

※ 2024年2月6日時点の内容です。

2024年新処遇改善加算セミナー資料

～2024年介護報酬改定等を踏まえて～

サードプレイス社会保険労務士法人

三島 幹雄

自己紹介

三島 幹雄（みしま みきお）

特定社会保険労務士

サードプレイス社会保険労務士法人 代表社員

サードプレイス・ネットワーク株式会社 代表取締役

株式会社全国労務診断協会 代表取締役

- 1977年生まれ、広島県福山市出身。大手介護会社の人事部門を経て、29歳で三島幹雄社会保険労務士事務所（現 サードプレイス社会保険労務士法人）を開設。介護・医療・福祉業界を中心に活動中。近年は、企業の労働環境を診断し、その改善・問題発生の予防までをクラウド上で一元管理する「労務監査クラウド」の開発、「特定技能」ビザを活用したクリーンな形での外国人就労のスキーム構築など、企業のホワイト化を推進するための幅広い問題解決サービスを提供している。
- 著書 「介護職員処遇改善加算取得・活用ハンドブック」 2020年1月



～2024年介護報酬改定等を踏まえて～

1部：社労士が介護事業所に行う人事労務の支援

2部：キャリアパスの仕組みづくりと賃金制度

現在の処遇改善加算おさらい（全体像と処遇改善）

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

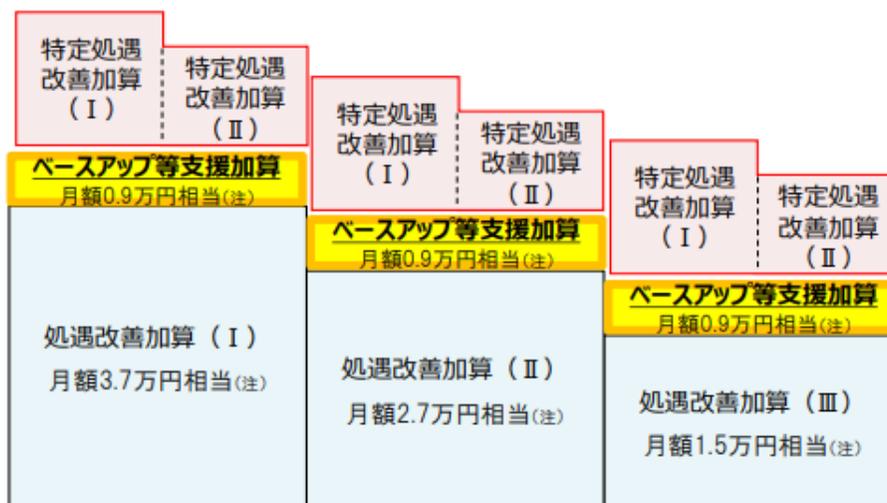
②介護職員等特定処遇改善加算

- 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

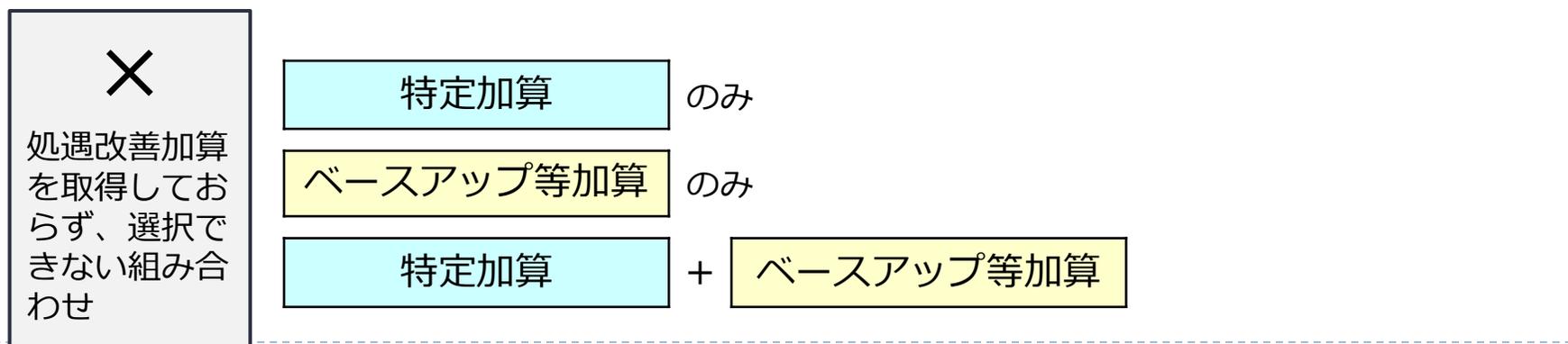
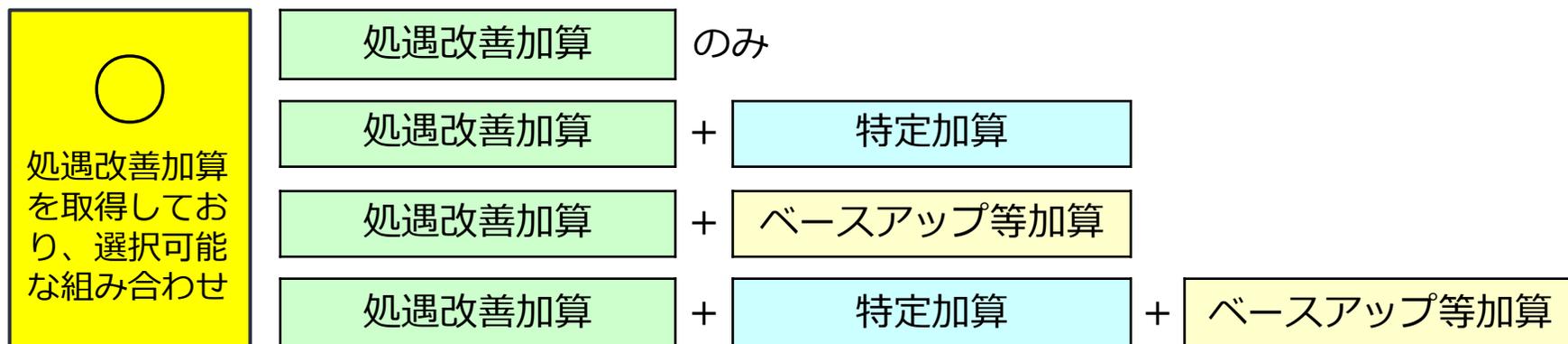


[注：事業所の総報酬に加算率（サービス毎の介護職員数を踏まえて設定）を乗じた額を交付。]

各加算の位置づけ、組み合わせ

処遇改善加算なしで他の加算は取得できない

処遇改善に係る加算全体の中で核となるのが介護職員処遇改善加算（以下「処遇改善加算」）です。処遇改善加算を取得していないと、介護職員等特定処遇改善加算（以下「特定加算」）と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」）は取得できません。



キャリアパス要件（処遇改善加算）

種類	概要
キャリアパス要件	Ⅰ 職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること
	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設けること
	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。 <div data-bbox="410 579 1846 841" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みの例</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組み ○ 「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組み ○ 「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組み </div>

職場環境等要件（処遇改善加算）

処遇改善に関する加算の職場環境等要件

○「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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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嗜痰吸引、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 ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・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 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・有給休暇が取得しやすい環境の整備 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・5S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 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 ・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

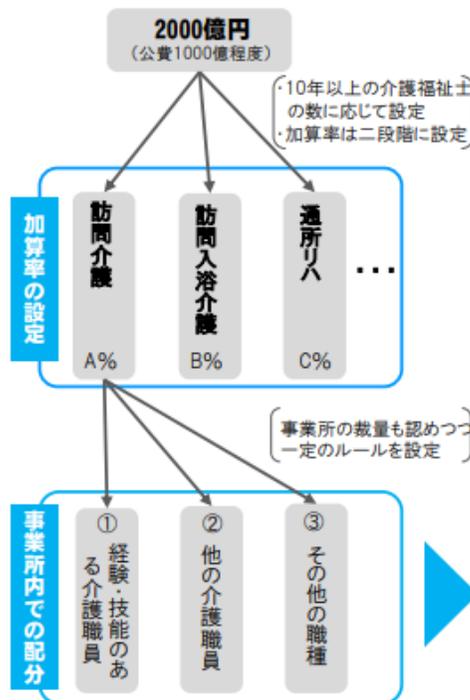
現在の処遇改善加算おさらい（特定処遇改善加算）

介護職員等特定処遇改善加算の仕組み

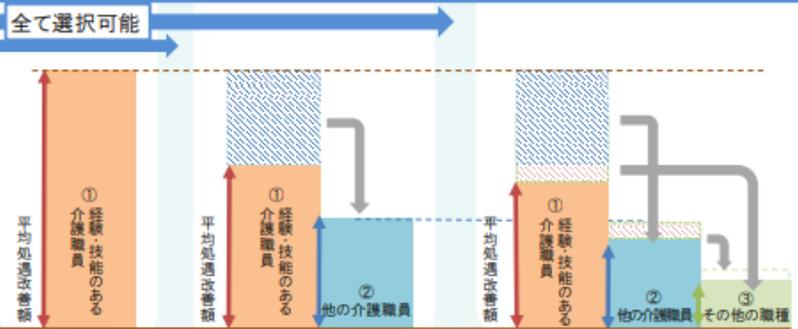
- 特定処遇改善加算により、経験・技能のある介護職員について、他産業と遜色ない賃金水準を目指して重点的に処遇改善を図っている（介護職員以外も含めた他の職員の処遇改善に充てることも可能）。
※ 処遇改善加算は介護職員のみ配分

○ 新しい経済政策パッケージ（抜粋）

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よう**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 \uparrow が、
 - ・ ①経験・技能のある介護職員は、②その他の介護職員より高いこと
 - ・ 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



算定要件（特定処遇改善加算）

趣旨	<p>経験・技能のある介護職員に重点を置き、処遇改善加算に加えて更なる賃金改善を行うための介護報酬の加算として、2019年の消費税引上げ時に新設されました。加算率が高い順に特定加算Ⅰ・Ⅱの2区分があります。</p>	
算定要件	特定加算Ⅰ・Ⅱの両区分で必要	<p>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。</p> <p>職場環境等要件 届出の計画に係る計画の期間中に別紙1表4に掲げる処遇改善（賃金改善を除く。）の取組を複数実施し、その内容を全ての職員に周知していること。ただし、別紙1表4の「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性の向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。なお、処遇改善加算と特定加算において、異なる取組を行うことまでを求めるものではないこと。</p> <p>見える化要件 特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。</p>
		特定加算Ⅰのみ必要

賃金改善のルール（特定処遇改善加算）

処遇改善加算と異なり、介護職員以外の賃金改善が可能

賃金改善	<p>次のグループ分けをしたうえで賃金改善を行う。</p> <p>A 経験・技能のある介護職員 介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。 具体的には、介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数 10 年以上の介護職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業者の裁量で設定することとする。</p> <p>B 他の介護職員（Aに該当しない介護職員） 経験・技能のある介護職員を除く介護職員をいう。</p> <p>C その他の職種（介護職員以外の職員） 介護職員以外の職員をいう。</p> <p>Aの賃金改善は、該当者がいる限り必須です。 A・B・Cのグループ間の平均賃金改善額は、A・B間は「$A > B$」、BとCの比率は「1 : 0.5以下」（注）としなければなりません。</p> <p>（注）Cの平均賃金額がBの平均賃金額を上回らない場合は、柔軟な取扱いを認め、両グループの平均賃金改善額が等しくなる（1 : 1）までの改善が可能。</p>
------	--

現在の処遇改善加算おさらい（ベースアップ支援加算）

介護職員等ベースアップ等支援加算の仕組み

- 介護・障害福祉職員の処遇改善については、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を踏まえ、令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度（月額平均9,000円相当）引き上げるための措置を講じることとする。
- これらの処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策（注）を講じることとする。
（注）現行の処遇改善加算（Ⅰ）（Ⅱ）（Ⅲ）を取得していることに加えて、具体的には、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より改善を図るなどの措置を講じる。

◎ **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。
対象サービスごとに介護職員数（常勤換算）に応じて必要な加算率を設定し、各事業所の介護報酬にその加算率を乗じて単位数を算出。

◎ 取得要件

- ・ 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得している事業所（現行の処遇改善加算の対象サービス事業所）
- ・ 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

◎ 対象となる職種

- ・ 介護職員
- ・ 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ができるよう柔軟な運用を認める。

◎ **申請方法** 各事業所において、都道府県等に介護職員・その他職員の月額の賃金改善額を記載した計画書（※）を提出。
※ 月額の賃金改善額の総額（対象とする職員全体の額）の記載を求める（職員個々人の賃金改善額の記載は求めない）

◎ **報告方法** 各事業所において、都道府県等に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書（※）を提出。
※ 月額の賃金改善額の総額（対象とする職員全体の額）の記載を求める（職員個々人の賃金改善額の記載は求めない）

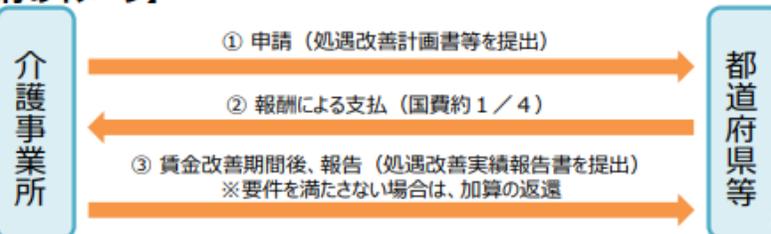
◎ 交付方法

対象事業所は都道府県等に対して申請し、対象事業所に対して報酬による支払（国費約1/4：150億円程度（令和4年度分））。

◎ 申請・交付スケジュール

- ✓ 申請は、令和4年8月に受付、10月分から毎月支払（実際の支払は12月から）
- ✓ 賃金改善期間後、処遇改善実績報告書を提出。

【執行のイメージ】



算定要件・賃金改善のルール（ベースアップ加算）

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。

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、 <u>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</u> 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）

本日の資料の主な引用

▶ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36608.html

↑ [ホーム](#) > [政策について](#) > [審議会・研究会等](#) > [社会保障審議会\(介護給付費分科会\)](#) > 第233回社会保障審議会介護給付費分科会資料

第233回社会保障審議会介護給付費分科会資料

令和5年11月30日（木）9:30～12:00

於 Web会議、東京虎ノ門グローバルスクエアコンファレンス

○資料

[PDF 議事次第 \[48KB\]](#) 

[PDF 社会保障審議会介護給付費分科会委員名簿 \[93KB\]](#) 

[PDF 【資料1】介護人材の処遇改善等 \[4.5MB\]](#) 

[PDF 【資料2】人員配置基準等 \[3.5MB\]](#) 

[PDF 【資料3】介護現場の生産性向上の推進 \[5.5MB\]](#) 

[PDF 【資料4】その他（外国人介護人材、地域の特性に応じたサービスの確保、介護現場における安全性の確保、地域区分） \[4.7MB\]](#) 

※当日資料に一部修正があったため、訂正の上、掲載しております。

本日の資料の主な引用

▶ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37407.html

第239回社会保障審議会介護給付費分科会 (web会議) 資料

令和6年1月22日(月)

10:00~12:00

於 Web会議、東京虎ノ門グローバルスクエアコンファレンス

○資料

- ▶ [PDF 議事次第 \[38KB\]](#) 
- ▶ [PDF 社会保障審議会介護給付費分科会委員名簿 \[93KB\]](#) 
- ▶ [PDF 【資料1】令和6年度介護報酬改定の主な事項について \[4.3MB\]](#) 
- ▶ [PDF 諮問書 \[69KB\]](#) 
- ▶ [PDF 諮問書別紙 令和6年度介護報酬改定介護報酬の見直し案 \[14.1MB\]](#) 
- ▶ [PDF 報告 \[61KB\]](#) 

○参考資料

- ▶ [PDF 【参考資料1】令和6年度介護報酬改定における改定事項について \[5.8MB\]](#) 
- ▶ [PDF 【参考資料2-1】介護報酬の算定構造 \(R6.4.1\) \[1.1MB\]](#) 

2024年は大変革期

2月 

2月から5月まで介護職員処遇改善支援補助金ができる
病院・有床診療所の介護スタッフ（看護補助者）にも予定有

4月～5月 

4月と5月は原則として現行の3つの処遇改善加算のまま
これは処遇改善の報酬改定が今回から6月に変更されたため

6月 処遇改善加算の一本化 

処遇改善加算の一本化と職種配分ルール緩和

今後 介護事業所でも財務諸表の公表義務化が開始 



■ 2月から5月まで介護職員処遇改善支援補助金ができる

令和6年2月からの介護職員処遇改善支援補助金について(案)

- 「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日間議決定)に基づき、介護職員を対象に、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2%程度(月額平均6,000円相当)引き上げるための措置を、令和6年2月から前倒しで実施するために必要な経費を令和5年度内に都道府県に交付する。
- 介護職員以外の他の職種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。

◎ **対象期間** 令和6年2月～5月分の賃金引上げ分(以降も、別途賃上げ効果が継続される取組を行う)

◎ **補助金額** 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6,000円の賃金引上げに相当する額。対象サービスごとに介護職員数(常勤換算)に応じて必要な交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給。

◎ 取得要件

- ・ 介護職員ベースアップ等支援加算を取得している事業所(令和6年4月から介護職員等ベースアップ等支援加算を取得見込みの事業所も含む)
 - ・ 上記かつ、令和6年2・3月分(令和5年度中分)から実際に賃上げを行う事業所
 - ・ 賃上げ効果の継続に資するよう、補助額の2/3以上は介護職員等の月額賃金(※)の改善に使用することを要件とする(4月分以降、基本給の引上げに伴う賞与や超過勤務手当等の各種手当への影響を考慮しつつ、就業規則(賃金規程)改正に一定の時間を要することを考慮して、令和6年2・3月分は全額一時金による支給を可能とする。)
- ※ 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

◎ 対象となる職種

- ・ 介護職員
- ・ 事業所の判断により、介護職員以外の他の職種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。

◎ **申請方法** 各事業所において、都道府県に介護職員・その他職員の賃金改善額を記載した計画書(※)を提出。
※賃金改善額の総額(対象とする職員全体の額)の記載を求める(職員個々人の賃金改善額の記載は求めない)

◎ **報告方法** 各事業所において、都道府県に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書(※)を提出。
※賃金改善額の総額(対象とする職員全体の額)の記載を求める(職員個々人の賃金改善額の記載は求めない)

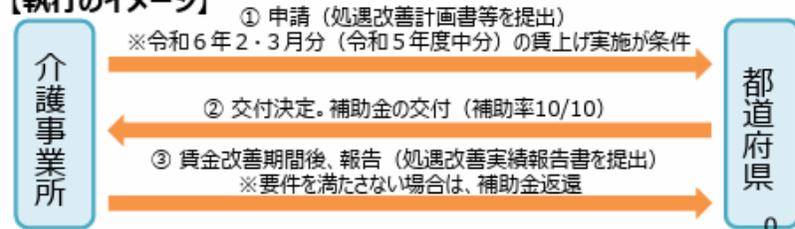
◎ 交付方法

対象事業所は都道府県に対して申請し、対象事業所に対して補助金支払(国費10/10、約364億円(事務費含む))。

◎ 申請・交付スケジュール

- ✓ 都道府県に対しては令和5年度内に概算交付
 - ※ 事業者に対する交付スケジュールとして、都道府県における準備等の観点から、やむをえない事情による場合は、令和6年4月から受付、6月から交付することも想定。
- ✓ 賃金改善期間後、処遇改善実績報告書を提出。

【執行のイメージ】





■ 2月から5月まで介護職員処遇改善支援補助金ができる

Q4. 補助金の対象となる要件は？

A4. 以下の3つの要件を満たすと、補助金を受け取ることができます。

(1) 介護職員等ベースアップ等支援加算を算定していること

- ◆ **令和6年4月サービス提供分**からの算定が必要です。まだ算定されていない事業所は、都道府県・市町村への届出をご準備ください。

(2) 原則として、令和6年2月分から賃金改善を実施すること

ただし、就業規則等の改訂が間に合わない場合は、

令和6年2月分は3月分とまとめて賃金改善を行うこともできます。 ⇐ ポイント①

- ◆ 令和6年2・3月分は一時金等による賃金改善としても構いません。
- ◆ 月ごとの賃金改善額がその月の補助金額以上となる必要はありません。

★令和4年度の処遇補助金で求めた「2月からの賃金改善開始の報告」は、今回は不要です。

(3) 補助金の全額を賃金改善に充てること

かつ、令和6年4・5月分の補助額の**3分の2以上**を**基本給等の引上げに充てること** ⇐ ポイント②

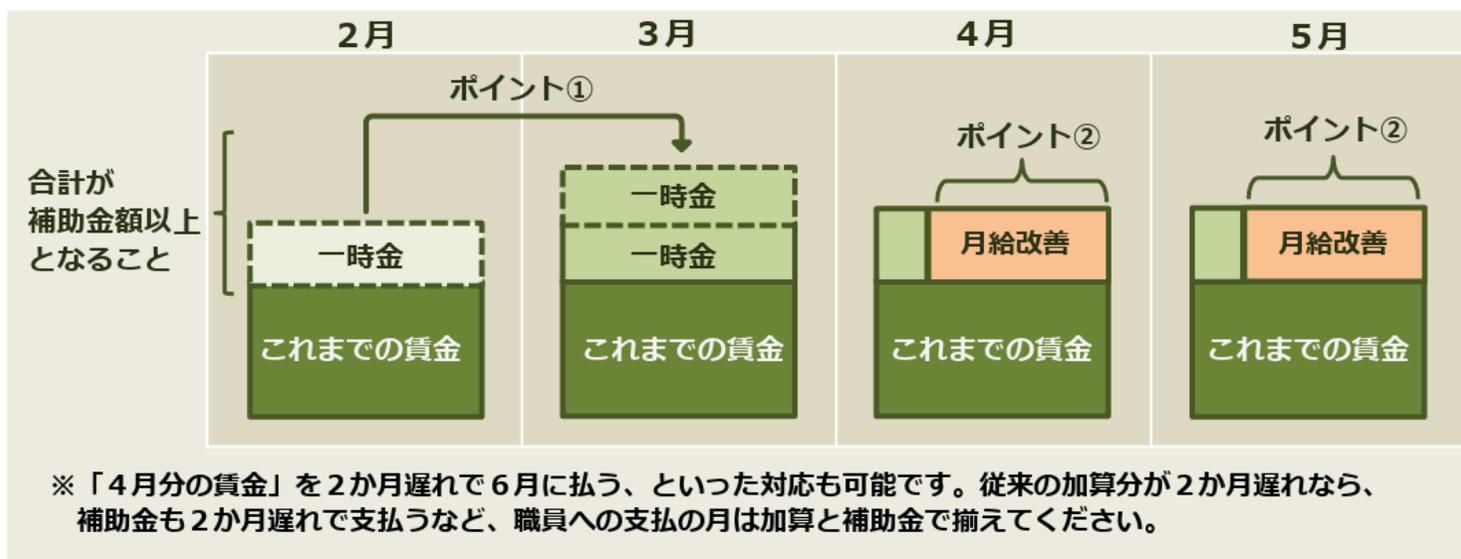
- ◆ 基本給等の引上げ（月給の改善）とは、
「基本給」または「決まって毎月支払われる手当」の引上げをいいます。
- ◆ 基本給等に充てた額以外の方は、賞与・一時金等による賃金改善に充てることで、
全体として、補助金の額を上回る賃金改善を行うことが必要です。



■ 2月から5月まで介護職員処遇改善支援補助金ができる

賃金改善実施期間に合わせて給与・賞与で支給する！

例：賃金改善実施期間が2ヶ月遅れの場合は2月分は4月に支払う



Q5. 職種間での補助金の配分方法は？

A5. 介護職員の処遇改善を目的とした補助金であることを十分に踏まえた配分をお願いします。

- 事業所で、介護職員だけでなくその他の職員の賃金改善にも充てることが可能です。
- 介護職員の処遇改善を目的とした補助金であることを十分に踏まえた配分をお願いします。



■ 2月から5月まで介護職員処遇改善支援補助金ができる

令和6年2月からの介護職員処遇改善支援補助金の交付率について

- 現行の介護職員処遇改善加算等と同様、介護サービス種類ごとに、介護職員数に応じて設定された一律の交付率を介護報酬に乗じる形で各事業者に交付。事業者ごとに交付される補助金額は、介護職員（常勤換算）1人当たり月額平均6,000円（給与の約2%）の賃金引上げに相当する額になる。

サービス区分	交付率
・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 ・（介護予防）訪問入浴介護	1.2%
・通所介護 ・地域密着型通所介護 ・（介護予防）通所リハビリテーション	0.7%
・（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	0.8%
・（介護予防）認知症対応型通所介護 ・（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	1.4%
・（介護予防）認知症対応型共同生活介護	1.0%
・（介護予防）認知症対応型共同生活介護	1.3%
・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	0.9%
・介護老人保健施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（老健）	0.5%
・介護医療院 ・（介護予防）短期入所療養介護（病院等・医療院）	0.3%

- ※ （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、介護予防支援は交付対象外。
※ 対象サービスごとに介護職員数（常勤換算）に応じて必要な交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給。



■補足

2月からはじまる新交付金は、病院・有床診療所の介護職員（看護補助者といいます）にも適用するという議論がありますが、確定情報は発出されておらず今後要注意です。

介護業界は2009年から処遇改善に対応しているが、医療業界では今回が初めてのため混乱が予想されます。診療報酬改定では看護師や勤務医の給与待遇改善（当然他の職種も）が大きなテーマになるため、病院や有床診療所ではキャリアパスや賃金の見直しが必要になりそうです。



■ 4月と5月は原則として現行の3つの処遇改善加算のまま

介護報酬改定について

12月20日の予算大臣折衝を踏まえ、令和6年度の介護報酬改定は、以下のとおりとなった。

改定率 +1.59%

(内訳)		
介護職員の処遇改善分	+0.98%	(令和6年6月施行)
その他の改定率(※)	+0.61%	
※賃上げ税制を活用しつつ、介護職員以外の処遇改善を実現できる水準		

また、改定率の外枠として、処遇改善加算の一本化による賃上げ効果や、光熱水費の基準費用額の増額による介護施設の増収効果として+0.45%相当の改定が見込まれ、合計すると+2.04%相当の改定となる。



■ 処遇改善加算は6月に介護報酬改定

介護報酬改定の施行日		
2024年4月	訪問介護 訪問入浴介護 通所介護 短期入所生活介護 短期入所療養介護 特定施設入居者生活介護 福祉用具貸与 居宅介護支援 介護老人福祉施設 介護老人保健施設 介護医療院	定期巡回・随時対応型訪問介護看護 夜間対応型訪問介護 地域密着型通所介護 認知症対応型通所介護 小規模多機能型居宅介護 認知症対応型共同生活介護 地域密着型特定施設入居者生活介護 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 看護小規模多機能型居宅介護
2024年6月	訪問看護 訪問リハビリテーション 通所リハビリテーション 居宅療養管理指導	
	処遇改善加算関連	



■ 計画の届出時期に注意

■ 介護職員処遇改善支援補助金
計画の届出は4/15

■ 2024年4月～5月分
計画の届出は4/15

■ 2024年6月以降分
未発表

■ 6月 処遇改善加算の一本化



処遇改善加算の一本化と職種配分ルール緩和

介護人材の処遇改善等 目次

論点1. 処遇改善加算の一本化（全体像） 8

論点2. 職種間配分ルール・賃金改善の方法 22

論点3. 新加算への移行・経過措置

 **厚生労働省** ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

社会維持審議会 介護給付費分科会（第233回） 令和5年11月30日	資料1
--	-----

介護人材の処遇改善等（改定の方向性）

■現在の算定状況



介護職員の処遇改善に関する加算等の取得状況

年度	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5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)	91.5%	92.3%	92.4%	92.9%	93.2%	93.3%	93.4%	93.8%	93.8%
介護職員等特定処遇改善加算(※2)	—	58.3% (53.8%)	69.6% (64.3%)	71.2% (66.1%)	73.5% (68.5%)	73.9% (69.0%)	75.1% (70.2%)	75.9% (71.1%)	77.0% (72.3%)
介護職員等ベースアップ等支援加算(※2)	—	—	—	—	—	—	—	85.4% (80.0%)	92.1% (86.4%)

(出典)厚生労働省「介護給付費等実態統計」より老人保健課で特別集計。

※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)。

(参考)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」より老人保健課で特別集計)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」より老人保健課で特別集計)で除した割合は、69.9%。

令和6年1月22日答申内容



介護職員の処遇改善

介護職員の処遇改善（令和6年6月施行）

告示改正

- 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引き上げを行う。
- 介護職員等の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、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について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。
 ※ 一本化後の加算については、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。

【訪問介護、訪問入浴介護★、通所介護、地域密着型通所介護、療養通所介護、認知症対応型通所介護★、通所リハビリテーション★、短期入所生活介護★、短期入所療養介護★、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、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、小規模多機能型居宅介護★、認知症対応型共同生活介護★、看護小規模多機能型居宅介護、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、介護老人保健施設、介護医療院】

<現行>

介護職員処遇改善加算(Ⅰ)	13.7%
介護職員処遇改善加算(Ⅱ)	10.0%
介護職員処遇改善加算(Ⅲ)	5.5%
介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)	6.3%
介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)	4.2%
介護職員等ベースアップ等支援加算	2.4%

<改定後>

介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)	24.5%	(新設)
介護職員等処遇改善加算(Ⅱ)	22.4%	(新設)
介護職員等処遇改善加算(Ⅲ)	18.2%	(新設)
介護職員等処遇改善加算(Ⅳ)	14.5%	(新設)

- ※：加算率はサービス毎の介護職員の常勤換算職員数に基づき設定しており、上記は訪問介護の例。処遇改善加算を除く加減算後の総報酬単位数に上記の加算率を乗じる。
- ※：上記の訪問介護の場合、現行の3加算の取得状況に基づく加算率と比べて、改定後の加算率は2.1ポイント引き上げられている。
- ※：なお、経過措置区分として、令和6年度末まで介護職員等処遇改善加算(V)(1)～(14)を設け、現行の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。

(注) 令和6年度末までの経過措置期間を設け、加算率(上記)並びに月額賃金改善に関する要件及び職場環境等要件に関する激変緩和措置を講じる。

■ 現行の3加算の要件



現行の3加算の要件

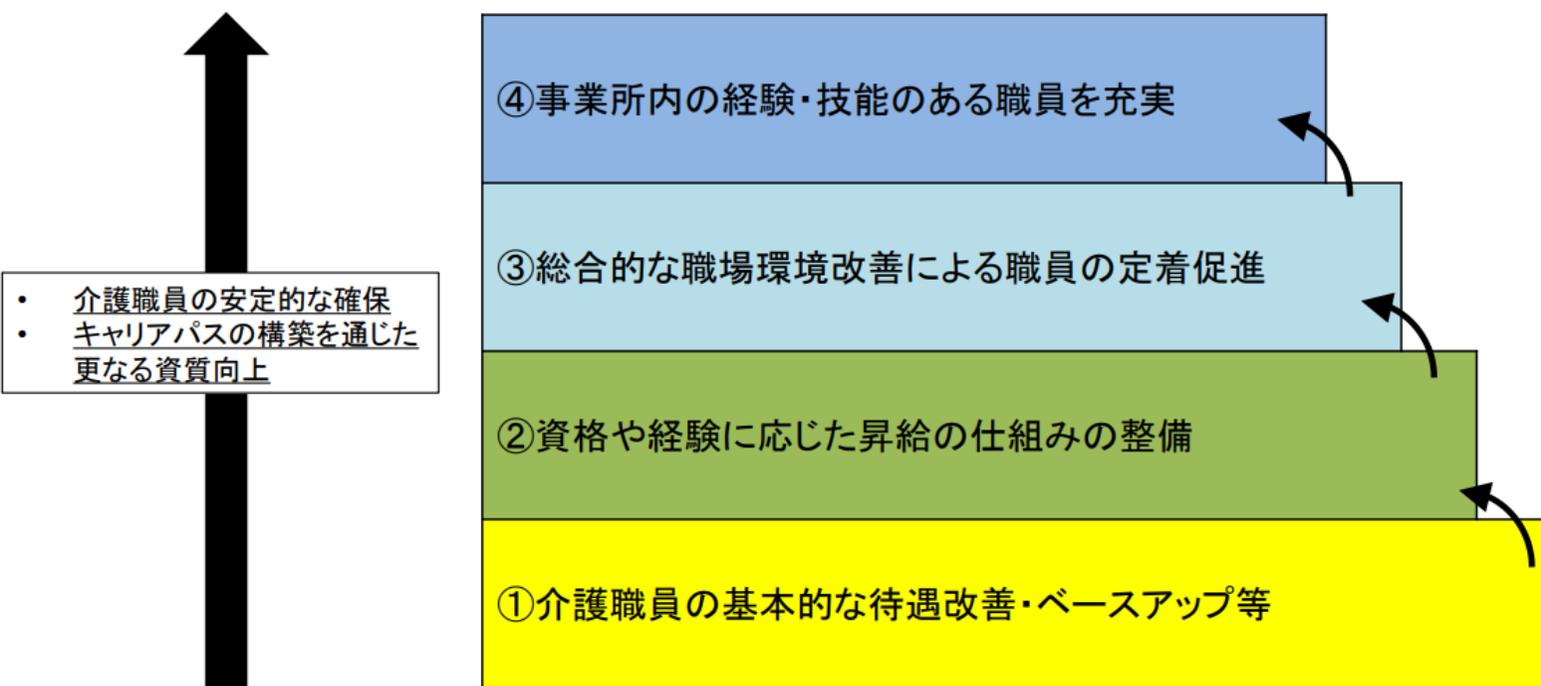
		加算率は訪問介護のものを例示として記載。			賃金配分 ルール	ベース アップ等
1. 処遇改善加算(2012年改定～)						
ア. 職場環境等要件	職場環境等要件から1以上の取組を実施	加算Ⅲ 5.5%	加算Ⅱ 10.0%	加算Ⅰ 13.7%	介護職員のみ	なし
イ. キャリアパス要件	任用要件と賃金体系を整備又は研修の実施又は研修の機会を確保					
	任用要件と賃金体系を整備及び研修の実施又は研修の機会を確保 資格等に応じた昇給や定期昇給等の仕組みを設ける					
2. 特定処遇改善加算(2019年10月～)						
ア. 賃金改善要件	グループごとの配分ルール(右掲。更にcは440万円未満のみ) 月額8万円改善 又は改善後賃金年額440万円以上が1人以上	加算Ⅱ 4.2%	加算Ⅰ 6.3%	c その他の職種に傾斜配分 b その他の介護職員、 a 経験・技能のある介護職員、		
イ. 処遇改善加算要件	処遇改善加算(Ⅰ～Ⅲのいずれか)を取得					
ウ. 職場環境等要件	職場環境等要件から複数の取組を実施					
エ. 見える化要件	HP掲載等を通じた見える化					
オ. 介護福祉士等要件	サービス提供体制強化加算等の最上位区分					
3. ベースアップ等支援加算(2022年10月～)						
ア. ベースアップ等要件	賃金改善の合計額の3分の2以上をベースアップ等(基本給又は毎月の手当)	2.4%		介護職員。ただし、事業所内で自由に配分可。	3分の2以上	
イ. 処遇改善加算要件	処遇改善加算(Ⅰ～Ⅲのいずれか)を取得					



■ 1本化後（介護職員等処遇改善加算）の考え方

「介護職員等処遇改善加算」の考え方について（イメージ）

- 現行の3つの加算では、質の高い介護サービスを確保しつつ、今後ますます増大する介護ニーズに対応する観点から、基本的な待遇改善・ベースアップ等による介護職員の安定的な確保を図るとともに、更なる資質向上のためキャリアパスの構築等への取組を推進してきた。
- 3つの加算を一本化する場合には、こうした考え方を踏襲することとしてはどうか。



■今の要件とどう変わるのか



現行の3加算の要件との関係について

➤ 以下のとおり、賃金配分ルールとベースアップ等要件を統一化した上で、現行の要件を組み合わせる形で一本化し、新加算は4段階としてはどうか。

黄色：新加算Ⅳ 黄色＋薄緑：新加算Ⅲ 黄色＋薄緑＋水色：新加算Ⅱ 黄色＋薄緑＋水色＋青：新加算Ⅰ

1. 処遇改善加算(2012年改定～)

ア. 職場環境等要件	職場環境等要件から1以上の取組を実施	加算Ⅲ 【5.5%】	加算Ⅱ 【10.0%】	加算Ⅰ 【13.7%】
イ. キャリアパス要件	任用要件と賃金体系を整備又は研修の実施又は研修の機会を確保			
	任用要件と賃金体系を整備及び研修の実施又は研修の機会を確保			
	資格等に応じた昇給や定期昇給等の仕組みを設ける			

賃金配分
ルール

ベース
アップ等

統一
ルール

統一
ルール

2. 特定処遇改善加算(2019年10月～)

ア. 賃金改善要件	グループごとの配分ルール	加算Ⅱ 【4.2%】	加算Ⅰ 【6.3%】
	月額8万円改善 又は改善後賃金年額440万円以上が1人以上		
イ. 処遇改善加算要件	処遇改善加算(Ⅰ～Ⅲのいずれか)を取得		
ウ. 職場環境等要件	職場環境等要件から複数の取組を実施		
エ. 見える化要件	HP掲載等を通じた見える化		
オ. 介護福祉士等要件	サービス提供体制強化加算等の最上位区分		

3. ベースアップ等支援加算(2022年10月～)

ア. ベースアップ等要件	賃金改善の合計額の3分の2以上をベースアップ等(基本給又は毎月の手当)	【2.4%】
イ. 処遇改善加算要件	処遇改善加算(Ⅰ～Ⅲのいずれか)を取得	

※1 加算率は訪問介護のものを例として記載。

■令和6年1月22日資料より 加算率アップの詳細



3. (1) ① 介護職員の処遇改善①

【訪問介護、訪問入浴介護★、通所介護、地域密着型通所介護、療養通所介護、認知症対応型通所介護★、通所リハビリテーション★、短期入所生活介護★、短期入所療養介護★、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、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、小規模多機能型居宅介護★、認知症対応型共同生活介護★、看護小規模多機能型居宅介護、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、介護老人保健施設、介護医療院】

概要

- 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のペースアップへと確実につながるよう加算率の引き上げを行う。
- 介護職員等の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ペースアップ等支援加算について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。
※ 一本化後の加算については、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。【告示改正】

単位数

※介護職員等処遇改善加算を除く加減算後の総報酬単位数に以下の加算率を乗じる。加算率はサービス毎の介護職員の常勤換算職員数に基づき設定。

サービス区分	介護職員等処遇改善加算			
	I	II	III	IV
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	24.5%	22.4%	18.2%	14.5%
訪問入浴介護★	10.0%	9.4%	7.9%	6.3%
通所介護・地域密着型通所介護	9.2%	9.0%	8.0%	6.4%
通所リハビリテーション★	8.6%	8.3%	6.6%	5.3%
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	12.8%	12.2%	11.0%	8.8%
認知症対応型通所介護★	18.1%	17.4%	15.0%	12.2%
小規模多機能型居宅介護★・看護小規模多機能型居宅介護	14.9%	14.6%	13.4%	10.6%
認知症対応型共同生活介護★	18.6%	17.8%	15.5%	12.5%
介護老人福祉施設・地域密着型介護老人福祉施設・短期入所生活介護★	14.0%	13.6%	11.3%	9.0%
介護老人保健施設・短期入所療養介護（介護老人保健施設）★	7.5%	7.1%	5.4%	4.4%
介護医療院・短期入所療養介護（介護医療院）★・短期入所療養介護（病院等）★	5.1%	4.7%	3.6%	2.9%

(注) 令和6年度末までの経過措置期間を設け、経過措置期間中は、現行の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ことなどの激変緩和措置を講じる。

■令和6年1月22日資料より 新加算の構造



3. (1) ① 介護職員の処遇改善②

算定要件等

- 一本化後の新加算全体について、職種に着目した配分ルールは設けず、事業所内で柔軟な配分を認める。
 - 新加算のいずれの区分を取得している事業所においても、新加算Ⅳの加算額の1/2以上を月額賃金の改善に充てることを要件とする。
- ※ それまでベースアップ等支援加算を取得していない事業所が、一本化後の新加算を新たに取得する場合には、収入として新たに増加するベースアップ等支援加算相当分の加算額については、その2/3以上を月額賃金の改善として新たに配分することを求める。

加算率(※)

既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字

加算率(※)	新加算区分	要件	対応する現行の加算等(※)	新加算の趣旨
[24.5%]	Ⅰ	新加算(Ⅱ)に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 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)	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
[22.4%]	Ⅱ	新加算(Ⅲ)に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 ・ 職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 ・ グループごとの配分ルール【撤廃】	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
[18.2%]	Ⅲ	新加算(Ⅳ)に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備	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
[14.5%]	Ⅳ	・ 新加算(Ⅳ)の1/2(7.2%)以上を月額賃金で配分 ・ 職場環境の改善(職場環境等要件)【見直し】 ・ 賃金体系等の整備及び研修の実施等	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

※：加算率は訪問介護のものを例として記載。

新加算(Ⅰ～Ⅳ)は、加算・賃金改善額の職種間配分ルールを統一。(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。)

■ 月額給与を手厚く



「新加算Ⅳの加算額の1/2以上の月額賃金の改善」のイメージ

- 加算額の配分方法について、同じ年収であっても、一時金ではなく月額賃金での改善を促すことで、介護職員の生活の安定・向上や、労働市場での介護職種の魅力の増大につなげる。



(例1) 新加算Ⅰ(22.4%)を取得している事業所で、一人当たり平均3.8万円の加算額が入るとする。
うち新加算Ⅳ(12.4%)相当分は2.1万円、月額賃金による配分が0.5万円、一時金による配分が3.3万円とする。

- ⇒ 新加算Ⅳ(12.4%・2.1万円)の1/2(加算率6.2%相当・1.1万円)以上の額を月額賃金により改善することが必要。
- ⇒ 一時金(加算による改善額)を月あたり0.6万円以上引き下げ、月額賃金を0.6万円以上引き上げる(0.6万円を一時金から月額賃金に付け替える)必要がある。

月額給与25万円 一時金7万円 月額賃金26.1万円以上 一時金6.4万円以下
(うち処遇0.5万円) (うち処遇3.3万円) ※月あたり → (うち処遇1.1万円以上) (うち処遇2.7万円以下) ※月あたり

(例2) 新加算Ⅲ(16.1%)を取得している事業所で、一人当たり平均2.7万円の加算額が入るとする。
うち新加算Ⅳ(12.4%)相当分は2.1万円、月額賃金による配分が1.5万円、一時金による配分が1.2万円とする。

- ⇒ 新加算Ⅳ(12.4%・2.1万円)の1/2(加算率6.2%相当・1.1万円)以上の額を月額賃金により改善することが必要。
- ⇒ 既に月額賃金による賃金改善が1.5万円であるため、要件を満たしており、賃金改善の方法を改める必要はない。

■現在の職場環境等要件



処遇改善に関する加算の職場環境等要件（現行）

「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機会の確保
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

■ 変更後の職場環境等要件案



赤字：新規 青字：既存の要件を具体化・明確化

職場環境等要件の見直し案（イメージ）

新加算Ⅲ・Ⅳ（処遇改善加算に相当）：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

新加算Ⅰ・Ⅱ（特定処遇改善加算に相当）：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 ④職業体験の受け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ユニトリーター研修、ファーストステップ研修、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機会の確保
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研修支援、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
生産性向上のための業務改善の取組	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、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。居宅サービスにおいてはケアプラン連携標準仕様を実装しているものに限る）及び情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末、インカム等）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）の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行った上で、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）については、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担い、介護職員がケアに集中できる環境を整備 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 ※生産性向上の取組に係る加算（資料3論点②）を取得している場合には、「生産性向上のための業務改善の取組」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、「生産性向上のための業務改善の取組」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



■ 生産性向上への取り組みにはポータルサイトが作られている

▶ <https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/index.html>



介護分野における
生産性向上ポータルサイト

介護分野における
「生産性向上」とは？



業務の改善活動の
支援・促し役



取組に活用可能な各種ツール

取組事例紹介

過去のイベント等

【自治体向け】取組の支援・
普及に向けた推進について

お知らせ

介護分野における
「生産性向上」とは？



業務の改善活動の
支援・促し役



取組に活用可能な各種ツール



取組事例紹介



過去のイベント等

■ガイドラインの取組み例



より良い職場・サービスのために今日からできること（業務改善の手引き） （介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン）

<p>①職場環境の整備</p>	<p>②業務の明確化と役割分担 (1)業務全体の流れを再構築</p>	<p>②業務の明確化と役割分担 (2)テクノロジーの活用</p>	<p>③手順書の作成</p>
<p>取組前 5S活動 取組後</p> 	<p>介護職の業務が明確化されていない</p> <p>業務を明確化し、適切な役割分担を行いケアの質を向上</p>  <p>介護職員が専門能力を発揮 介護助手が実施</p>	<p>職員の心理的負担が大きい</p> <p>職員の心理的負担を軽減</p> 	<p>職員によって異なる申し送り</p> <p>申し送りを標準化</p> 
<p>④記録・報告様式の工夫</p>	<p>⑤情報共有の工夫</p>	<p>⑥OJTの仕組みづくり</p>	<p>⑦理念・行動指針の徹底</p>
<p>帳票に何度も転記</p> <p>タブレット端末やスマートフォンによるデータ入力（音声入力含む）とデータ共有</p> 	<p>活動している職員に対してそれぞれ指示</p> <p>インカムを利用したタイムリーな情報共有</p> 	<p>職員の教え方にブレがある</p> <p>教育内容と指導方法を統一</p> 	<p>イレギュラーな事態が起こると職員が自身で判断できない</p> <p>組織の理念や行動指針に基づいた自律的な行動</p> 

■ 新加算への移行猶予（案）



新加算への移行イメージ

- 処遇改善加算等の一本化に伴い、職場環境等要件の見直し及び月額賃金改善要件（新加算Ⅳの1/2以上）の適用を猶予しても、加算率を維持するためには、新たに「ペア加算相当の2/3以上の新たな月額賃金改善」「昇給の仕組みの整備」「賃金体系の整備等及び研修の実施等」の各要件を満たす必要がある。
- 上記の各要件については、新規に達成するには賃金規程等の改定等一定の手間が必要となることから、令和6年度中は、準備期間としてこれらの要件の適用を猶予し、従前の加算率を維持できることとしてはどうか。

現行3加算の取得状況						移行後の加算率を下げないために必要な取組					移行後のイメージ		
取得パターン			事業所割合 (構成比)	事業所数	合計の加算率	①職場環境等要件の見直し	②月額賃金改善 (新加算Ⅳの1/2)	③新たな月額賃金改善 (ペア加算相当の2/3)	④昇給の仕組み	⑤賃金体系の整備及び研修実施等	令和6年度中 (経過措置)	令和7年度以降 (加算率を下げないために必要な項目)	
処遇	特定	ペア	(R5.4提供分) (※1)	(R5.4提供分)	(※2)								
1	I	I	有	31.4%	41,511	22.4%	令和7年度～	令和7年度～	-	-	-	自然体で22.4%	①②が必要
2		I	なし	0.6%	802	20.0%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	-	20.0%を維持	①②③が必要
3		II	有	33.6%	44,382	20.3%	令和7年度～	令和7年度～	-	-	-	自然体で20.3%	①②が必要
4			なし	1.2%	1,569	17.9%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	-	17.9%を維持	①②③が必要
5		なし	有	13.1%	17,323	16.1%	令和7年度～	令和7年度～	-	-	-	自然体で16.1%	①②が必要
6			なし	3.3%	4,301	13.7%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	-	13.7%を維持	①②③が必要
7	II	I	有	0.7%	873	18.7%	令和7年度～	令和7年度～	-	○	-	18.7%を維持	①②④が必要
8			なし	0.1%	81	16.3%	令和7年度～	令和7年度～	○	○	-	16.3%を維持	①②③④が必要
9		II	有	1.3%	1,757	16.6%	令和7年度～	令和7年度～	-	○	-	16.6%を維持	①②④が必要
10			なし	0.2%	204	14.2%	令和7年度～	令和7年度～	○	○	-	14.2%を維持	①②③④が必要
11		なし	有	2.7%	3,608	12.4%	令和7年度～	令和7年度～	-	-	-	自然体で12.4%	①②が必要
12			なし	1.1%	1,469	10.0%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	○	10.0%を維持	①②③⑤が必要
13	III	I	有	0.2%	316	14.2%	令和7年度～	令和7年度～	-	○	○	14.2%を維持	①②④⑤が必要
14			なし	0.0%	39	11.8%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	○	11.8%を維持	①②③⑤が必要
15		II	有	0.6%	799	12.1%	令和7年度～	令和7年度～	-	-	○	12.1%を維持	①②⑤が必要
16			なし	0.1%	131	9.7%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	○	9.7%を維持	①②③⑤が必要
17		なし	有	2.1%	2,738	7.9%	令和7年度～	令和7年度～	-	-	○	7.9%を維持	①②⑤が必要
18			なし	1.5%	1,928	5.5%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	○	5.5%を維持	①②③⑤が必要
19	なし	なし	なし	6.4%	8,439	0.0%	-	-	-	-	-	-	-

(※1) 厚生労働省「介護給付費等実態統計」令和5年4月サービス提供分より、老人保健課で特別集計。(※2) 加算率は訪問介護のものを例示として記載。

■ 社労士の人事労務の支援



- ・ 3つの処遇改善加算が1本化されることは
（法人の考え方にもよりますが）要件が変わるため、これまで作成・運用してきたキャリアパスや賃金の仕組みは再検討や修正が必要になります。介護職員に集中的に分配する制限があったこれまでの制度を一般企業と同じように会社全体の人事賃金制度に作り替えられるという意味では支援する機会が大幅に増えます。ただし、現在介護職員に支給している賃金を減額できるわけではないため、他の職種の賃金アップのためには新処遇改善加算の利用（介護報酬がアップする分）や有資格者を増やして他の加算をとっていくことで原資を生む必要があります。
- ・ 次の事業所は大変です。
キャリアパスや賃金の仕組みをつくっていない法人（研修や資格取得支援のみ）
これまで主に一時金で賃金改善を行ってきた法人
- ・ キャリアパスや賃金制度の改定とともに就業規則の改定が必須となります。

介護事業所でも財務諸表の公表義務化が開始



■すでに社会福祉法人や医療分野で行われている財務諸表の公表義務が介護サービス事業所でも求められます。医療分野においては事業所別収支や職種別賃金を求められているようで、今後の介護事業所は決算への影響のほか、事業所・部門・職種などに対応して給与計算が必須となりそうです。

～2024年介護報酬改定等を踏まえて～

1部：社労士が介護事業所に行う人事労務の支援

2部：キャリアパスの仕組みづくりと賃金制度

処遇改善加算・特定処遇改善加算の目的はわからない

処遇改善加算の1本化後も基本的な目的はかわらない
↓
他の職種も同様の考え方で展開

処遇改善加算と特定処遇改善加算は、介護職員（等）の賃金改善に用途を限定した介護報酬の加算

介護職員処遇改善加算

→ 介護人材の増加、職場定着

介護職員の資質向上を図り、働きやすい職場環境を整備した介護事業所に介護職員の賃金に充てるための介護報酬の加算を与える。これにより介護人材の増加と職場定着を図る。この加算による賃金改善の対象は、介護職員に限定される。

介護職員等特定処遇改善加算

→ 専門性の高い人材の確保

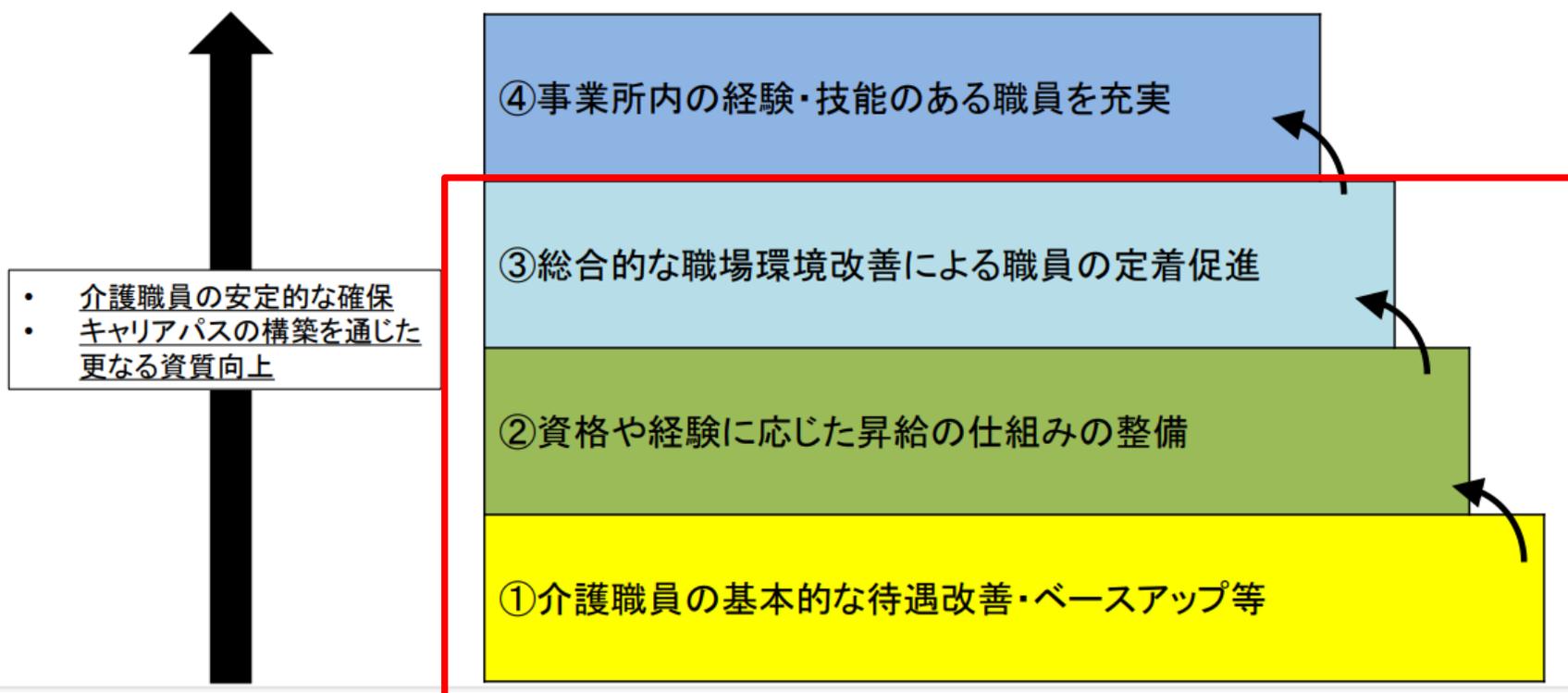
介護職員処遇改善加算に加え、経験・技能のある介護職員（専門性の高い人材）にもう一段高い賃金水準を実現して、他の業界に流出することを防ぐ。一定の条件の下、介護職員以外の職員にこの加算の一部を使った賃金改善を行うことができる。

処遇改善加算も特定処遇改善加算も、受けた金額以上を介護職員等の賃金改善に充てなければならないので、これを受けても介護事業所が儲かるわけではない。これらを使って職員を確保し、資質向上を図ることで用途に限定のない基本報酬や加算のアップを目指す。

1 本化後の要件は③までキャリアパス

「介護職員等処遇改善加算」の考え方について（イメージ）

- 現行の3つの加算では、質の高い介護サービスを確保しつつ、今後ますます増大する介護ニーズに対応する観点から、基本的な待遇改善・ベースアップ等による介護職員の安定的な確保を図るとともに、更なる資質向上のためキャリアパスの構築等への取組を推進してきた。
- 3つの加算を一本化する場合には、こうした考え方を踏襲することとしてはどうか。



経過措置が複雑
できれば6月からの新制度を目指
したほうがよさそうですが、
法人の考え方や状況による

いつ見直しを行うか

新加算への移行イメージ

- 処遇改善加算等の一本化に伴い、職場環境等要件の見直し及び月額賃金改善要件（新加算Ⅳの1／2以上）の適用を猶予しても、加算率を維持するためには、新たに「ベア加算相当の2／3以上の新たな月額賃金改善」「昇給の仕組みの整備」「賃金体系の整備等及び研修の実施等」の各要件を満たす必要がある。
- 上記の各要件については、新規に達成するには賃金規程等の改定等一定の手間が必要となることから、令和6年度中は、準備期間としてこれらの要件の適用を猶予し、従前の加算率を維持できることとしてはどうか。

現行3加算の取得状況				移行後の加算率を下げないために必要な取組					移行後のイメージ				
取得パターン			事業所割合 (構成比)	事業所数	合計の加算率	①職場環境等要件の見直し	②月額賃金改善 (新加算Ⅳの1/2)	③新たな月額賃金改善 (ベア加算相当の2/3)	④昇給の仕組み	⑤賃金体系の整備及び研修実施等	令和6年度中 (経過措置)	令和7年度以降 (加算率を下げないために必要な項目)	
処遇	特定	ベア	(R5.4提供分) (※1)	(R5.4提供分)	(※2)								
1	I	I	有	31.4%	41,511	22.4%	令和7年度～	令和7年度～	-	-	-	自然体で22.4%	①②が必要
2		I	なし	0.6%	802	20.0%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	-	20.0%を維持	①②③が必要
3		II	有	33.6%	44,382	20.3%	令和7年度～	令和7年度～	-	-	-	自然体で20.3%	①②が必要
4			なし	1.2%	1,569	17.9%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	-	17.9%を維持	①②③が必要
5		なし	有	13.1%	17,323	16.1%	令和7年度～	令和7年度～	-	-	-	自然体で16.1%	①②が必要
6			なし	3.3%	4,301	13.7%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	-	13.7%を維持	①②③が必要
7	II	I	有	0.7%	873	18.7%	令和7年度～	令和7年度～	-	○	-	18.7%を維持	①②④が必要
8		I	なし	0.1%	81	16.3%	令和7年度～	令和7年度～	○	○	-	16.3%を維持	①②③④が必要
9		II	有	1.3%	1,757	16.6%	令和7年度～	令和7年度～	-	○	-	16.6%を維持	①②④が必要
10			なし	0.2%	204	14.2%	令和7年度～	令和7年度～	○	○	-	14.2%を維持	①②③④が必要
11		なし	有	2.7%	3,608	12.4%	令和7年度～	令和7年度～	-	-	-	自然体で12.4%	①②が必要
12			なし	1.1%	1,469	10.0%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	○	10.0%を維持	①②③⑤が必要
13	III	I	有	0.2%	316	14.2%	令和7年度～	令和7年度～	-	○	○	14.2%を維持	①②④⑤が必要
14		I	なし	0.0%	39	11.8%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	○	11.8%を維持	①②③⑤が必要
15		II	有	0.6%	799	12.1%	令和7年度～	令和7年度～	-	-	○	12.1%を維持	①②⑤が必要
16			なし	0.1%	131	9.7%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	○	9.7%を維持	①②③⑤が必要
17		なし	有	2.1%	2,738	7.9%	令和7年度～	令和7年度～	-	-	○	7.9%を維持	①②⑤が必要
18			なし	1.5%	1,928	5.5%	令和7年度～	令和7年度～	○	-	○	5.5%を維持	①②③⑤が必要
19	なし	なし	なし	6.4%	8,439	0.0%	-	-	-	-	-	-	-

(※1) 厚生労働省「介護給付費等実態統計」令和5年4月サービス提供分より、老人保健課で特別集計。(※2) 加算率は訪問介護のものを例示として記載。

事業所に合ったキャリアパス

2系統のキャリアコースとする例

キャリアパスは、その事業所に在籍する介護職員の個性やキャリア志向に合ったものにすることが重要です。事業所が理想的なキャリアパスを提示したつもりでも、職員に合ったものでなければ、それがストレスとなり、最悪の場合、退職につながる可能性も考慮しなければなりません。

介護サービスには積極的でも、人を統率したり、指導したりすることが不得手な職員が多い場合、次のようにコース分けしたキャリアパスとするのも一案です。

その事業所の介護職員にみられる傾向	コース分け
対外折衝や事務作業を不得手とする職員、部下の指導・育成、事業所の業績に責任を負う役割に就きたがらない職員が多い（マネジメント志向、資質がある介護職員は限られる）。	マネジメントの資質がある職員を管理職コースへ
介護の仕事に対する思いが強く、利用者に役立つことや介護技術の習得などには非常に積極的に取り組む職員が多い。	介護のプロフェッショナルを目指す専門職コースへ

ベースとなる4段階と職位の例

「新人」「一人前」「リーダー」「マネジャー（管理職）」の4段階をベースに、職位を設定する場合の例

職位（例）	職位のイメージ		職位のレベル
所長（注）	マネジャー		担当組織のマネジメントを行うマネジャー（管理職）レベル
主任	リーダー		豊富な経験と知識を有して、高度な業務に対応できる介護部門のリーダーレベル
班長	一人前	熟練者	介護業務に関して幅広い知識と経験を有し、難易度が高い業務に対応できるレベル
一般（中級）		中級者	基礎的な知識・スキルを有し、独力で担当業務を遂行するレベル
一般（初級）	新人	初級者	上司や先輩の指導を受けながら基礎的な業務に従事するレベル

（注）介護サービスの提供を行わない管理職は介護職員とは言えず、処遇改善加算の対象外ですが、キャリア形成の道筋を示すために載せています。

介護福祉士資格を保有し、かつ、この色で塗られた職位に任用されている職員を特定処遇改善加算の「経験・技能のある介護職員」に位置付けるという考え方もできます。

小規模事業所のキャリアパス例

最低限必要なサービススキルの向上に絞る

起業して間もない事業所など、職員数も少なく、当面は社長や事業所の立ち上げメンバーが所長や管理者の職務を担い、職員には介護サービスのスキル向上を徹底して求めるなら、リーダーに相当する特定加算の「経験・技能のある介護職員」（後述）の育成を目指すキャリアパスとすることも一案です。

新人 → 一人前 → リーダー → ~~マネージャー（管理職）~~



新人 → 一人前（なりたて～熟練者） → **リーダー**

ひとまずリーダーをゴールとして、介護サービスのスキル向上を主眼に置いた育成を行う場合、一人前クラスの職位を「中級介護職」「上級介護職」などと分けて、よりきめ細かくリーダー（経験・技能のある介護職員に相当）を目指した育成を行うことが考えられます。これには、ハードルが高いリーダークラスに達する前に昇格（上位の職位に上がること）の機会を設ける狙いもあります。

キャリアパス要件Ⅰが求めるのは、介護職員の職位等ですので、管理職（管理者、所長等）の設定は必須ではありません。しかし、特定加算を受けるなら、リーダーに相当する経験・技能のある介護職員の計画的な育成は必須です。

ベースとなる4段階の職位「新人」「一人前」「リーダー」「マネジャー」

職位 レベル	職位	職位のイメージ		キャリア コース
4	管理職	マネジャー	担当組織のマネジメントを行うマネジャーレベル	管理職 コース
3	管理職補佐	管理職候補のチームリーダー	同僚、後輩を率いて組織目標の達成に貢献できるチームリーダーレベル	
4	指導職	エキスパート	介護のプロといえる高度な知識・経験を有する指導者レベル	専門職 コース
3	専門職	現場リーダー	豊富な経験を有し、高度な業務に対応できる介護部門のリーダーレベル	
2	中級介護職	一人前	基礎的な知識・スキルを有し、独力で担当業務を遂行するレベル	
1	初級介護職	新人	上司や先輩の指導を受けながら基礎的な業務に従事するレベル	

特定加算の「経験・技能のある介護職員」に相当する職位で、介護福祉士資格の保有が必須。管理職は、介護サービスに従事せず介護職員とは言えないので、除いている。

介護福祉士の重要性、その他の職種

介護職員に占める介護福祉士の割合

○ 介護サービス施設・事業所に実際に配置されている介護職員のうち、介護福祉士の割合は約54.7%となっている。

	介護職員		
		うち、介護福祉士	
			うち、10年以上介護福祉士
配置数の総数[人] ※常勤換算職員数、()内 は介護職員全体に対する割 合[%]	1,424,441	778,781 (54.7%)	206,361 (14.5%)

(参考)各職種の有資格者の配置数(1事業所・施設あたり平均)

配置数[人] ※常勤換算職員数	介護職員			医師	薬剤師	看護師 *1	准看護師 *1	管理 栄養士	栄養士	理学 療法士 *1	作業 療法士 *1	言語 聴覚士 *1	介護支 援専門 員	社会 福祉士 *2
	介護職員	介護 福祉士	10年以上 介護福祉士											
通所介護	6.1	2.8	0.6	—	—	1.0	0.8	—	—	0.2	0.1	0.0	—	0.1
介護老人福祉施設	30.3	18.9	5.8	0.2	—	2.7	1.7	1.0	0.2	0.2	0.1	0.0	1.2	0.4
介護老人保健施設	27.4	18.6	7.4	1.1	0.3	6.0	4.0	1.2	0.2	2.4	1.6	0.4	1.5	0.8

*1 通所介護・介護老人福祉施設に機能訓練指導員として配置されている者を含む

*2 通所介護・介護老人福祉施設に生活相談員として、介護老人保健施設に支援相談員として配置されている者

骨格は大きくかわらない
等級は職種に関わらず一律
賃金は手当で差を設け
評価は評価表を分ける

処遇改善加算の賃金に関する要件

種類	概要
キャリアパス要件	I 職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること
	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設けること
	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。
	<p>キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みの例</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組み ○ 「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組み ○ 「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組み
職場環境等要件	<p>届出に係る計画の期間中に実施する処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての介護職員に周知していること。</p> <p>処遇改善加算だけなら全区分の中から1つ以上を満たせばよいが、特定加算の算定を受けるなら6つの区分から各1つずつ満たすことが求められる。</p>

賃金体系の整備と昇給の仕組みづくり

キャリアパス要件 I で求められる賃金体系

キャリアパス要件 I の「賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めている」という要件については、処遇改善交付金制度のQ&A（平成22年3月30日付 厚生労働省老健局 事務連絡「介護職員処遇改善交付金に関するQ&A」の「キャリアパスに関する要件について」）に次のような説明があります。

（問 7）要件（I）の賃金体系について示されたい。

（答）例えば、職務や職能に応じた等級を定めそれに応じた基本給を定めるといった手法や、役職、資格、能力、経験又は職務内容等に応じた手当を定めるといった手法、あるいはそれらが総合的に連動する手法等が考えられ、ここでいう「賃金体系を定める」とは、賃金体系を明確化することを求めているのであり、ベースアップをすることまでを求めているではない。

また、「一時金等の臨時に支払われるものを除く」としているが、これはいわゆる所定内給与における体系を整備することを求めているものであり、ここでいう一時金には就業規則に記載がなく専ら使用者の裁量で支払われるものを指すことに留意されたい。

なお、こうしたキャリアパス要件に関する賃金体系に基づく給与等については、これに交付金を充当するか否かを問うものではない。

賃金改善の考え方について

賃金改善のルール

処遇改善加算、特定加算として受けた金額以上（加算は必ず使い切り、余らせてはなりません）の賃金改善を行い、どの賃金項目に加算を充てたか特定することを求めています。

介護サービス事業者等は、処遇改善加算等の算定額に相当する介護職員の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）を含む。）の改善（以下「賃金改善」という。）を実施しなければならない。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、本通知7(2)(※)の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

※「本通知7(2)」というのは、事業の継続を図るために、職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く）を引き下げた上で賃金改善を行う場合に届け出る「特別事情届出書」のことを指します。

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

加算Ⅰにはキャリアパス要件Ⅲが必要

昇給に関するキャリアパス要件Ⅲは、加算Ⅰの算定を受けるために必要な要件

(キャリアパス要件Ⅲ)

次のイ及びロを満たすこと。

イ 介護職員について、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ていること。具体的には、次の a から c までのいずれかに該当する仕組みであること。

a 経験に応じて昇給する仕組み

「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みであること

b 資格等に応じて昇給する仕組み

「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みであること。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。

c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み

「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みであること。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

ロ イの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

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

キャリアパス要件Ⅲのイメージ図

介護職員処遇改善加算（拡充後）におけるキャリアアップの仕組みのイメージ

現行の加算

職位・職責・職務内容等に応じた賃金体系

職位	月給例
主任	36万円
班長	32万円
一般	28万円

どのような場合に昇給するのかが必ずしも明らかでない。

新加算

事業者において以下の①～③のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けることを新たに要件とする
（就業規則等の明確な根拠規定の書面での整備・全ての介護職員への周知を含む）※昇給の方式は、基本給、手当、賞与等を問わない。

①経験			②資格			③評価		
職位	勤続年数	月給例	職位	資格	月給例	職位	実技試験の結果	月給例
主任	6年～	36万円	主任	事業者が指定する資格を取得	36万円	主任	班長試験でS評価	36万円
班長	3～6年	32万円	班長	介護福祉士	32万円	班長	一般試験でA評価以上	32万円
一般	～3年	28万円	一般	資格なし	28万円	一般	一般試験でB評価以下	28万円

※1 「経験」…「勤続年数」「経験年数」などを想定。

※2 「資格」…「介護福祉士」「実務者研修修了者」などを想定。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。

※3 「評価」…「実技試験」「人事評価」などを想定。ただし、客観的な評価（採点）基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

キャリアパスと賃金の新たな論点

3. (1) ① 介護職員の処遇改善②

算定要件等

- 一本化後の新加算全体について、職種に着目した配分ルールは設けず、事業所内で柔軟な配分を認める。
- 新加算のいずれの区分を取得している事業所においても、新加算Ⅳの加算額の1/2以上を月額賃金の改善に充てることを要件とする。
※ それまでベースアップ等支援加算を取得していない事業所が、一本化後の新加算を新たに取得する場合には、収入として新たに増加するベースアップ等支援加算相当分の加算額については、その2/3以上を月額賃金の改善として新たに配分することを求める。

加算率(※)

既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字

加算率(※)	新加算(介護職員等処遇改善加算)	要件	対応する現行の加算等(※)	新加算の趣旨
【24.5%】	I	新加算(Ⅱ)に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 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)	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
【22.4%】	II	新加算(Ⅲ)に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 ・ 職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 ・ ダブルのことの配分ルール【撤廃】	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
【18.2%】	III	新加算(Ⅳ)に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備	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
【14.5%】	IV	・ 新加算(Ⅳ)の1/2(7.2%)以上を月額賃金で配分 ・ 職場環境の改善(職場環境等要件)【見直し】 ・ 賃金体系等の整備及び研修の実施等	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

※：加算率は訪問介護のものを例として記載。

新加算(Ⅰ～Ⅳ)は、加算・賃金改善額の職種間配分ルールを統一。(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。)

賃金の新たな論点

これまでの賃金改善を積算すると新加算Ⅳの1/2相当を改善することは難しくない。採用のためどこまで月額を上げられるか時間外手当の増額は課題。

月額賃金の改善要件（案）

※加算率等は訪問介護のものを例として記載

①基本ルール

新加算Ⅳ（加算率12.4%）の加算額の1/2（加算率6.2%相当）以上を月額賃金の改善に充てる

②新規取得事業所に関するルール

【対象：新加算取得以前にベースアップ等支援加算を取得していなかった事業所】

①に加え、新加算の取得に伴い新たに収入が増加した部分のうち、
現行のベア加算に相当する部分については、全額を新たに賃金改善に充てるとともに、
その2/3相当を月額賃金により改善する

（従前よりベア加算を取得していた事業者との公平性の観点）

特定処遇改善加算の賃金に関する要件

A・B・Cのグループ間の平均賃金改善額は次のとおり

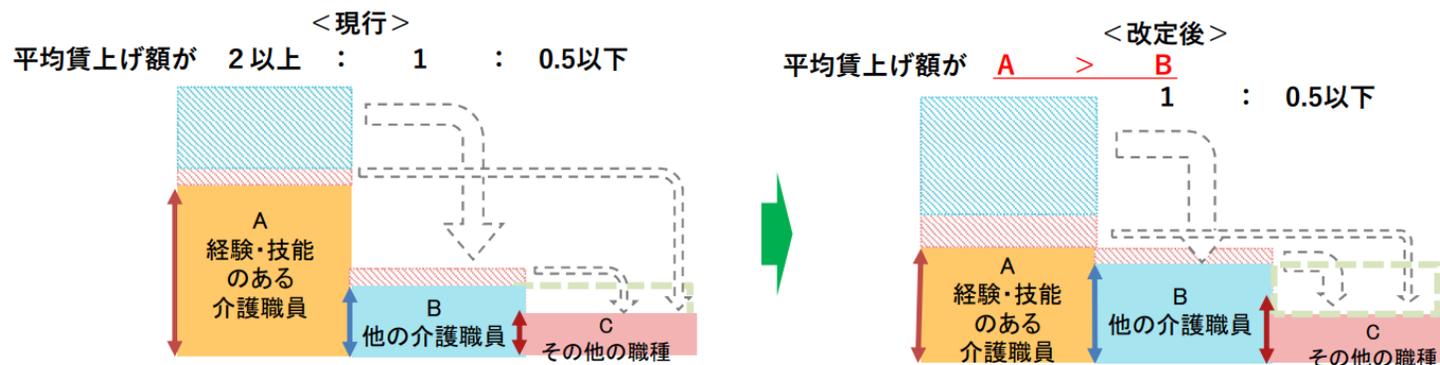
A・B間は「A>B」、BとCの比率は「1：0.5以下」

特定処遇改善加算の介護職員間の配分ルールの柔軟化による取得促進

- 特定処遇改善加算について、制度の趣旨は維持しつつより活用しやすい仕組みとする観点から、平均の賃金改善額の配分ルールにおける「経験・技能のある介護職員」は「その他の介護職員」の「2倍以上とすること」について、「より高くすること」と見直す。【告示改正】

特定処遇改善加算の対象サービス

- 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の実現を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うとの趣旨は維持した上で、小規模事業者を含め事業者がより活用しやすい仕組みとする観点から、見直しを行う。



上記の図の「<現行>」は、令和3年3月以前の報酬改定前の配分ルールで、AとBの比率は「2以上：1」であったが、令和3年4月以降の「<改定後>」は「A>B」となった。これにより、介護職員に対して、従来よりも柔軟に特定加算を配分できるようになった。

月額平均8万円のコースはなくなるため年収設定の制度が可能となる

特定処遇改善加算の賃金に関する要件

「A 経験・技能のある介護職員」のうち1人以上は、
月額平均8万円または年額（年収）440万円以上の賃金改善が必要

月額平均8万円以上の賃金改善

- ・賃金改善実施期間における月額平均の賃金改善額が8万円以上となることが必要
- ・処遇改善加算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

年額440万円以上の賃金改善

- ・年額440万円は、処遇改善加算による改善額を含めて判断
- ・年額440万円は、手当等を含めて判断
- ・年度途中から特定加算を算定するときは、12か月間加算を算定していれば、年額440万円以上と見込まれる場合、要件を満たすものとして差し支えない
- ・現に年額440万円以上の者は、「月額8万円または年額440万円以上の賃金改善を行う人数」に含めてよい
- ・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、「月額平均8万円または年額440万円以上の賃金改善」の条件を満たさなくてもよい
 - ▶ 小規模事業所で特定加算が少額である場合
 - ▶ 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あたり、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

ベースアップ等支援加算の賃金に関する要件

6月以降は新加算Ⅳの1/2要件が加わり月額給与での賃金改善がベースとなる。

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が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

職種・役職・役割

(職種手当) 介護職、ケアマネジャー、看護職などの月額給与の職種別調整

第×条 職種手当は、職種に応じて求められる職務・職責を担う場合に支給する。

2 職種手当の対象となる職種及び職種に応じた月給制の手当額は別表5に定める。

(役職手当) 組織における役職

第×条 役職手当は、法人が認める役職に就く正職員又は再雇用職員A（限定正職員、特定技能職員は対象外）が負う役割への責任及び業務量等に対して支給する。

2 役職手当の対象となる役職及び役職に応じた手当額は別表6に定める。

(役割手当) 組織における役職ではないリーダーや主任ケアマネジャー等（指定申請上の届出を要件とする場合もある）

第×条 役割手当は、役割に応じて求められる職責等を担う正職員又は再雇用職員A（限定正職員、特定技能職員は対象外）に対して支給する。

2 役割手当の対象となる役割と、役割に応じた手当額は別表7に定める。

資格手当（稼働資格手当の例）

資格名	職種名	月給制 手当額	時給制 手当額
初任者研修	介護職員	1,000円	5円
ホームヘルパー2級	介護職員	1,000円	5円
介護職員基礎研修	介護職員	3,000円	17円
ホームヘルパー1級	介護職員	3,000円	17円
実務者研修	介護職員	3,000円	17円
介護福祉士	介護職員	5,000円	28円
介護支援専門員	ケアマネジャー、包括ケアマネジャー、 包括相談員	14,000円	80円
主任介護支援専門員	ケアマネジャー、包括ケアマネジャー、 包括相談員	15,000円	86円
社会福祉主事任用資格	相談員	3,000円	17円
社会福祉士	相談員、包括相談員	15,000円	86円
精神保健福祉士	相談員、包括相談員	15,000円	86円
准看護師	看護師	10,000円	57円
正看護師	看護師、包括相談員	15,000円	86円
保健師	看護師、包括相談員	30,000円	172円

ランクアップ手当

(ランクアップ手当)

第×条 ランクアップ手当は、介護職員の介護スキルレベルに基づいて決められたランクに応じて支給する。なお、ランクの決定等の詳細は、ランクアップチャレンジマニュアルに定める。

- 2 ランクアップ手当にかかる月給制の手当額は、別表10に定める。
- 3 試用期間中の職員に対しては、ランクアップ手当は支給しない。

新加算への対応は、ベースアップ加算分を含めた原資から手当の集約・再設計が望ましいのではないかと（複雑に分ける必要がなくなったため）

処遇改善加算手当、特定加算手当

（処遇改善加算手当）

第×条 「介護職員処遇改善加算」（以下、「処遇改善加算」という）制度に基づき、介護職員の待遇改善及び資質向上のため、一定の金額を処遇改善加算手当として介護サービスに従事する介護職員に支給する。

2 月給制で勤務する介護職員の処遇改善加算手当額は、別表11に定める。

3 介護職を兼任する職員として法人が認める者については、他の職務との兼務割合に応じて処遇改善加算手当を支給する。

4 処遇改善加算手当は、処遇改善加算制度が変更又は廃止された場合には、支給額の変更又は支給の終了等を行うことがある。

5 処遇改善加算手当は、労働基準法第41条第2号の管理監督者（以下、「管理監督者」という）については支給しない。

（特定加算手当）

第×条 「介護職員等特定処遇改善加算（以下、「特定加算」という）」制度に基づき、介護職員の更なる待遇改善のため、及び介護職員以外の月給制の職員で法人が認める者の待遇改善を行うため、特定加算手当を支給する。

2 特定加算手当の対象となる職員とその手当額は別表14に定める。

3 特定加算手当は、特定加算制度が変更又は廃止された場合には、支給額の変更又は支給の終了等を行うことがある。

4 特定加算手当は、管理監督者については支給しない。

介護事業所の労働環境改善に

労務監査クラウドサービス



お気軽にお問い合わせ下さい
082-546-2080

無料トライアルはこちら
30 最大30日間無料 >

5つのポイント 導入メリット 利用料金 会社概要 トピックス

監査名: 211010_畑製作所_上半期 > 変更 標準コース 50% 15/30

> 監査結果

> 監査フォーム

> 監査の管理



Excel形式での
レポート出力機能

労務監査報告書



社会保険労務士法人〇〇事務所

見える化し、
よりの的確・継続的なサポートを
実現するための支援ツール。

複数の社会保険労務士法人が
蓄積してきたノウハウを元に開発!

大手社労士法人を中心に全国で
100事務所突破!

La Fin