




# 令和5年度袖ヶ浦市集団指導 — 処遇改善加算等 —

袖ヶ浦市役所高齢者支援課  
令和6年3月



令和6年6月より処遇改善加算が  
大きく変更となります。

# 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

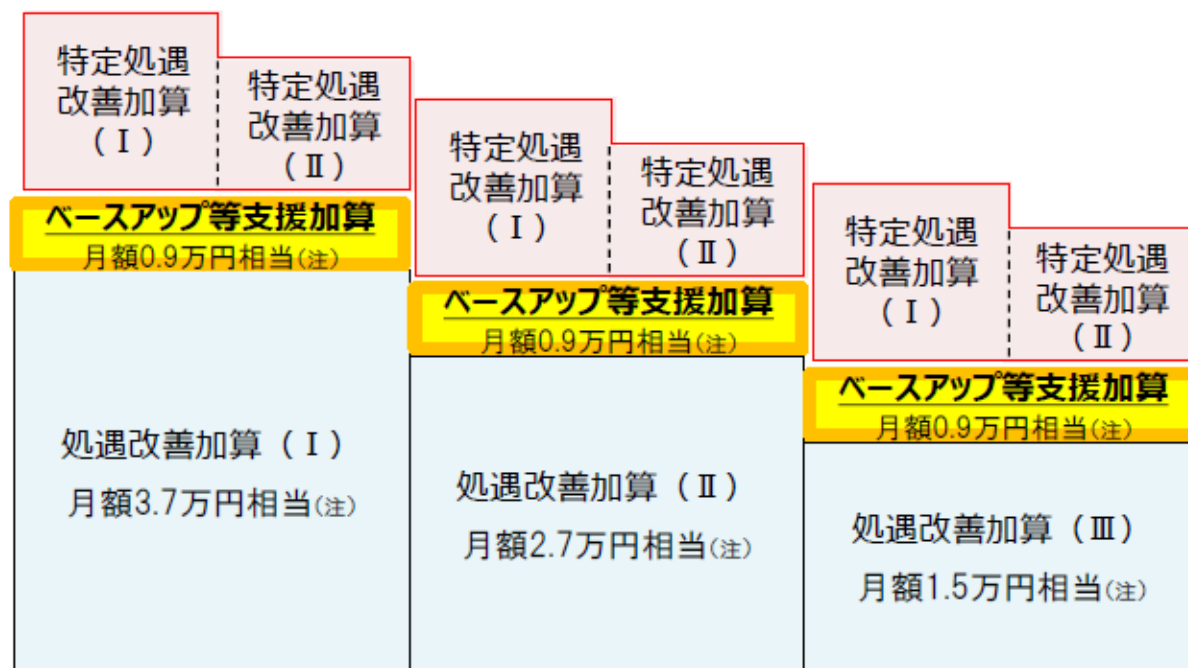
## ②介護職員等特定処遇改善加算

- 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。〕

令和6年4月・5月

令和6年6月～

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

介護職員等処遇改善加算

3加算が一本化



令和6年4月・5月まで

# 介護職員処遇改善加算

## 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

## 介護職員以外の職種への柔軟な配分が可能

※介護職員への配分、特に経験・技能のある介護職員への重点的配分が基本とはされている。

変更なし

令和6年度中の対応を誓約  
することで満たす  
※実績報告時に要報告

# 介護職員等特定処遇改善加算

## 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

## 配分比率

① : ② : ③ = 2 : 1 : 0.5

ではなく、柔軟な配分が可能

※介護職員への配分、特に経験・技能のある介護職員への重点的配分が基本とはされている。

変更なし

## 介護職員等ベースアップ等支援加算

### 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

変更なし



介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算の配分ルールが緩和されましたが、

- ・一部の職員に加算を原資とする賃金改善を集中
- ・同一法人内の一部の事業所のみ賃金改善を集中

など、職務の内容や勤務の実態に見合わない著しく偏った配分はできません。



令和6年6月～

既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字

		対応する現行の加算等 (※)	新加算の趣旨	
新加算 (介護職員等処遇改善加算)	I	<b>新加算 (II) に加え、以下の要件を満たすこと。</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること (訪問介護の場合、介護福祉士30%以上)</li> </ul>	a. 処遇改善加算 (I) 【13.7%】 b. 特定処遇加算 (I) 【6.3%】 c. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	事業所内の経験・技能のある職員を充実
	II	<b>新加算 (III) に加え、以下の要件を満たすこと。</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>改善後の賃金年額440万円以上が1人以上</li> <li>職場環境の更なる改善、見える化 <b>【見直し】</b></li> <li><del>グループごとの配分ルール</del> <b>【撤廃】</b></li> </ul>	a. 処遇改善加算 (I) 【13.7%】 b. 特定処遇加算 (II) 【4.2%】 c. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	総合的な職場環境改善による職員の定着促進
	III	<b>新加算 (IV) に加え、以下の要件を満たすこと。</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備</li> </ul>	a. 処遇改善加算 (I) 【13.7%】 b. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備
	IV	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>新加算 (IV) の1/2 (7.2%) 以上を月額賃金で配分</b></li> <li>職場環境の改善 (職場環境等要件) <b>【見直し】</b></li> <li>賃金体系等の整備及び研修の実施等</li> </ul>	a. 処遇改善加算 (II) 【10.0%】 b. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等

令和6年6月～：介護職員等処遇改善加算 I・II・III・IV・V (1～14)  
 ※Vは激変緩和措置

令和7年4月～：介護職員等処遇改善加算 I・II・III・IV

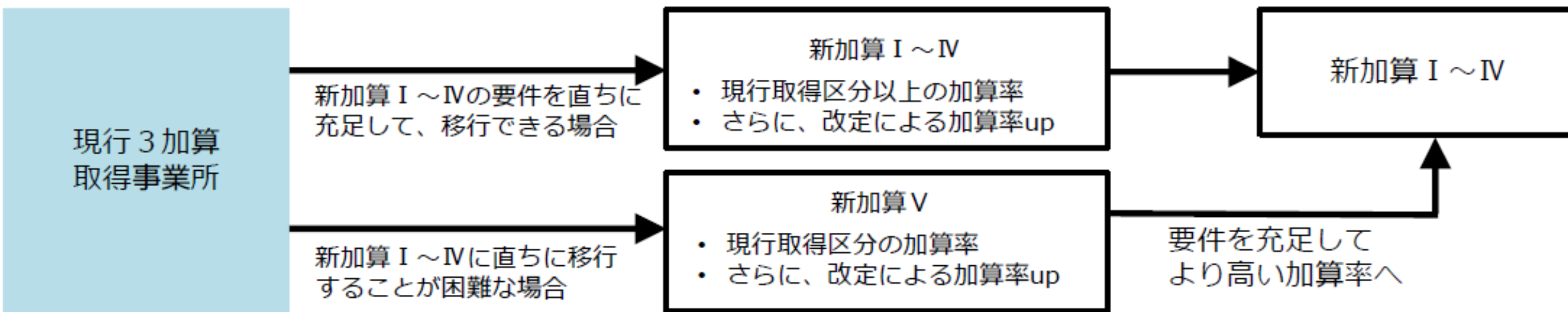
# 現行制度から一本化後の介護職員等処遇改善加算への移行（経過措置）

- 現行の一本化後の新加算Ⅰ～Ⅳに直ちに移行できない事業所のため、激変緩和措置として、新加算Ⅴ(1～14)を令和7年3月までの間に限り設置。
- 新加算Ⅴは、令和6年5月末日時点で、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（現行3加算）のうちいずれかの加算を受けている事業所が取得可能（新加算Ⅰ～Ⅳのいずれかを取得している場合を除く。）。
- 新加算Ⅴは、現行3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引き上げを受けることができるようにする経過措置。
- 新加算Ⅴの配分方法は、加算Ⅰ～Ⅳと同様、介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、事業所内で柔軟な配分を認める。

～令和6年5月

令和6年6月～7年3月

令和7年4月～



# 新加算V（1）～（14）と旧3加算対応一覧表

※加算率は訪問介護の例。

介護職員等処遇改善加算の 加算率及び算定要件 (対応する現行3加算の区分)	V (1)	V (2)	V (3)	V (4)	V (5)	V (6)	V (7)	V (8)	V (9)	V (10)	V (11)	V (12)	V (13)	V (14)
		22.1%	20.8%	20.0%	18.7%	18.4%	16.3%	16.3%	15.8%	14.2%	13.9%	12.1%	11.8%	10.0%
介護職員処遇改善加算	I	II	I	II	II	II	III	I	III	III	II	III	III	III
介護職員等特定処遇改善加算	I	I	II	II	I	II	I	算定なし	II	I	算定なし	II	算定なし	算定なし
介護職員等ベースアップ等支援加算	算定なし	算定あり	算定なし	算定あり	算定なし	算定なし	算定あり	算定なし	算定あり	算定なし	算定なし	算定なし	算定あり	算定なし

例 介護職員処遇改善II・特定処遇改善I・ベースアップあり  
 ⇒現在満たしている算定要件のままで、V（2）を令和6年度中は算定可能。  
 ※キャリアパス要件IIIを追加で満たせば、新加算Iを取得可能  
 =この条件を令和6年度中に満たすことができない事業者のための緩和措置。

## ※キャリアパス要件III

介護職員について a 経験に応じて昇給する仕組み、b 資格等に応じて昇給する仕組み、c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み のいずれかを整備する。

注 あくまで令和6年5月末時点の旧3加算算定事業所への緩和措置であることから、新加算Vを算定した事業所が新加算Vの別の区分への区分変更を行うことや、令和6年6月以降の新設事業所が新加算Vを算定することはできません。

# 新加算を算定するためには・・・以下の3種類の要件を満たすことが必要です

1

## キャリアパス要件

I～IIIは根拠規程を書面で整備の上、  
全ての介護職員に周知が必要

R6年度中は年度内の対応の誓約で可

新加算 I～IV

### キャリアパス要件 I（任用要件・賃金体系）

- 介護職員について、職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備する。

R6年度中は年度内の対応の誓約で可

I～IV

### キャリアパス要件 II（研修の実施等）

- 介護職員の資質向上の目標や以下のいずれかに関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保する。

- a 研修機会の提供又は技術指導等の実施、介護職員の能力評価
- b 資格取得のための支援（勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等）

R6年度中は年度内の対応の誓約で可

I～III

### キャリアパス要件 III（昇給の仕組み）

- 介護職員について以下のいずれかの仕組みを整備する。
  - a 経験に応じて昇給する仕組み
  - b 資格等に応じて昇給する仕組み
  - c 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み

R6年度中は月額8万円の改善でも可

I・II

### キャリアパス要件 IV（改善後の賃金額）

- 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金額が年額440万円以上であること。



小規模事業所等で加算額全体が少額である場合などは、適用が免除されます。

I

### キャリアパス要件 V（介護福祉士等の配置）

- サービス類型ごとに一定割合以上の介護福祉士等を配置していること。

これまでは、月額8万円以上の賃金改善又は改善後の賃金年額440万以上のどちらかでしたが、令和7年度からは440万以上のみとなります。

## 2

## 月額賃金改善要件

R7年度から適用

I～IV

## 月額賃金改善要件 I

- 新加算IV相当の加算額の2分の1以上を、月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる。



現在、加算による賃金改善の多くを一時金で行っている場合は、一時金の一部を基本給・毎月の手当に付け替える対応が必要になる場合があります。（賃金総額は一定のままで可）

現行ベア加算未算定の場合のみ適用

I～IV

## 月額賃金改善要件 II

- 前年度と比較して、現行のベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の新たな基本給等の改善（月給の引上げ）を行う。



新加算 I～IVへの移行に伴い、現行ベア加算相当が新たに増える場合、新たに増えた加算額の3分の2以上、基本給・毎月の手当の新たな引上げを行う必要があります。

## 3

## 職場環境等要件

R6年度中は区分ごと1以上、取組の具体的な内容の公表は不要

I・II

- 6の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上、うち一部は必須）取り組む。情報公表システム等で実施した取組の内容について具体的に公表する。

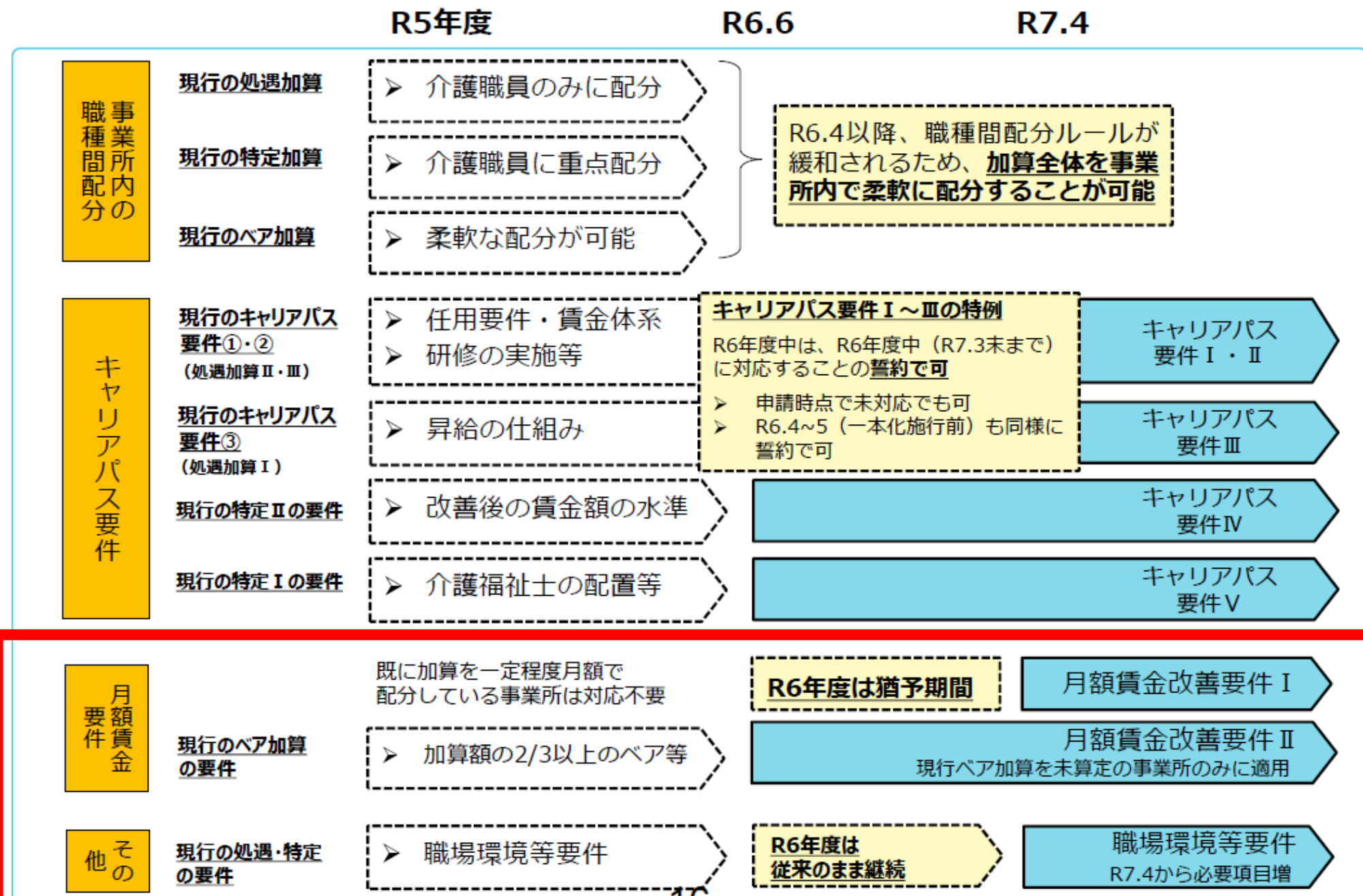
R6年度中は全体で1以上

III・IV

- 6の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組む。

※ 新加算（I～V）では、加算による賃金改善の職種間配分ルールを統一します。介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとしますが、事業所内で柔軟な配分を認めます。

# 現行3加算から新加算への要件の推移





# 月額賃金の改善要件

## ①月額賃金改善要件Ⅰ（令和7年度～）

【共通ルール】

**新規**

新加算Ⅳ（加算率14.5%）の加算額の1/2（加算率7.2%相当）以上を月額賃金で配分

## ②月額賃金改善要件Ⅱ（令和6年6月～）

【旧ベースアップ等加算等を算定していなかった事業所が、新加算Ⅰ～Ⅳのいずれかを算定し始める場合】

**ベア加算と  
ほぼ同じ**

①に加え、前年度と比較して、旧ベア加算相当の2/3（1.6%）以上の新たな月額賃金の改善

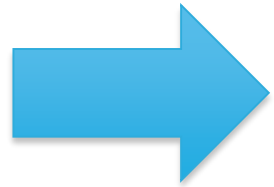
パターン	R6.5.31時点	R6.6.1～R7.3.31			R7年度		
	ベア加算算定状況	算定する区分	新加算Ⅳの 1/2要件 (月額賃金改善要件Ⅰ)	ベア加算の 2/3要件 (月額賃金改善要件Ⅱ)	算定する 区分	新加算Ⅳの 1/2要件 (月額賃金改善要件Ⅰ)	ベア加算の 2/3要件 (月額賃金改善要件Ⅱ)
A	ベア加算算定済	ベア加算要素を含む新加算 (Ⅰ～Ⅳ、経過措置Ⅴ(2),(4),(7),(9),(13))	—	—	新加算 Ⅰ～Ⅳ	○	—
B	ベア加算未算定	ベア加算要素を含む新加算 (Ⅰ～Ⅳ)	—	○		○	—
C		ベア加算要素を含まない新加算 (経過措置Ⅴ(1),(3),(5),(6),(8),(10),(11),(12),(14))	—	—		○	○

- 月額賃金改善要件ⅠとⅡをともに満たす必要がある事業所が、必ず「加算率7.2%分+1.6%分の合計8.8%分の月給改善が必要」になるわけではない。
- 各事業所の最終的な月額での配分が加算率何%分になるかは、新加算の算定以前に、事業所が旧処遇加算等のうちのどれだけを月額で配分していたか、により異なる。

注：%は全て訪問介護の加算率

月額賃金改善要件Ⅰの新加算Ⅳの1/2の金額？

月額賃金改善要件Ⅱの旧ベア加算の2/3の金額？



計画書・実績報告書を作成していく中で、自動で金額が算出されるようになっていきます。

注：％は全て訪問介護の加算率

## ①月額賃金改善要件 I

- 新加算Ⅳ（加算率14.5％）の加算額の1/2（加算率7.2％相当）以上を基本給等（※）で配分する。  
※ 基本給等 = 基本給または決まって毎月支払われる手当。
- 例えば、新加算Ⅳの加算額が1,000万円の場合、500万円以上（新加算Ⅳの1/2以上）は基本給等での改善に充てる必要がある。たとえ新加算Ⅲ以上を取得していても、新加算Ⅳの1/2分以上（ここでは500万円以上）だけを基本給等の改善に充てていけばよい。
- 令和7年3月まで適用を猶予。

基本給等以外で行っている賃金改善の一部を、基本給等に振り替える形でもOK。  
既に満たしている場合もOK。

現行ベア加算を既取得の事業所には関係のない要件

## ②月額賃金改善要件Ⅱ

現行ベア加算のベースアップ要件と同じ

- 現行ベア加算を未取得の事業所のみに適用。
- 新加算を取得する場合に、増加した旧ベア加算相当の2/3以上、基本給等を新たに改善する。
- 例えば、新加算Ⅳを取得し、そのうち旧ベア加算相当が300万円であった場合、200万円以上は基本給等で改善する。
- 令和6年6月から適用（4・5月は、現行ベア加算のベースアップ要件として存在。）  
(月額賃金改善要件Ⅲ)

月額賃金改善要件Ⅱの対象となる事業所は

「令和6年5月31日時点で旧処遇改善加算を算定 + 旧ベースアップ等加算を算定していない事業所」

以下の事業所は対象外

- 令和6年5月以前に旧3加算を算定していなかった事業所
- 令和6年6月以降に開設された事業所

# 処遇改善に関する加算の職場環境等要件（令和6年度まで）

変更なし

- 「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。
- ・ 介護職員処遇改善加算：以下のうちから**1つ以上**取り組んでいる必要
  - ・ 介護職員等特定処遇改善加算：以下の**区分ごとにそれぞれ1つ以上**取り組んでいる必要

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①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 ②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 ③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 ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤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 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦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 ⑧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確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨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 ⑩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 ⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備 ⑫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
腰痛を含む心身の健康管理	⑬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 ⑭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 ⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ⑯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
生産性向上のための業務改善の取組	⑰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 ⑱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 ⑲5S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 ⑳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
やりがい・働きがいの醸成	㉑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 ㉒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 ㉓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 ㉔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

# 介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

満たす項目数の  
の変更

介護職員等処遇改善加算 Ⅲ・Ⅳ : 以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる  
 介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ : 以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上うち⑰又は⑱は必須）取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①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 ②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 ③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（採用の実績でも可） ④職業体験の受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
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤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 <u>ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修</u> 、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 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦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 ⑧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・働き方等に関する定期的な相談の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨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 ⑩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 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬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 ⑭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 ⑮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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑯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
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている ⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している ⑲5S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を行っている ⑳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を行っている ㉑介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 ㉒介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする
やりがい・働きがいの醸成	㉕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 ㉖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 ㉗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 ㉘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

項目内容  
の変更

新加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める。下線部は令和6年度までの要件からの主な変更点。

表2-2 令和6年度中の新加算I~IV及び新加算V（経過措置区分）の算定要件（賃金改善以外の要件）

	①月額賃金改善要件I	②月額賃金改善要件II	③キャリアアップ要件I	④キャリアアップ要件II	⑤キャリアアップ要件III	⑥キャリアアップ要件IV	⑦キャリアアップ要件V	⑧職場環境等要件			表2-3に掲げる旧3加算の算定状況
	新加算IVの1/2以上の月額賃金改善	旧ベア加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善	任用要件・賃金体系の整備等	研修の実施等	昇給の仕組みの整備等	改善後の賃金要件（8万円又は440万円一人以上）	介護福祉士等の配置要件	職場環境全体で1	職場環境区分ごと1	HP掲載等を通じた見える化	
介護職員等処遇改善加算I	-	(○)	○	○	○	○	○	-	○	○	-
介護職員等処遇改善加算II	-	(○)	○	○	○	○	-	-	○	○	-
介護職員等処遇改善加算III	-	(○)	○	○	○	-	-	○	-	-	-
介護職員等処遇改善加算IV	-	(○)	○	○	-	-	-	○	-	-	-
介護職員等処遇改善加算V(1)	-	-	○	○	○	○	○	-	○	○	○
介護職員等処遇改善加算V(2)	-	-	○	○	-	○	○	-	○	○	○
介護職員等処遇改善加算V(3)	-	-	○	○	○	○	-	-	○	○	○
介護職員等処遇改善加算V(4)	-	-	○	○	-	○	-	-	○	○	○
介護職員等処遇改善加算V(5)	-	-	○	○	-	○	○	-	○	○	○
介護職員等処遇改善加算V(6)	-	-	○	○	-	○	-	-	○	○	○
介護職員等処遇改善加算V(7)	-	-	どちらか1つを実施		-	○	○	-	○	○	○
介護職員等処遇改善加算V(8)	-	-	○	○	○	-	-	○	-	-	○
介護職員等処遇改善加算V(9)	-	-	どちらか1つを実施		-	○	-	-	○	○	○
介護職員等処遇改善加算V(10)	-	-	どちらか1つを実施		-	○	○	-	○	○	○
介護職員等処遇改善加算V(11)	-	-	○	○	-	-	-	○	-	-	○
介護職員等処遇改善加算V(12)	-	-	どちらか1つを実施		-	○	-	-	○	○	○
介護職員等処遇改善加算V(13)	-	-	どちらか1つを実施		-	-	-	○	-	-	○
介護職員等処遇改善加算V(14)	-	-	どちらか1つを実施		-	-	-	○	-	-	○

注 (○) は新加算I~IVの算定前に旧ベースアップ等加算並びに新加算V(2), (4), (7), (9)及び13を未算定だった場合に満たす必要がある要件

※新加算Vについては、前述のとおり令和5年5月末時点で対応する旧3加算を算定している必要あり

表2-4 (参考) 令和7年度以降の新加算I~IVの算定要件(賃金改善以外の要件)

	①月額賃金改善要件I	②月額賃金改善要件II	③キャリアアパス要件I	④キャリアアパス要件II	⑤キャリアアパス要件III	⑥キャリアアパス要件IV	⑦キャリアアパス要件V	⑧職場環境等要件		
	新加算IVの1/2以上の月額賃金改善	旧ベア加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善	任用要件・賃金体系の整備等	研修の実施等	昇給の仕組みの整備等	改善後の賃金要件(440万円一人以上)	介護福祉士等の配置要件	区分ごとに1以上の取組(生産性向上は2以上)	区分ごとに2以上の取組(生産性向上は3以上)	HP掲載等を通じた見える化(取組内容内容の具体的記載)
介護職員等処遇改善加算I	○	(○)	○	○	○	○	○	—	○	○
介護職員等処遇改善加算II	○	(○)	○	○	○	○	—	—	○	○
介護職員等処遇改善加算III	○	(○)	○	○	○	—	—	○	—	—
介護職員等処遇改善加算IV	○	(○)	○	○	—	—	—	○	—	—

注 (○) は新加算I~IVの算定前に新加算V(2),(4),(7),(9)及び13を未算定だった場合に満たす必要がある要件



# 令和6年度改定を踏まえた新加算への移行例

## 新加算への移行の例①

：キャリアパス要件や職種間配分ルールがネックとなっているケース

※加算率は全て  
訪問介護の例

R5年度 (計12.4%)	R6.4~R6.5 (現行3加算が存続) (計20.3%)	R6.6以降 (一本化施行) (計22.4%)
処遇加算Ⅱ(10.0%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ（賃金体系・昇給の仕組み等の整備）の特例を活用し、<u>処遇加算Ⅰ</u>を算定 (特例：<u>R6年度中の対応の誓約</u>で、4月から上位区分を算定可)</li> <li><u>職種間配分ルールの緩和</u>の効果で、<u>特定加算Ⅱ</u>を算定</li> </ul>	処遇加算Ⅰ(12.4%)
特定加算なし		特定加算Ⅱ(5.5%)
ベア加算あり(2.4%)		ベア加算あり(2.4%)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>加算率 引上げ (+2.1%)</li> </ul> 新加算Ⅱ (22.4%)

## 新加算への移行の例②

：ベースアップ等支援加算を取得していない事業所のケース

R5年度 (計17.9%)	R6.4~R6.5 (現行3加算が存続) (計20.3%)	R6.6以降 (一本化施行) (計22.4%)
処遇加算Ⅰ(12.4%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>一本化後の新加算取得を見据え、この機会にベア加算を新規取得</li> </ul>	処遇加算Ⅰ(12.4%)
特定加算Ⅱ(5.5%)		特定加算Ⅱ(5.5%)
ベア加算なし		ベア加算あり(2.4%)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>加算率 引上げ (+2.1%)</li> </ul> 新加算Ⅱ (22.4%)

# 旧3加算の算定状況に応じた新加算Ⅰ～Ⅳの算定要件（早見表）

（表の見方） 旧3加算の算定状況のうち当てはまる行を見つけ（①）、令和6年度中に算定可能な経過措置区分（新加算Ⅴ）（②）と、新加算Ⅰ～Ⅳに移行する場合の要件一覧（③）を確認する。

※加算率は訪問介護の例。

旧3加算の算定状況				新加算Ⅴ		新加算Ⅰ～Ⅳに移行する場合の要件一覧												
取得パターン			合計の加算率	算定可能な経過措置区分 （新加算Ⅴ） ②	加算率	加算区分 （加算率が下がらない区分であり、移行先の候補となるもの） ③	加算率	月額賃金改善要件		キャリアパス要件					職場環境等要件			
処遇改善加算	特定加算	へア加算						I	II	I	II	III	IV	V	区分ごとに1以上・全体で7以上の取組	区分ごとに2以上・全体で13以上の取組	HP掲載等を通じた見える化	
			①	I	I	有	22.4%	—	—	新加算Ⅰ	24.5%	◎	—	○	○	○	○	○
I	なし	20.0%			新加算Ⅴ(1)	22.1%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	□	○	○	○	○	○	—	◎	◎
II	有	20.3%			—	—	新加算Ⅱ	22.4%	◎	—	○	○	○	○	—	—	◎	◎
II	なし	17.9%			新加算Ⅴ(3)	20.0%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	□	○	○	○	○	—	—	◎	◎
なし	有	16.1%			—	—	新加算Ⅲ	18.2%	◎	—	○	○	○	—	—	◎	—	—
なし	なし	13.7%			新加算Ⅴ(8)	15.8%	新加算Ⅲ	18.2%	◎	□	○	○	○	—	—	◎	—	—
II	I	有	18.7%	新加算Ⅴ(2)	20.8%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	—	○	○	△	○	○	—	◎	◎	
	I	なし	16.3%	新加算Ⅴ(5)	18.4%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	□	○	○	△	○	○	—	◎	◎	
	II	有	16.6%	新加算Ⅴ(4)	18.7%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	—	○	○	△	○	—	—	◎	◎	
	II	なし	14.2%	新加算Ⅴ(6)	16.3%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	□	○	○	△	○	—	—	◎	◎	
III	なし	有	12.4%	—	—	新加算Ⅳ	14.5%	◎	—	○	○	—	—	—	◎	—	—	
	なし	なし	10.0%	新加算Ⅴ(11)	12.1%	新加算Ⅳ	14.5%	◎	□	○	○	—	—	—	◎	—	—	
	I	有	14.2%	新加算Ⅴ(7)	16.3%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	—	△	△	△	○	○	—	◎	◎	
	I	なし	11.8%	新加算Ⅴ(10)	13.9%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	□	△	△	△	○	○	—	◎	◎	
	II	有	12.1%	新加算Ⅴ(9)	14.2%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	—	△	△	△	○	—	—	◎	◎	
	II	なし	9.7%	新加算Ⅴ(12)	11.8%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	□	△	△	△	○	—	—	◎	◎	
なし	有	7.9%	新加算Ⅴ(13)	10.0%	新加算Ⅳ	14.5%	◎	—	△	△	—	—	—	—	◎	—	—	
	なし	5.5%	新加算Ⅴ(14)	7.6%	新加算Ⅳ	14.5%	◎	□	△	△	—	—	—	—	◎	—	—	

青字（◎・□・△）は、事業所にとって、新規に満たすことが必要な要件。そのうち、◎は、令和7年度から適用になる要件。□は、初めて新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する事業年度に適用になる要件。△は、「令和6年度内の対応の誓約」により令和6年度当初から満たしたことから差し支えない要件。

# 移行先検討・補助シート

## (1) 基本情報

サービス名	R5年度末 (R6.3時点) の算定状況			
訪問介護	処遇加算Ⅱ	特定加算Ⅰ	ベア加算なし	合計
	10.0%	6.3%	0.0%	16.3%

(1) を入力  
すると...



## (2) 新加算への推奨の移行パターン

### パターンA

新加算Ⅰ	キャリアパス要件Ⅲが必要だが、「R6年度中の対応の誓約」で可。加えて、補助金取得のため4月からベア加算を算定することで、6月以降、新加算Ⅰに移行可能。
24.5%	

### パターンB

新加算Ⅴ(1)	キャリアパス要件Ⅲは「R6年度中の対応の誓約」で可。4月からベア加算を算定せず、6月から月額賃金改善要件Ⅱも満たさない場合、Ⅴ(1)となる。
22.1%	

### パターンC

新加算Ⅴ(5)	誓約をしなくてもⅤ(5)は算定可。ただし、R7年度以降、加算率を下げないためにキャリアパス要件Ⅲは必須であり、R6年度中の対応はいずれにしろ必要なため、より加算率が高いⅠ又はⅤ(1)を推奨。
18.4%	

(2) で推奨  
される移行パ  
ターンと、以  
降には何が必  
要か自動で表  
示されます。

## 要件 (早見表)

月額賃金改善Ⅱ	キャリアパスⅠ	キャリアパスⅡ	キャリアパスⅢ	キャリアパスⅣ	キャリアパスⅤ	職場環境等上位
○	○	○	○	○	○	○

	○	○	○	○	○	○
--	---	---	---	---	---	---

	○	○		○	○	○
--	---	---	--	---	---	---

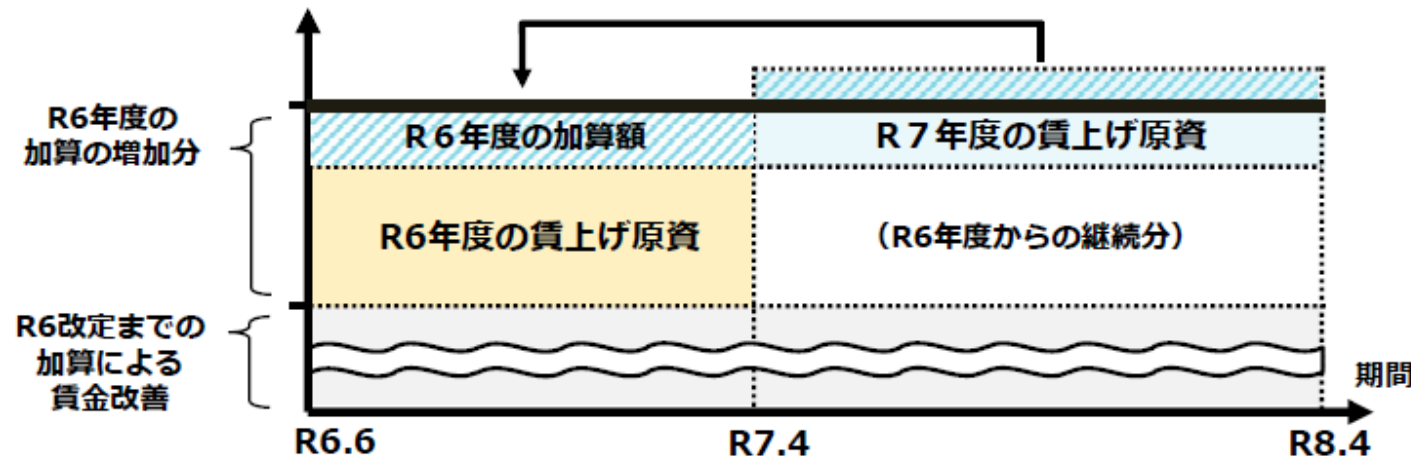
# 令和6・7年度の処遇改善加算の配分方法

- 介護現場で働く方々の賃上げへとつながるよう、事業所の過去の賃上げ実績をベースとしつつ、今般の報酬改定による加算措置の活用や、賃上げ促進税制の活用を組み合わせることにより、令和6年度に+2.5%、令和7年度に+2.0%のベースアップを実現いただくようお願いしている。
- こうした中で、今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置しており、令和7年度分を前倒しして、賃上げいただくことも可能である。
  - ※ 今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置し、3年目の対応については、令和8年度予算編成過程で検討する。
  - ※ 前倒しした令和6年度の加算額の一部を、令和7年度に繰り越して賃金改善に充てることも可。

(具体的な取扱い)

- ・ 新加算の加算額については、令和6・7年度の2か年で全額が賃金改善に充てられていけばよいこととする。
- ・ 令和6年度の加算額のうち、令和7年度に繰り越した部分については、その金額を令和6年度の計画書・実績報告書に記載した上で、令和7年度の計画書・実績報告書で、職員の賃金改善に充てることの計画・報告の提出を求めることとする。

R7年度の賃上げ原資の一部を、R6年度の加算に前倒しして措置  
(前倒ししたR6年度の加算額の一部を、R7年度に繰り越し可能)



賃上げ促進税制とは…

- 事業者が賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから控除できる制度。
- 大企業・中堅企業は賃上げ額の最大35%、中小企業は最大45%を法人税などから控除できる。



令和6年度に、令和5年度と比較して増加した加算額（旧3加算の上位区分への移行並びに新規算定によるもの（令和6年4月及び5月分）又は令和6年度介護報酬改定における加算率の引上げ分及び新加算Ⅰ～Ⅳへの移行によるもの（令和6年6月以降分）。令和7年度への繰越分を除く。以下同じ。）について、介護サービス事業者等は、独自の賃金改善を含む過去の賃金改善の実績に関わらず、新たに増加した新加算等の算定額に相当する介護職員その他の職員の賃金改善を新規に実施しなければならない。その際、新規に実施する賃金改善は、ベースアップ（賃金表の改訂により基本給又は決まって毎月支払われる手当の額を変更し、賃金水準を一律に引き上げることをいう。以下同じ。）により行うことを基本とする。ただし、ベースアップのみにより当該賃金改善を行うことができない場合（例えば、令和6年度介護報酬改定を踏まえ賃金体系等を整備途上である場合）には、必要に応じて、その他の手当、一時金等を組み合わせて実施しても差し支えない。

なお、令和6年2月からの介護職員処遇改善支援補助金を取得し、令和6年5月分以前の賃金からベースアップ又は決まって毎月支払われる手当の引上げを行っている場合には、当該賃金改善を令和6年6月以降に実施すべき新規の賃金改善の一部に含めても差し支えない。

# 申請様式の簡素化について

- 処遇改善加算を現場で最大限に活用いただき、介護職員の賃上げを実現できるように、申請様式の簡素化を実施。

	簡素化の内容	一括で作成可能な事業所数等	計画書	実績報告書
① 令和5年度に処遇改善加算等を算定しておらず、令和6年度から <b>新規に</b> 処遇改善加算を算定する事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>記入事項を大幅に簡素化した様式を新設（本体部分は1頁）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1様式で原則（※）1事業所まで</li> <li>※：本体施設・事業所と併設の短期入所サービス及び総合事業は、一括で作成可</li> <li>6月以降、新加算Ⅲ・Ⅳを算定する場合のみ活用可。</li> </ul> <p>（新加算Ⅰ・Ⅱを算定する場合や、令和6年度中に加算区分を変更する場合は、③と同じく別紙様式2・3を用いる必要がある。）</p>	別紙様式 7-1	別紙様式 7-2
② 一括で申請する <b>事業所数が10以下</b> の事業者	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所個票を簡素化した様式を新設</li> <li>移行先の加算区分の選定を補助する機能を整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1様式で10事業所まで</li> </ul>	別紙様式 6-1・ 6-2	別紙様式 3-1 ～3-3
③ 上記以外の場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>記入が必要な箇所を色付け</li> <li>自動入力・自動判定機能を充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1様式で原則（※）100事業所まで</li> <li>※：最大1200事業所まで対応した様式を厚生労働省HPに掲載</li> </ul>	別紙様式 2-1 ～2-4	別紙様式 3-1 ～3-3

（参考） 以上に加え、常時雇用する者の数が10人未満の事業所等など、労働法規上の就業規則の作成義務がない事業所等での活用を想定した、任用要件・賃金体系・研修実施・昇給の仕組み等に係るモデル規程を公表（別紙様式7参考2）

# 計画書、体制届・体制等状況一覧表の提出について

## ○**処遇改善加算等計画書**

令和6年4月・5月の現行3加算、令和6年6月からの新加算ともに、  
※新加算については、6月17日（月）まで変更受付可能。

**令和6年4月15日（月）**

## ○**体制届・体制等状況一覧表**

令和6年4月・5月の現行3加算、令和6年6月からの新加算ともに、  
※新加算については、6月17日（月）まで変更受付可能。

**令和6年4月15日（月）**

**※提出期限を過ぎると、4月は加算が算定できなくなりますので  
ご注意ください！**

## その他

○今回の内容は、令和6年度から適用されるものになります。

そのため、令和5年度の実績報告については、介護保険最新情報vol.1133「「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（令和5年度分）」（令和5年3月1日老発0301第2号厚生労働省老健局長通知）による様式を使用することとなりますので、ご注意ください。

○(公財)介護労働安定センターでは事業主に対する雇用管理の改善等に関する相談・援助を実施しています。新加算取得につながる就業規則や賃金規程の作成等の相談・援助も行っていますので、必要に応じてご活用ください。

(公財)介護労働安定センター 千葉支部 043-202-1717

○事業所における賃金改善を行う方法等について処遇改善計画書を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても介護職員等に周知するよう留意してください。

また、介護職員等から新加算等に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなどして分かりやすく回答するなど配慮をお願いします。



# その他

問 1—7 賃金改善額に含まれる法定福利費等の範囲について。

(答)

- ・ 賃金改善額には次の額を含むものとする。
  - ・ 法定福利費（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等）における、新加算等による賃金改善分に応じて増加した事業主負担分
  - ・ 法人事業税における新加算等による賃金上昇分に応じた外形標準課税の付加価値額増加分
- ・ また、法定福利費等の計算に当たっては、合理的な方法に基づく概算によることができる。
- ・ なお、任意加入とされている制度に係る増加分（例えば、退職手当共済制度等における掛金等）は含まないものとする。

# その他

問5—2 新加算等による賃金改善後の年収が440万円以上（令和6年度にあつては旧特定加算相当による賃金改善の見込額が月額8万円以上となる場合を含む。以下同じ。）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）

- ・ 「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、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めずに判断する。

# その他

問 1—8 賃金改善実施期間の設定について。

(答)

- ・ 賃金改善の実施月については、必ずしも算定対象月と同一ではなくても差し支えないが、例えば、次のいずれかのパターンの中から、事業者が任意に選択することとする。なお、配分のあり方について予め労使の合意を得るよう、可能な限り努めること。

(例：6月に算定する新加算の配分について)

- ① 6月の労働時間に基づき、6月中に見込額で職員に支払うパターン
- ② 6月の労働時間に基づき、7月中に職員に支払うパターン
- ③ 6月サービス提供分の介護報酬が、7月の国保連の審査を経て、8月に各事業所に振り込まれるため、8月中に職員に支払うパターン

# ご清聴ありがとうございました

その他詳細及び様式等については、介護保険最新情報等をご確認ください。

## ※資料内の引用元

- ・介護保険最新情報vol.1215「介護職員等処遇改善加算等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」（R6.3.15）
- ・令和5年度全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料（R6.3.8）