

東京都社会保険労務士会

令和5年度

介護職員処遇改善加算等取得促進支援事業

介護事業所向け解説動画

その⑦ ベースアップ^o等支援
加算に取り組もう

特定社会保険労務士 三島 幹雄

介護職員等ベースアップ等支援加算の概略

趣旨	「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）を踏まえ、令和4年10月以降について令和4年度介護報酬改定を行い、 介護職員の収入を3%程度（月額9,000円相当）引き上げるための措置 を講じるため、介護職員等ベースアップ等支援加算（以下「ベースアップ等加算」という。）を創設。
算定要件	次の要件をすべて満たすこと ・ ベースアップ等要件 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充てること。 ・ 処遇改善加算要件 処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までのいずれかを算定していること（ベースアップ等加算と同時に処遇改善加算に係る計画書の届出を行い、算定される場合を含む。）。
対象となる職種	・ 介護職員 ・ その他の職員 （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のできるよう柔軟な運用を認める）

厚生労働省「介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ等支援加算の概要」より

算定要件の捉え方

処遇改善加算要件

処遇改善加算は、加算Ⅳ・Ⅴの廃止により、すでに加算Ⅰ～Ⅲしかありません。したがって、現在処遇改善加算を受けている事業所は、必然的にこの条件を満たすこととなります。

ベースアップ等要件

「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充てる」というベースアップ等要件は、ベースアップ等加算独自のものです。

これまで、賞与等の一時金で処遇改善加算、特定加算による賃金改善を行ってきた事業所は、少なくともベースアップ等加算については月例の賃金で支払う仕組みを設けなければなりません。

なお、ベースアップ等要件を満たしたうえで一時金による賃金改善を行うことは、ベースアップ等加算でも可能です。

対象となる職種の考え方

処遇改善加算と異なり、介護職員以外の賃金改善が可能。その他の職員の賃金改善を行う場合も、特定加算のような厳密な配分ルールはない。

ベースアップ等加算の目的は、「介護職員の収入を3%程度（月額9,000円相当）引き上げるための措置を講じる」ことにありますので、事業所の判断でその他の職員の賃金改善にも充てる場合は、介護職員の処遇改善を目的とする加算であることを十分に踏まえて配分する必要があります。

その他の職員を対象とする場合でも、介護職員を中心にベースアップ等加算による賃金改善を行うことが必要

その他の職員を対象とする場合、「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充てる」ベースアップ等要件は、介護職員とその他の職員のそれぞれで満たさなければなりません。

ベースアップ等要件の対応例①

<ケース1> ベースアップ等加算だけ固定の手当とする例

毎月の賃金（月例賃金）でベースアップ等要件を満たす仕組みを作る。

① 加算見込額を計算する

ベースアップ等加算の見込額を「介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ等支援加算処遇改善計画書」のExcelフォームなどを使って求める。

② 対象職種を決める

ベースアップ等加算による賃金改善を介護職員だけで行うか、その他の職員に対しても行うかを決める。

注

- ・介護職員を常に対象としたうえで、その他の職員に配分するかどうかを決める。
- ・特定加算のCグループ（その他の職種）に配分しているかどうかは検討材料となる。

③ 職種ごとの配分額を決める

配分対象とした職員に毎月**額面**でいくらの手当とするかを決める。この金額は職種ごとのベースアップ等加算総額の2/3以上でなければならない。
「2/3以上」の部分以外の加算は期末の一時金などとして賃金改善実施期間内で払いきる。

注

- ・賃金改善にかかる法定福利費（事業主負担分）にもベースアップ等加算は充てられるが、これは2/3以上のベースアップ等以外の賃金改善に含めなければならない。したがってベースアップ等の金額は**額面**とする。
- ・同一労働同一賃金に注意。非常勤職員に時給の手当として支払うときは、上記の月額固定の金額を月平均所定労働時間で割った単価を出し、それとのバランスを取りながら金額を決める。
- ・「2/3」ぎりぎりだと、実際の加算額が増えた場合、2/3を下回る可能性がある。

④ 周知

③の配分ルールを就業規則（賃金規程等）に定めて職員に周知し、賃金改善を実施する。

注

就業規則の規定状況は、計画書の届出事項となっている。

ベースアップ等要件の対応例②

<ケース2> 処遇改善加算、特定加算による賃金改善を同時に見直す例

処遇改善加算・特定加算には、ベースアップ等要件のような制約がありませんので、これを一時金だけで支払っている事業所も少なくありません。

そのような事業所が、<ケース1>のようにベースアップ等加算だけ毎月の賃金で支払うこともできますが、ベースアップ加算より金額が大きい処遇改善加算・特定加算が毎月支払われないのはバランスを欠くというのが率直なところです。



そこで、処遇改善加算・特定加算の見込額も含めて<ケース1>と同様の対応をすることが考えられます。

ベースアップ等加算も含め、賃金改善額を基本給に含めるのは望ましい対応ではあるのですが、そうすると会社が元々負担している基本給との区別がつかず実績報告に手間取ることが考えられます。その場合、それぞれの加算を原資としていることがわかるよう、次のような名目で毎月の賃金改善を行うのも一案です（実績報告時は、各支給項目を集計するだけとなります）。

支給名目の例（何による賃金改善かがわかるようにする例）

基本給の上乗せ	・ 処遇改善加算給 ・ 特定加算給 ・ ベースアップ等加算給
手当	・ 処遇改善加算手当 ・ 特定加算手当 ・ ベースアップ等加算手当

- ・ 処遇改善加算と特定加算については、毎月支払う分と一時金に回す分の設定は自由ですが、毎月固定の支払いに大半を回してしまうと、サービス提供が減り、実際の加算額が減った場合は事業所の持ち出しとなります。安全策を講じるのであれば、ある程度サービスの増減を吸収できる範囲内で毎月の賃金改善を行います。
- ・ ベースアップ等加算による賃金改善は、その他の職員にも行えますが、処遇改善加算による賃金改善は介護職員限定ですし、特定加算はA・B・Cのグループ分けを要します。このように、賃金改善の対象は制度間で異なりますので、これらの特性に合わせて毎月の賃金を考えなければなりません。

ベースアップ等要件の対応例③

<ケース3> 職員のレベルに合わせた金額設定を行う例

<ケース2>のように、従来一時金だけで賃金改善を行っていた事業所がベースアップ等加算だけでなく処遇改善加算・特定加算も含めて毎月の賃金改善を行うとなると、金額はそれなりに大きなものになります。

ベースアップ等加算だけなら職種ごとに一律の金額という考え方もおかしくはありませんが、それなりに大きな金額となると新人もベテランも同額と言うわけにはいかなくなります。



職員のレベルに合わせて毎月の賃金改善額を設定する場合、次のものが金額設定の判断材料となります。

従来の一時金による賃金改善額	レベルに合わせて一時金の支払額を変えているなら、それを毎月の支払に回すだけという考え方もでき、年収ベースでは同レベルを維持する範囲で毎月の金額を決めることが考えられます。 毎月の支払いにするとときは、時間外、休日、深夜労働の割増賃金の基礎に含まれ、割増賃金が生じる場合、これらが高くなる分年収はさらに上がります。
キャリアパス要件 I	処遇改善加算のキャリアパス要件 I を満たしているなら、「職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件」として、等級や役職など、何らかの形で職員のレベル分けがされているはずです。
特定加算のグループ	特定加算を受けているなら、最低限Aグループ（経験・技能のある介護職員）の定義はあるはずです。A・B・Cのグループ分けとそれに応じた特定加算の配分比率も有力な判断材料となります。
同業他社の募集条件	多くの求人媒体は、月例賃金が募集条件として表示されます。これを他社との比較で見劣りしないように設定するのも採用強化の視点では重要となります。

ベースアップ等加算による賃金改善を行う際の注意点

処遇改善加算、特定加算と同じことが求められる

処遇改善加算のキャリアパス要件と異なり、ベースアップ等加算の算定要件として、「就業規則等による周知」は明記されていません。

しかし、「介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ等支援加算処遇改善計画書」では、ベースアップ等加算についても、次のように賃金改善ルールを「就業規則、給与規程」等に定めることが求められています。

労働法令の遵守が必要なことも処遇改善加算、特定加算と同様です。

- ・ 以下の点を確認し、満たしている項目に全てチェック(✓)すること。

確認項目	証明する資料の例	○
<input checked="" type="checkbox"/> 加算相当額を適切に配分するための賃金改善ルールを定めました。	就業規則、給与規程	
<input checked="" type="checkbox"/> 処遇改善加算等として給付される額は、職員の賃金改善のために全額支出します。	給与明細	
<input checked="" type="checkbox"/> 加算対象となる職員の勤務体制及び資格要件を確認しました。	勤務体制表、介護福祉士登録証	
<input checked="" type="checkbox"/> キャリアパス要件Ⅱの資質向上の目標及び具体的な計画を定めました。 (※処遇改善加算Ⅰ又はⅡを取得する事業所がある場合のみ)	資質向上のための計画	
<input checked="" type="checkbox"/> 労働基準法、労働災害補償保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていません。	—	
<input checked="" type="checkbox"/> 労働保険料の納付が適正に行われています。	労働保険関係成立届、確定保険料申告書	
<input checked="" type="checkbox"/> 本計画書の内容を雇用する全ての職員に対して周知しました。	会議録、周知文書	

※各証明資料は、指定権者からの求めがあった場合には、速やかに提出すること。

※本表への虚偽記載の他、処遇改善加算、特定加算及びベースアップ等加算の請求に関して不正があった場合は、介護報酬の返還や指定取消となる場合がある。

東京都福祉局ウェブサイト「令和5年度介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算及びベースアップ等支援加算について（こちらは介護保険が対象です）」内の資料「処遇改善加算等計画書（記載例）」より

処遇改善加算・特定加算・ベースアップ等加算の加算率 (令和5年)

サービス区分	介護職員処遇改善加算			介護職員等特定処遇改善加算		介護職員等ベースアップ等支援加算
	キャリアパス要件等の適合状況に応じた加算率			サービス提供体制強化加算等の算定状況に応じた加算率		
	介護職員処遇改善加算(Ⅰ)に該当(ア)	介護職員処遇改善加算(Ⅱ)に該当(イ)	介護職員処遇改善加算(Ⅲ)に該当(ウ)	介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)に該当	介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)に該当	
訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%	6.3%	4.2%	2.4%
夜間対応型訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%	6.3%	4.2%	2.4%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13.7%	10.0%	5.5%	6.3%	4.2%	2.4%
(介護予防)訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%	2.1%	1.5%	1.1%
通所介護	5.9%	4.3%	2.3%	1.2%	1.0%	1.1%
地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%	1.2%	1.0%	1.1%
(介護予防)通所リハビリテーション	4.7%	3.4%	1.9%	2.0%	1.7%	1.0%
(介護予防)特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%	1.8%	1.2%	1.5%
地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%	1.8%	1.2%	1.5%
(介護予防)認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%	3.1%	2.4%	2.3%
(介護予防)小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%	1.5%	1.2%	1.7%
看護小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%	1.5%	1.2%	1.7%
(介護予防)認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%	3.1%	2.3%	2.3%
介護福祉施設サービス	8.3%	6.0%	3.3%	2.7%	2.3%	1.6%
地域密着型介護老人福祉施設	8.3%	6.0%	3.3%	2.7%	2.3%	1.6%
(介護予防)短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%	2.7%	2.3%	1.6%
介護保健施設サービス	3.9%	2.9%	1.6%	2.1%	1.7%	0.8%
(介護予防)短期入所療養介護(老健)	3.9%	2.9%	1.6%	2.1%	1.7%	0.8%
介護療養施設サービス	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%	0.5%
(介護予防)短期入所療養介護(病院等(老健以外))	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%	0.5%
介護医療院サービス	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%	0.5%
(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%	0.5%

処遇改善加算(Ⅰ～Ⅲ)を受けていれば、ベースアップ等加算を同時に受けることができる(処遇改善加算要件を満たす)。処遇改善加算を受けずにベースアップ等加算だけを受けることはできない。これは特定加算も同じ。

令和5年3月1日老発0301第2号 厚生労働省老健局長「介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援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」より

ベースアップ等加算の取得状況

○ 介護職員等ベースアップ等支援加算・介護職員処遇改善支援補助金の取得（届出）状況

本調査の回答事業所のうち、介護職員等ベースアップ等支援加算を「取得（届出）している」事業所の割合は91.3%となっている。また、介護職員処遇改善支援補助金を「取得（届出）している」事業所の割合は88.7%となっている。

一方で、介護給付費等実態統計による介護職員等ベースアップ等支援加算の請求事業所（令和4年12月サービス提供分）の割合は、89.0%、介護職員処遇改善支援補助金請求明細表等により集計した介護職員処遇改善支援補助金の交付事業所の割合は75.1%となっている。（統計表第34表、第55表）

	介護職員等ベースアップ等支援加算を取得（届出）している	(参考)介護給付費等実態統計	介護職員処遇改善支援補助金を取得（届出）している	(参考)介護職員処遇改善支援補助金請求明細表等
全体	91.3%	89.0%	88.7%	75.1%
介護老人福祉施設	97.9%	96.0%	97.1%	89.8%
介護老人保健施設	92.7%	91.1%	92.0%	81.0%
介護療養型医療施設	73.4%	63.5%	73.2%	61.3%
介護医療院	84.6%	76.5%	86.3%	78.0%
訪問介護	87.1%	83.3%	84.9%	70.6%
通所介護	90.9%	86.9%	86.9%	72.8%
通所リハビリテーション	88.4%	87.5%	85.5%	72.2%
特定施設入居者生活介護	95.7%	93.0%	94.1%	78.1%
小規模多機能型居宅介護	94.6%	90.9%	92.7%	77.9%
認知症対応型共同生活介護	95.6%	90.6%	93.6%	77.8%

注1) 介護職員処遇改善加算の届出をしていると回答した施設・事業所における取得（届出）状況である。

注2) 通所介護事業所には地域密着型通所介護を含む。

注3) 参考の介護給付費等実態統計（老健局老人保健課にて特別集計）及び介護職員処遇改善支援補助金請求明細表等による割合は、処遇改善加算算定事業所に対する割合。（「全体」については、本調査の調査対象サービスに限らない。）

「介護職員処遇改善支援補助金」はベースアップ等加算の前身である補助金で、令和4年2月～9月までの間に交付されました。

厚生労働省「令和4年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要」より

無料
相談

処遇改善加算等を取得していない、**東京都内の**
 または
上位の加算を目指したいとお考えの **介護サービス事業所様へ**

東京都社会保険労務士会では、東京都より委託を受け、都内介護サービス事業所向けに以下の取得、変更についての「無料電話相談窓口」を開設いたします。また、訪問により直接アドバイスをいたします。

- 介護職員処遇改善加算の新規取得
- 介護職員等特定処遇改善加算の新規取得
- 介護職員処遇改善加算の上位区分への変更
- 介護職員等ベースアップ等支援加算の新規取得

本事業のお問い合わせは都内の介護サービス等事業所様が対象です。
 他県の事業所様やコンサルタント等のお問い合わせにはお答えいたしかねます。

毎週月・水・金曜日(祝日を除く)に開催!

※詳しくは東京都社会保険労務士会のホームページでご確認ください



**フリー
ダイヤル**

0120-179-117

受付時間 / 午前9:30～午後4:30

訪問でのアドバイスをご希望の場合、まずは、お電話にてご予約ください。
 追って、福祉・介護職員処遇改善コンサルタントからご連絡いたします。

https://www.tokyosr.jp/fukushikaigo_syoguukaizenkasan/