

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%

介護職員処遇改善加算取得促進支援事業について

・ 介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算の新規算定や、より上位区分の算定を支援するため、社会保険労務士による無料の個別訪問を実施しております。

- ・ 対象事業所：①介護職員処遇改善加算が未取得
②介護職員処遇改善加算（Ⅱ）または（Ⅲ）を算定している
③介護職員等特定処遇改善加算が未取得
※処遇改善加算、特定処遇改善加算ともに（Ⅰ）を算定している事業所は対象外になります。

・ 茨城県HP：介護職員処遇改善加算取得促進支援事業について

茨城で暮らす→福祉・子育て→介護保険→事業者届出関係→介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算について→介護職員処遇改善加算取得促進支援事業について
(URL)

<https://www.pref.ibaraki.jp/hokenfukushi/chofuku/jigyoku/kaigo/jigyosha/h24santeitodokede/shoguukaizen-shutokusokushin.html>

- ・ 問い合わせ先：（公財）介護労働安定センター茨城支部
TEL：029-227-1215 FAX：029-227-1216
Mail：ibaragi@kaigo-center.or.jp