



# 介護人材確保に向けた取り組みについて

兵庫県高齢政策課  
介護人材対策班

# 介護職員の処遇改善（令和4年）

## 令和4年2月～9月 補助金での対応

---

令和3年度補正予算

➔ 介護職員処遇改善支援補助金

## 令和4年10月～ 介護報酬での対応

---

介護給付費分科会での議論を踏まえ、令和4年度介護報酬改定

➔ 介護職員等ベースアップ等支援加算

# 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、<br>①+②+③を満たす<br>かつ<br>職場環境等要件<br>を満たす | キャリアパス要件のうち、<br>①+②を満たす<br>かつ<br>職場環境等要件<br>を満たす | キャリアパス要件のうち、<br>①or②を満たす<br>かつ<br>職場環境等要件<br>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

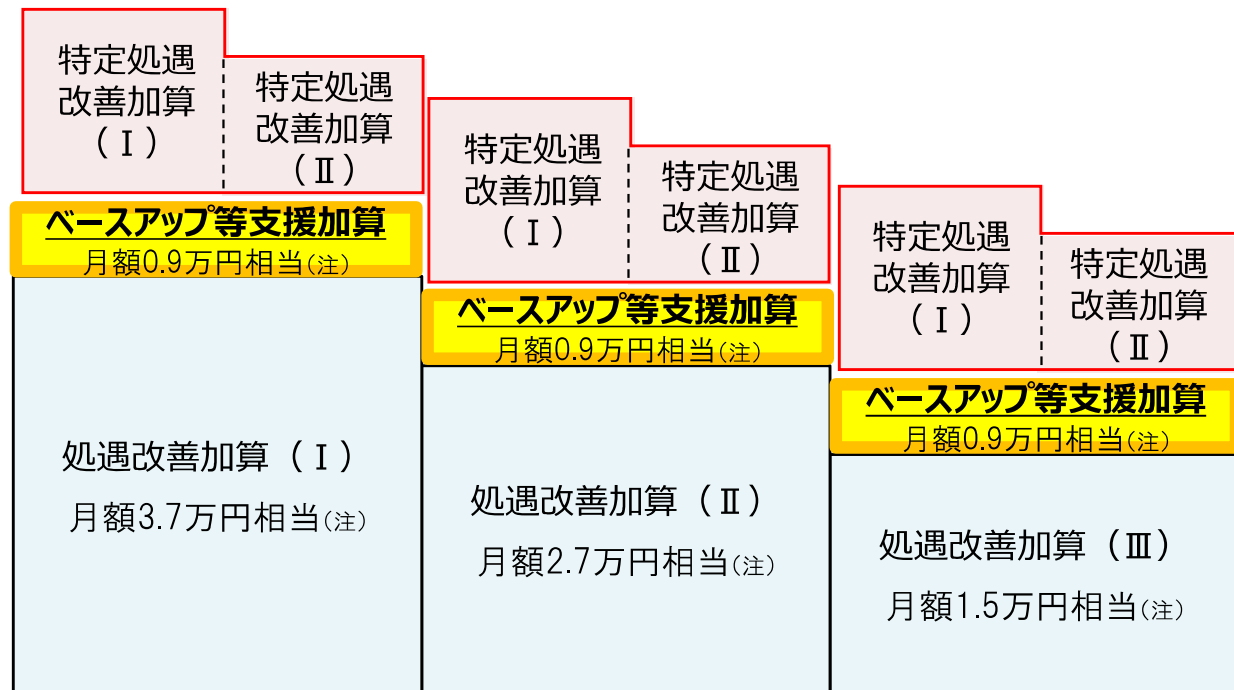
## ②介護職員等特定処遇改善加算

- 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の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。]

# 介護職員処遇改善加算等の取得状況

## 介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算の取得状況

| 年度                | 平成30年度 |       | 令和元年度 |                  | 令和2年度            |                  | 令和3年度            |                  | 令和4年度                   |
|-------------------|--------|-------|-------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------------|
|                   | 4月     | 10月   | 4月    | 10月              | 4月               | 10月              | 4月               | 10月              | 4月                      |
| サービス提供月           | 4月     | 10月   | 4月    | 10月              | 4月               | 10月              | 4月               | 10月              | 4月                      |
| 介護職員処遇改善加算（※1）    | 90.8%  | 91.7% | 91.5% | 92.3%            | 92.4%            | 92.9%            | 93.2%            | 93.3%            | <b>93.4%</b>            |
| 介護職員等特定処遇改善加算（※2） | —      | —     | —     | 58.3%<br>(53.8%) | 69.6%<br>(64.3%) | 71.2%<br>(66.1%) | 73.5%<br>(68.5%) | 73.9%<br>(69.0%) | <b>75.1%</b><br>(70.2%) |

（出典）厚生労働省「介護給付費等実態統計」より老人保健課で作成。

※1 令和4年4月サービス提供分以降は処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）が廃止となっている。

※2 処遇改善加算の取得が要件のため、処遇改善加算を取得している事業所数に占める割合を記載（対象サービスの全請求事業所数に占める割合を括弧書き）。

## 介護職員処遇改善支援補助金（令和4年2月～9月）の交付状況

- 介護職員処遇改善支援補助金は、介護職員処遇改善加算の取得を交付要件としており、交付対象に該当する事業所に対する交付割合は、**75.1%**（※3）。

※3 介護職員処遇改善支援補助金の交付事業所数（各都道府県国民健康保険連合会「介護職員処遇改善支援補助金 請求明細表」より老人保健課で集計）を、令和4年2月サービス提供分の処遇改善加算（Ⅰ～Ⅲ）の請求事業所数（厚生労働省「介護給付費等実態統計」より老人保健課で作成）で除した割合。  
なお、介護職員処遇改善支援補助金の交付事業所数を、令和4年2月サービス提供分の介護報酬の請求事業所数（厚生労働省「介護給付費等実態統計」より老人保健課で作成）で除した割合は、69.9%。

# 介護職員処遇改善加算等の取得促進事業

令和4年度第二次補正予算額 1.1億円

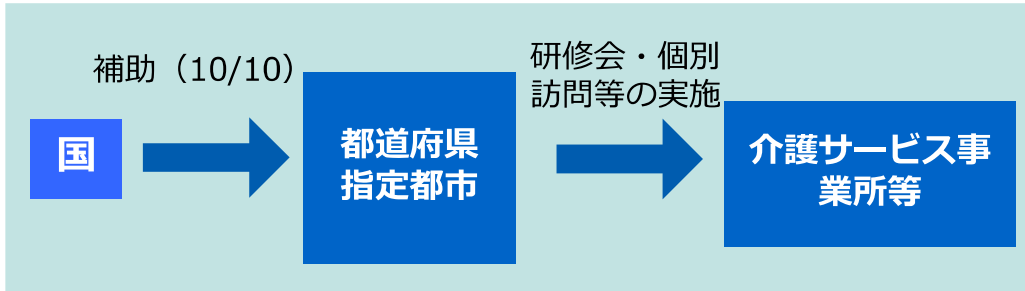
令和5年度当初予算案 2.0億円 (2.0億円) ※ ()内は前年度当初予算額

## 1 事業の概要

- 介護職員等ベースアップ等支援加算の新規取得や、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新規取得・より上位区分の加算取得を引き続き強力に進めるため、介護サービス事業所等に対する研修会や専門的な相談員（社会保険労務士など）の派遣を通じた個別の助言・指導等の支援を行う。

## 2 事業のスキーム・実施主体等

### ○事業スキーム（補助事業：262,143千円）



### ○事業スキーム（委託事業：49,752千円）



### ○予算額

|             | 令和4年度当初予算 | 令和4年度第二次補正予算 | 令和5年度当初予算 |
|-------------|-----------|--------------|-----------|
| 補助事業 (都道府県) | 150,428千円 | 111,715千円    | 150,428千円 |
| 委託事業 (国)    | 49,752千円  | —            | 49,752千円  |

### ○実績

|        | 訪問事業所数   | うち加算取得事業所数 (※)  |
|--------|----------|-----------------|
| 平成30年度 | 1,638事業所 | 977事業所 (取得率60%) |
| 令和元年度  | 1,107事業所 | 594事業所 ( " 54%) |
| 令和2年度  | 984事業所   | 590事業所 ( " 60%) |

(※) 処遇改善加算未取得事業所による新規取得のほか、上位区分の取得や、特定処遇改善加算の新規取得（見込み）等を含む。



# 処遇改善加算等の新様式について(1)

- 事業所が処遇改善に関する加算を取得するためには、指定権者の自治体に対し、毎年度、事前の計画書と実績報告書を提出する必要がある。
- 「介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ」(令和4年12月)も踏まえ、事務負担軽減のため、令和5年度分の計画書・実績報告書の様式の簡素化を行う。

## <現状の計画書・実績報告書の様式>

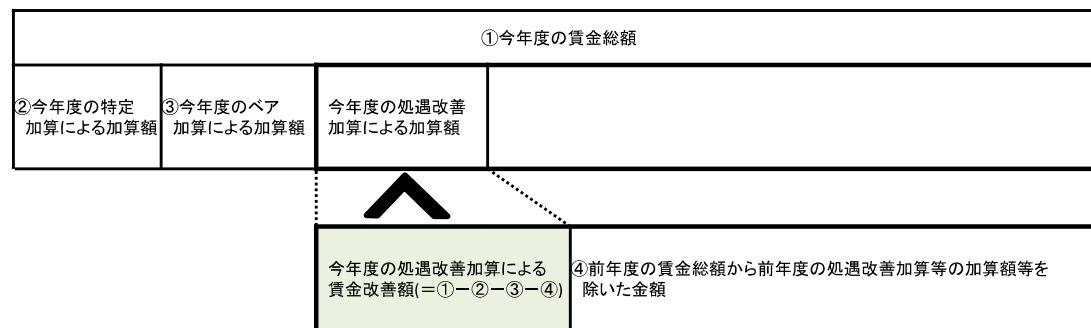
○加算を上回る金額が分配されており、かつ、加算以外の部分で賃金が下げられていないことを確認するため、3種類それぞれの加算の対象者ごとに、前年度と比較して算出した賃金改善額が加算額を上回っているか確認している。

○具体的には、処遇改善加算による賃金改善額を算出する場合は、

- ・「①今年度の賃金総額から②今年度の特定加算額と③今年度のペア加算額を除いた額」から、
- ・「④前年度の賃金総額から前年度の処遇改善加算等の加算額等を除いた金額」を差し引いた額を「今年度の処遇改善加算による賃金改善額」とし、
- ・その賃金改善額が今年度の処遇改善加算の加算額を上回っているか確認している(参考1)。

※特定加算、ペア加算においても別途同様の計算を行う。

(参考1)



加算額 : 介護報酬として事業所に支払われる額  
賃金改善額 : 事業所が「(処遇改善・特定・ペア)加算分」として従業員に支払う額

複数の事業所を運営している法人の場合、賃金総額や賃金改善額等について、事業所ごとの内訳を記載することとしている。

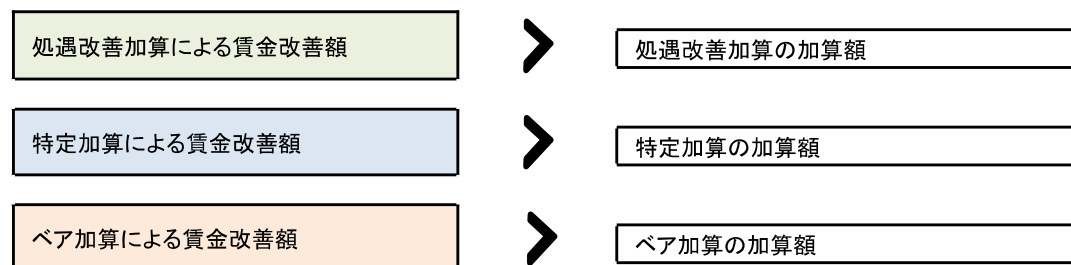
## (改善事項1) 計画書における、前年度と今年度の賃金額比較の省略

(変更内容)

- 今年度の賃金改善見込額がそれぞれの加算見込額を上回ることを確認する(参考2)。
- また、前年度との比較を求めず、加算以外の部分で賃金を下げないこと(※)の誓約を求めることとする。

※現行でも、サービス利用者数の大幅な減少等の影響により、結果として加算以外の部分で賃金が下がった場合には、その事情を届け出ることで算定要件を満たすこととしている。

(参考2)



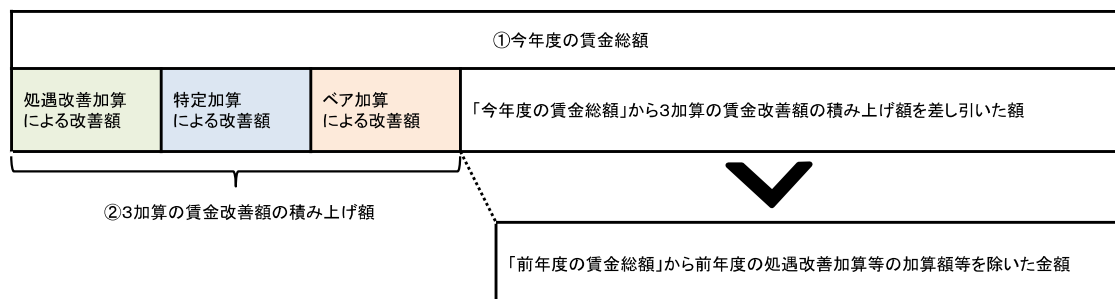
## 処遇改善加算等の新様式について(2)

### (改善事項2) 実績報告書における3加算の賃金額比較の一本化

(変更内容)

- (1)計画書と同様に今年度の賃金改善額が加算額以上であることを確認した上で(参考2)、
- 前年度との比較は3種類それぞれの加算の対象者ごとではなく、3加算一体で計算する。具体的には、「①今年度の賃金総額」から「②3加算の賃金改善額の積み上げ額」を引いた額を前年度と比較して、加算以外の部分で賃金を下げていないことを確認する(参考3)。

(参考3)



### (改善事項3) 計画書及び実績報告書における事業所ごとの賃金総額等の記載の省略

(変更内容)

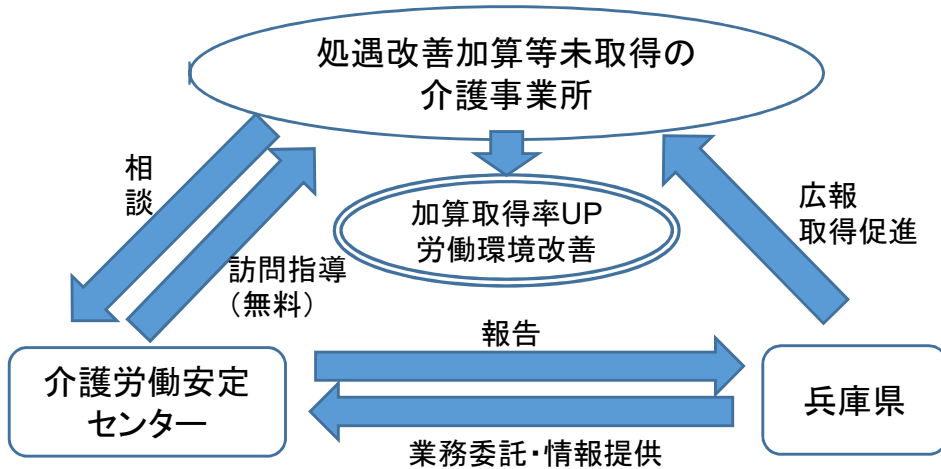
現行の様式では、複数の事業所を運営している法人の場合、賃金総額や賃金改善額等について、事業所ごとの内訳を記載する必要があるところ、事業所ごとの内訳の記載を不要とし、法人単位で確認することとする。

### <今後の方針及び当面のスケジュール>

- ・改善事項(1)については令和5年度の計画書から、(2)については令和5年度の実績報告書から、(3)については令和4年度の実績報告書及び令和5年度の計画書から適用する。
- ・令和5年2月末頃 様式変更の通知発出
- ・令和5年4月中旬頃 令和5年度分の計画書提出締切
- ・令和5年6月頃 令和4年度分の実績報告書提出締切

# 処遇改善加算等の取得促進支援

介護職員の賃金水準向上のため、介護職員処遇改善加算等に関するセミナーの実施や、専門家による個別相談を行うことで、加算の新規取得や上位の加算へのランクアップを働きかける。



## 【申込先】

公益財団法人介護労働安定センター兵庫支部

TEL 078-242-5321 FAX 078-242-5322

MAIL [hyogo@kaigo-center.or.jp](mailto:hyogo@kaigo-center.or.jp)

<http://www.kaigo-center.or.jp/shibu/hyogo/2022/011653.html>

## 専門家による個別相談の実施

県内（神戸市を除く）の介護サービス事業所に対し、社労士等の専門家を派遣し個別相談を実施

※R3実績：15事業所を訪問し、うち14事業所で上位加算を取得

## 相談内容

処遇改善加算等の新規取得、上位の加算へのランクアップ、よりよい職場改善の実施などについて、加算制度の仕組みから申請書類の書き方までアドバイスを行う

## 相談回数

1事業所あたり2回まで（1回2時間程度）

## 処遇改善取得促進支援セミナー

加算の取得やランクアップに関する一般的な悩みや疑問を解決するセミナーを実施



# 多様な人材の参入促進（中高年齢者・女性・学生等）

介護を知る

## (拡)介護に関する入門的研修 [468万円]

- ・内容 介護に関する基本的な知識や技術の習得
- ・対象者 介護未経験の一般県民 等
- ・定員等

定員・開催地域の拡充

|    | 神戸   | 阪神南 | 阪神北 | 東播磨 | 中播磨 | 北播磨 | 西播磨 | 但馬  | 丹波  | 淡路  | 計    |
|----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| R4 | 3回   | -   | -   | 2回  | -   | -   | -   | -   | -   | -   | 5回   |
|    | 60人  | -   | -   | 40人 | -   | -   | -   | -   | -   | -   | 100人 |
| R5 | 3回   |     |     | 2回  |     | 1回  | 1回  | 1回  | 1回  | 1回  | 10回  |
|    | 120人 |     |     | 80人 |     | 20人 | 20人 | 20人 | 20人 | 20人 | 300人 |

## (拡)福祉の職場体験事業 [940万円]

- ・内容 福祉施設の見学や実際の仕事の流れを体験
- ・参加費 無料

### <地方部の参加者に対する交通費・宿泊費助成制度の創設>

- ・対象地域 北播磨、西播磨、但馬、丹波、淡路
- ・補助上限額 交通費：2万円、宿泊費：1泊4,000円（最大5日間）
- ・補助率 1/2

介護現場で働く

## (拡)ひょうごケア・アシスタント推進事業 [2,031万円]

- ・内容 介護保険施設等で介護の周辺(補助的)業務に従事  
※ 短期間(3ヶ月程度)・短時間(2~3時間/日)の勤務可能

### <ひょうごケア・アシスタント普及支援員の設置>

制度の普及促進、求人・希望者(入門的研修受講者等)の掘り起こし

施設等の業務全般



# ひょうごケア・アシスタント推進事業

|      |                                       |
|------|---------------------------------------|
| 実施施設 | 兵庫県内の <b>介護事業所</b> （介護保険施設・訪問介護・定期巡回） |
| 参加者  | 地域住民（元気高齢者、子育てが一段落した女性 等）             |
| 従事内容 | 周辺業務 身体介護（補助）業務                       |
| 雇用期間 | 3か月 ※終了後も継続希望であれば、事業所と相談の上、継続就労可能     |
| 雇用時間 | 事業所と参加者で決定 ※週3日、1日3時間程度               |

## 参加者にとっては・・・



- ・短時間の仕事で収入が得られる！
- ・地域に社会貢献ができる！
- ・社会参加することで自分の健康、介護予防に繋がる！
- ・介護の事が学べる！

## 受入施設にとっては・・・



- ・地域の方に施設を知ってもらう機会になる！
- ・業務の切り分けをすることで、効率化に繋がる！
- ・介護職員の負担が減り、処遇が改善！
- ・介護職員が専門的業務に専念できるようになり、介護の質がアップ！

# 「ケア・アシスタント（CA）」の導入イメージ

これまで介護職員が担ってきた業務を無理なく「分担」

介護周辺業務等

⇒「ケア・アシスタント」が担当

OJT研修をしながら、  
知識・技術を習得！

専門的な知識を必要とする業務

⇒引き続き「介護職員」が担当



ベッドメイク



利用者の話相手

ケア・アシスタントが担う周辺業務の例

①配膳、②掃除、③洗濯、④ベッドメイク、⑤利用者の話し相手、⑥見守り(安否確認)、⑦レクリエーション補助 等



食事介助



入浴介助

各施設で  
1人以上受入

地域にお住まいの方(県民)

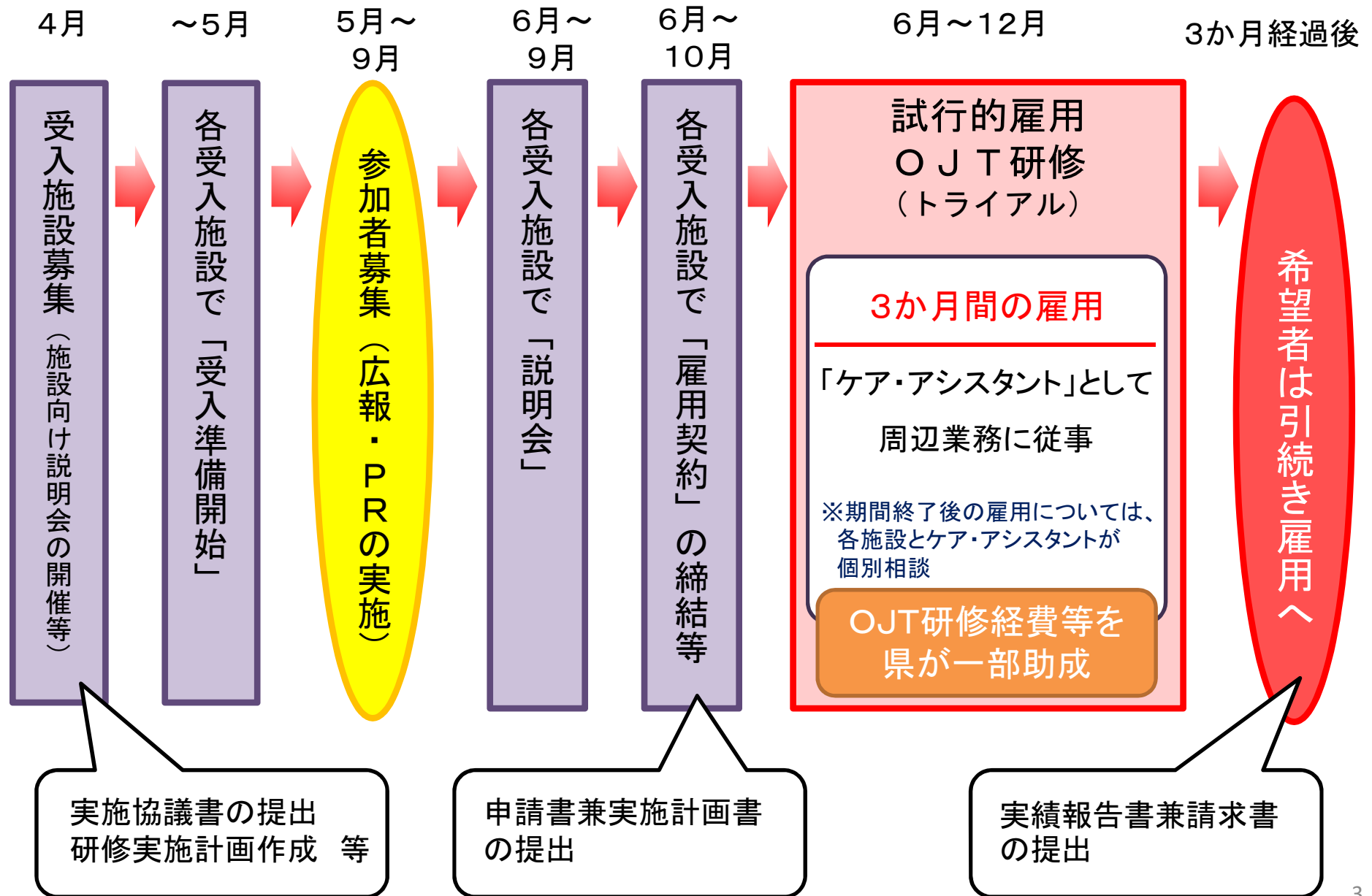
(退職後の高齢者、子育てを一段落した女性、など)



ケア・アシスタントが担う業務範囲については、  
事前に施設内で情報共有

ケア・アシスタント、介護職員がそれぞれの役割を認識  
(ケア・アシスタントに相応しい内容・業務量とする)

# 事業スケジュール（R4施設版）





# ケア・アシスタント推進事業補助金額

## ■ 受入施設経費

**補助額：**次の①、②の合計（千円未満切捨て）

**対象経費：**テキスト購入費、資料作成費、広告掲載料、募集チラシ作成費、消耗品 等

①説明会経費として、受入施設あたり 上限4,000円

②ケア・アシスタント1名との雇用契約締結につき 上限2,000円

※所要経費に対して補助を行うため上限に満たない場合、補助額は所要額までとなります。

※対象になるのは、年度内に支出・購入したものになります。

## ■ ケア・アシスタントの研修期間（トライアル）中の経費

**補助額：**1名あたり次の①、②、③の合計（千円未満切捨て）

**対象経費：**賃金、通勤交通費

①周辺業務に従事した場合

$(960円 \times 9月までの研修時間(*1) + R5.10月以降最低賃金 \times 10月以降の研修時間(*1)) \times 1/2$

②身体介護(補助)業務に従事した場合

上限1,070円(\*2) × 研修時間(\*1) × 1 / 2

※1：研修時間は、1人あたり①と②の合計で上限108時間とする。

※2：所要経費に対して補助を行うため、時給1,070円未満の場合、補助額は「契約額(時給1,070円未満のもの) × 研修時間(\*1) × 1/2」となります。

③通勤交通費を支給した場合

上限10,000円 (\*3) × 1 / 2

※3：所要経費に対して補助を行うため、通勤交通費の支給額が10,000円未満の場合、補助額は「実際の通勤交通費 (10,000円未満のもの) × 1/2」となります。

# <計算例> ケア・アシスタントの研修期間中の経費

## ■ 周辺業務に従事した場合の補助金額計算方法

**補助額：最低賃金×研修時間×1/2**

※時給は最低賃金（960円）、研修時間の上限は108時間

※補助金は千円未満切り捨て

<研修時間が108時間未満>

①時給960円、研修時間90時間の場合

最低賃金960円×研修時間90時間×1/2 = 43,200円→補助額43,000円

千円未満を切る捨てるため、補助金額は43,000円となります。

②時給1,000円、研修時間90時間の場合

最低賃金960円×研修時間90時間×1/2 = 43,200円→補助額43,000円

最低賃金が上限となるため、時給1,000円でも960円として計算します。

<研修時間が108時間以上>

③時給960円、研修時間120時間の場合

最低賃金960円×研修時間108時間×1/2 = 51,840円→補助額51,000円

108時間が上限となるため、研修時間が120時間でも108時間として計算します。

④時給1,000円、研修時間120時間の場合

最低賃金960円×研修時間108時間×1/2 = 51,840円→補助額51,000円

# 社会福祉法人等奨学金返済支援制度事業

## 内容

人材確保や、若者の県内定着・経済的支援として、県内社会福祉法人等と連携し、若手職員を対象とする新たな奨学金返済支援を創設。

○補助対象：県内に本社のある社会福祉法人等

○支援対象：以下の全てを満たす者

①日本学生支援機構の奨学金受給者

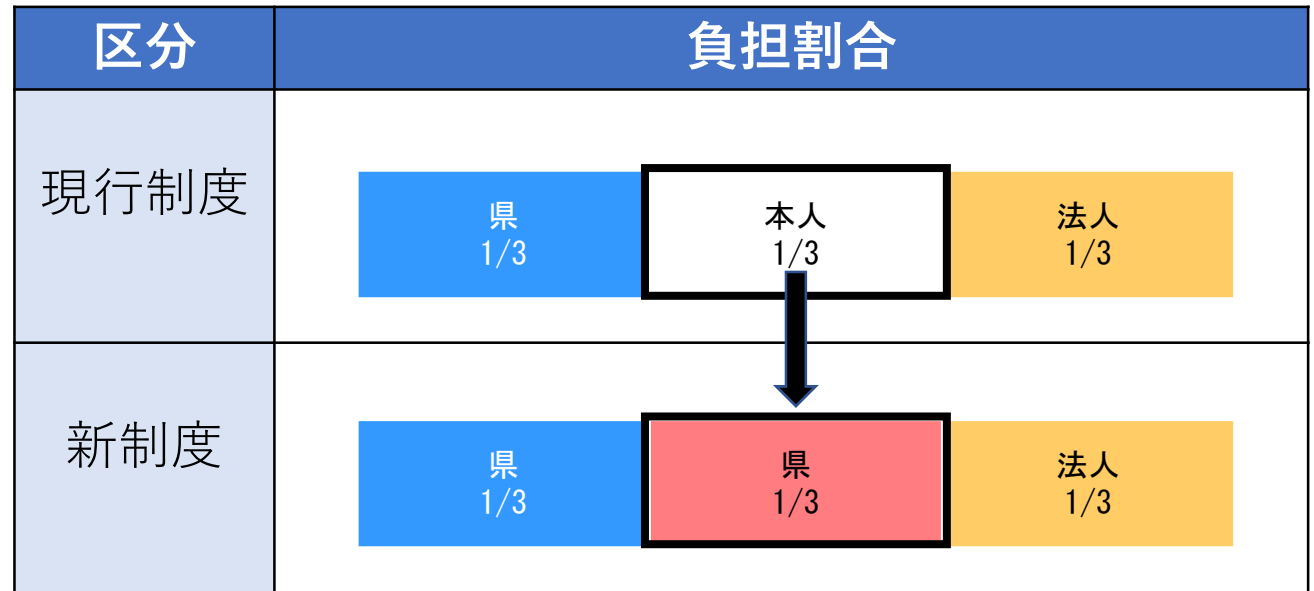
②正職員（令和2年4月1日以降に採用された者）で30歳未満の者

③当該法人就職後5年以内で県内事業所に勤務する者

○支援期間：最大5年間（支援対象者ごとに算定）

○補助額：法人が支援対象者1人あたり年間返済額の1/3を負担した場合に2/3（上限12万円/人・年）

| 区分   | 企業：県：本人 |
|------|---------|
| 現行制度 | 1：1：1   |
| 新制度  | 1：2：0   |



※ただし、法人負担が1/3未満の場合は同額まで（上限6万円/人・年）

# 外国人介護人材の参入促進

## (新)①外国人介護人材受入促進事業 [100万円]

受入実績のない事業所の不安を払拭するため、受け入れを働きかけるセミナーを開催し、新規受入を促進  
 ・実施内容 手続きや県の支援等の説明、受入事例紹介 ・実施回数 年3回

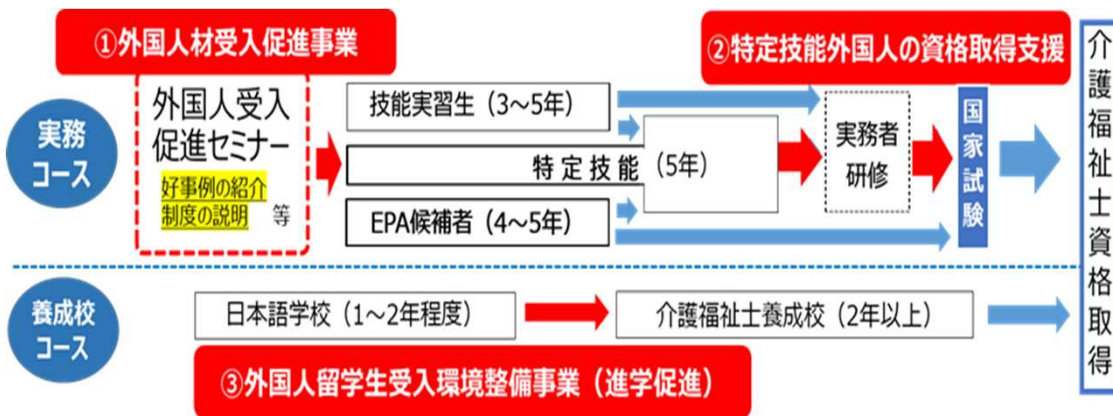
## (新)②特定技能外国人の資格取得支援 [2,000万円]

最長5年で帰国となる特定技能外国人の長期定着を図るため、介護福祉士資格取得に要する経費を補助  
 ・補助対象 特定技能外国人を受け入れる施設  
 ・対象経費 資格取得に必要な日本語・介護技術等学習経費  
 ・補助上限額 20万円/施設

## (拡)③外国人留学生の進学促進 [100万円]

介護福祉士養成校への進学を促進するため、日本語学校の留学生を対象とする進路説明会開催経費を支援  
 ※ 近隣府県の学校の参加促進のため、現地+(新)オンラインのハイブリッドにより開催

(事業イメージ)



| 在留資格        | 在留期間      | 期間終了後   |
|-------------|-----------|---|
| 技能実習        | 3年 (最長5年) | 2号・3号実習修了者<br>: 無試験で特定技能1号へ移行可能   |
| EPA         | 4年 (最長5年) | ・国家資格(介護福祉士)取得<br>→ <b>在留期間制限なし</b><br>・不合格でも、無試験で特定技能1号へ移行可能                 |
| 特定技能1号 (介護) | 5年        | ・国家資格(介護福祉士)取得<br>→ <b>在留期間制限なし</b><br><b>(在留資格「介護」へ移行)</b><br>・不合格の場合、期間延長なし |
| 在留資格「介護」    | 制限なし      | —   |