

介護職員の処遇改善について

検索エンジンにて、
「厚生労働省 処遇改善」と検索



ホーム

Google カスタム検索

検索

テーマ別に探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 福祉・介護 > 介護・高齢者福祉 > 介護報酬 > 介護職員の処遇改善

介護職員の処遇改善

介護職員の処遇改善に係る加算の概要

- PDF 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 [1.7MB]
- PDF 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請求状況 [166KB]

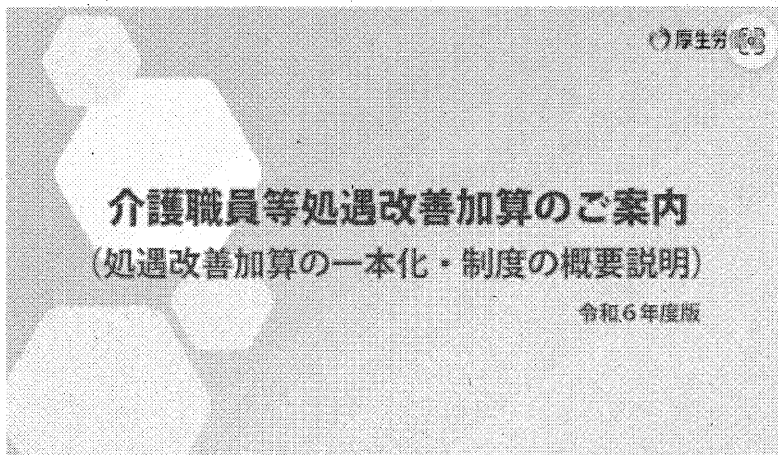
令和6年度介護報酬改定での見直しの概要・令和6年度の申請様式等

(令和6年度分)

(まずはこちらをご覧ください)

- PDF 事業者向けリーフレット [1.1MB]
- PDF 制度概要・全体説明資料 [1.2MB]
- PDF 事務担当者向け・詳細説明資料 [830KB]

(制度概要説明動画)



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かかる加算については、令和6年度から「介護職員等処遇改善加算」へ一本化。

一本化された新加算等の概要については、左記、「事業者向けリーフレット」等の資料や制度概要説明動画にて確認できます。

(通知本文)

- PDF 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 [304KB]
- PDF 別紙1 [348KB]

(様式)

※最新の可変媒体（介護保険最新情報Vol.1209で周知した媒体から修正・更新あり。）
※令和6年3月26日：「○」「×」の自動判定式等の計算式等の修正を反映。

- X 別紙様式2（処遇改善計画書） [1.1MB]
- X 別紙様式3（実績報告書） [397KB]
- X 別紙様式4（変更に係る届出書） [22KB]
- X 別紙様式5（特別な事情に係る届出書） [25KB]
- X 別紙様式6（小規模事業所用・計画書） [811KB]
- X 別紙様式7（加算未算定事業所用・計画書・実績報告書） [175KB]

加算を算定するには、処遇改善計画書の届出も必要です（左記様式の一部は大阪府のHPにも掲載しています。）。
計画書の作成にあたっては、①（参考1）の記入例や、②等の記入方法説明動画を確認ください。

(参考1)

別紙様式2 (処遇改善計画書) ☒ 記入例 [1.1MB] 
別紙様式3 (実績報告書) ☒ 記入例 [402KB] 
別紙様式6 (小規模事業者用・計画書) ☒ 記入例 [815KB] 
別紙様式7 (加算未算定事業者用・計画書・実績報告書) ☒ 記入例 [190KB] 

①

(参考2)

大規模事業者用様式 (※最大1200事業所まで対応したもの。ファイルサイズが大きいためご注意ください)

☒ 別紙様式2 (処遇改善計画書) [8.7MB] 
☒ 別紙様式3 (実績報告書) [1.2MB] 

手書き用様式 (※Excelではなく手書きで作成・提出する場合)

別紙様式7 (加算未算定事業者用・計画書・実績報告書)  手書き用様式 [270KB]  記入例 (訪問介護の場合) [325KB] 

(参考3)

※現行の加算を算定している事業所が、6月以降に算定する新加算の加算区分を検討するためにご活用いただける、支援ツールです。

※令和6年3月26日：自動表示されるメッセージを別紙様式6と合わせて修正。

☒ 移行先検討・補助シート [79KB] 

(参考4)

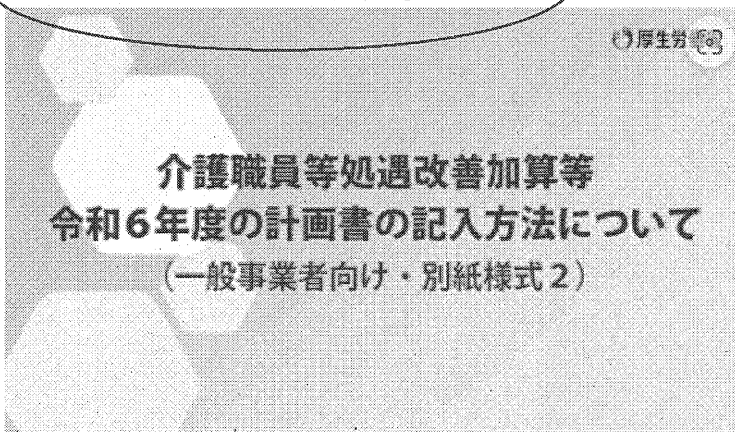
 介護職員等処遇改善加算等に関するQ&A (第2版) [527KB] 
(令和6年4月4日厚生労働省老健局老人保健課事務連絡)

「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」⇒「令和6年6月以降の新加算」の移行はこちらで検討できます。

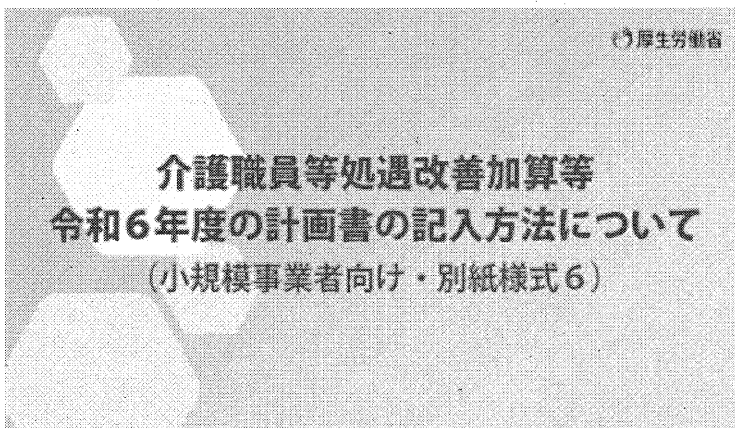
シートの活用にあたっては、③の「移行先検討・補助シート」の説明動画もあわせて確認ください。

(別紙様式2・記入方法 説明動画)

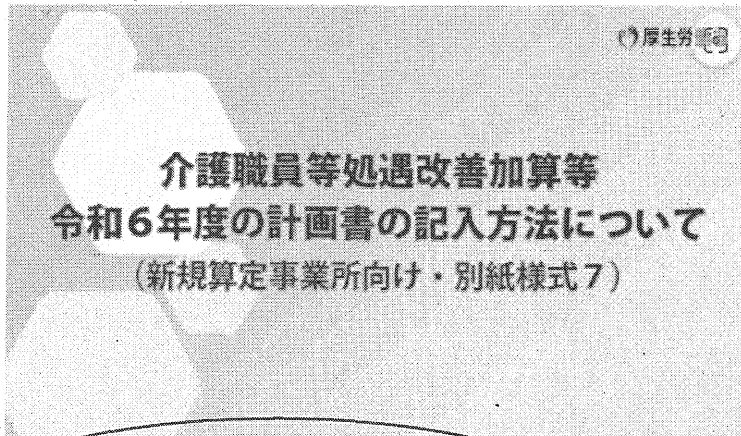
②



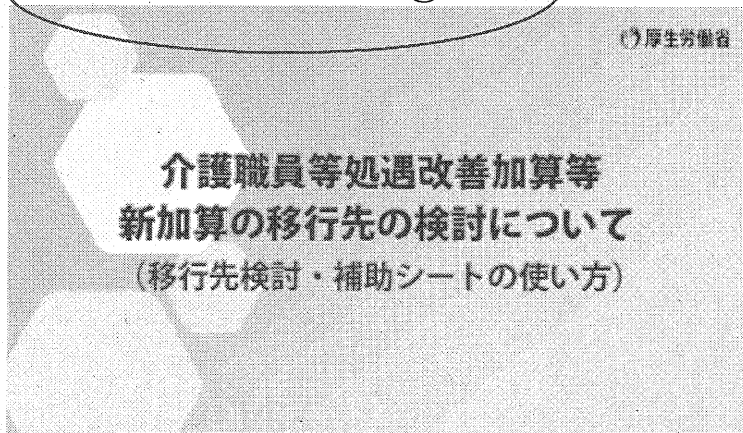
(別紙様式6・記入方法 説明動画)



(別紙様式7・記入方法 説明動画)



(移行先検討・補助シート 説明動画) ③



「処遇改善加算」の制度が一本化（介護職員等処遇改善加算）され、加算率が引き上がります

介護職員の人材確保を更に推し進め、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つながるよう、令和6年6月以降、処遇改善に係る加算の一本化と、加算率の引上げを行います。

新加算の算定要件は、①キャリアパス要件、②月額賃金改善要件、③職場環境等要件、の3つです。令和7年度以降の新加算の完全施行までに、令和6年度のスケジュールを踏まえ、計画的な準備をお願いします。（6年度末まで経過措置期間）

令和6年5月まで

処遇改善加算	特定処遇改善加算	ベースアップ等加算	合計の加算率
I	I	有	22.4%
		なし	20.0%
	II	有	20.3%
		なし	17.9%
	なし	有	16.1%
		なし	13.7%
II	I	有	18.7%
		なし	16.3%
	II	有	16.6%
		なし	14.2%
	なし	有	12.4%
		なし	10.0%
III	I	有	14.2%
		なし	11.8%
	II	有	12.1%
		なし	9.7%
	なし	有	7.9%
		なし	5.5%

一本化

要件を再編・統合
&
加算率引上げ

令和6年6月から

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

+ 新加算V

※加算率は全て訪問介護の例

令和6年度中は必ず加算率が上がる仕組み



令和6年度中の経過措置（激変緩和措置）として、新加算V(1)～V(14)を設けます。

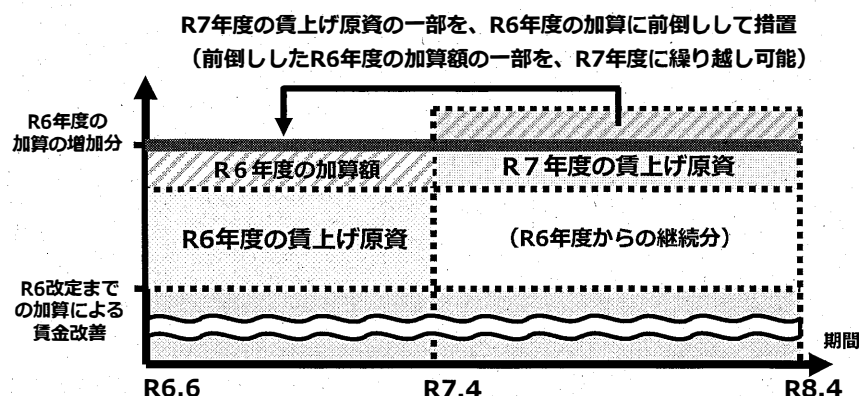
令和6年6月から令和6年度末までの経過措置区分として、現行3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引上げを受けることができるよう、新加算V(1)～V(14)を設けます。

（加算率22.1%～7.6%）

- 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等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ます。



今般の報酬改定では、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。前倒しした令和6年度の加算額の一部を、令和7年度内に繰り越して賃金改善に充てることも可。



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。



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的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。

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

〈現行〉

処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ

特定処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ

ベースアップ等支援加算

〈一本化後〉

新加算Ⅰ～Ⅳ（介護職員等処遇改善加算）

- R6年度中は現行の加算の要件等を継続することも可能（激変緩和措置）
- その上で、一律に加算率を引上げ

R6.6

R7.4

事業所内の職種間配分

現行の処遇改善加算

- 介護職員のみ配分

現行の特定処遇改善加算

- 介護職員に重点配分

現行のベア加算

- 柔軟な配分が可能

R6.4以降、職種間配分ルールが緩和されるため、**加算全体を事業所内で柔軟に配分することが可能**

キャリアパス要件

現行の処遇Ⅱ・Ⅲ

- 任用要件・賃金体系
- 研修の実施等

現行の処遇Ⅰ

- 昇給の仕組み

現行の特定Ⅱ

- 改善後の賃金額の水準

現行の特定Ⅰ

- 介護福祉士の配置等

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲの特例

R6年度中は、R6年度中（R7.3末まで）に対応することの**誓約で可**

- 申請時点で未対応でも可
- R6.4～5（一本化施行前）も同様に誓約で可

キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ

キャリアパス要件Ⅲ

キャリアパス要件Ⅳ

キャリアパス要件Ⅴ

月額賃金要件

既に加算を一定程度月額で配分している事業所は対応不要

現行のベア加算

- 加算額の2/3以上のベア等

R6年度は猶予期間

月額賃金改善要件Ⅰ

月額賃金改善要件Ⅱ

現行ベア加算を未算定の事業所のみ適用

その他

現行の処遇・特定

- 職場環境等要件

R6年度は従来のまま継続

職場環境等要件

R7.4から必要項目増

➡ 対応が必要な要件は事業所によって異なりますが、キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ、月額賃金改善要件Ⅰは、加算を算定する全ての事業所に関係します。
各事業所で必要な対応・スケジュールは厚労省HPへ。



(参考 1) 新加算への移行の例

※加算率は全て
訪問介護の例

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

現行 3 加算の算定状況 (加算率)		一本化施行までの動き	R6.6以降 (加算率)
処遇改善加算	Ⅲ(5.5%)	・ キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲの特例を活用 (処遇Ⅰ相当) ・ 職種間配分ルールの改正で上位移行が 可能に(特定Ⅱ相当) ・ 加算率引上げ	新加算Ⅱ (22.4%)
特定処遇改善加算	なし		
ベア加算	あり(2.4%)		

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

現行 3 加算の算定状況 (加算率)		一本化施行までの動き	R6.6以降 (加算率)
処遇改善加算	Ⅰ(13.7%)	・ この機会に現行のベア加算を新規算定 ・ 加算率引上げ	新加算Ⅱ (22.4%)
特定処遇改善加算	Ⅱ(4.2%)		
ベア加算	なし		

(参考 2) 新加算等の申請等に係る提出物の提出期限一覧

提出書類	提出期限
計画書	4月15日 ※事業者等が、令和6年6月15日までに計画の変更を届け出た場合には、受け付けること。 ※補助金についても基本的に同様(ただし、提出期限は各都道府県において設定)。
体制届出 (体制等 状況一覧表)	現行 3 加算(4月・5月分)は、原則4月1日 ※指定権者において、4月15日まで延長可。また、期日を4月1日とする場合も、4月15 日までは変更を受け付けること。 ※6月以降分(新加算)についても、4月分の体制届出と同じタイミング(4月1日～4月 15日)で届出可能。 新加算(6月以降分)は5月15日(居宅系)又は6月1日(施設系) ※ただし、期日までに提出した届出の内容についても、6月15日までは変更可能。

(参考 3) サービス類型ごとの加算率一覧

サービス 区分	(夜間対 応型)訪 問介護、 定期巡回	(予防) 訪問入浴 介護	(地密) 通所介護	(予防) 通所リハ ビリテー ション	(地密) (予防) 特定施設 入居者生 活介護	(予防) 認知症対 応型通所 介護	(看護) (予防) 小規模多 機能型居 宅介護	(予防) 認知症対 応型共同 生活介護	(地密)介護福祉 施設、(予防)短期入所療養介護(老健)	介護保健施設、院、(予防)短期入所療養介護(老健)	医療(予防)短期入所療養介護(老健以外)
新加算Ⅰ	24.5%	10.0%	9.2%	8.6%	12.8%	18.1%	14.9%	18.6%	14.0%	7.5%	5.1%
新加算Ⅱ	22.4%	9.4%	9.0%	8.3%	12.2%	17.4%	14.6%	17.8%	13.6%	7.1%	4.7%
新加算Ⅲ	18.2%	7.9%	8.0%	6.6%	11.0%	15.0%	13.4%	15.5%	11.3%	5.4%	3.6%
新加算Ⅳ	14.5%	6.3%	6.4%	5.3%	8.8%	12.2%	10.6%	12.5%	9.0%	4.4%	2.9%

※上記のほかに、現行 3 加算の加算率に今般の改定による加算率の引上げ分を上乗せした新加算Ⅴ(1)～(14)を用意。

お問い合わせ先
(加算の一本化)

厚生労働省相談窓口
電話番号：050-3733-0222
受付時間：9:00～18:00(土日含む)
24

計画書の様式や
各種の参考資料は
厚労省HPに掲載
(順次更新)⇒



令和6年6月からの介護職員等処遇改善について

1. 介護職員等処遇改善の基本的な考え方（通知（※1）抜粋）

○令和6年度介護報酬改定においては、①事業者の賃金改善や申請に係る事務負担を軽減する観点、②利用者にとって分かりやすい制度とし、利用者負担の理解を得やすくする観点、③事業所全体として、柔軟な事業運営を可能とする観点から、処遇改善に係る加算が一本化。

○具体的には、介護職員処遇改善加算（以下「旧処遇改善加算」という。）、介護職員等特定処遇改善加算（以下「旧特定加算」という。）及び介護職員等ベースアップ等支援加算（以下「旧ベースアップ等加算」という。以下、旧処遇改善加算、旧特定加算、旧ベースアップ等加算を合わせて「旧3加算」という。）の各区分の要件及び加算率を組み合わせる形で、令和6年6月から「介護職員等処遇改善加算」（以下「新加算」という。）へ一本化。

○令和6年度介護報酬改定における介護職員の処遇改善分の改定率+0.98%を活用し、新加算の加算率の引上げを行うとともに、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ながら、配分方法について工夫。

○事業者の負担軽減及び一本化の施策効果を早期に波及させる観点から、令和6年4月及び5月の間に限り、旧3加算の要件の一部を新加算と同程度に緩和することとし、令和6年4月及び5月の旧3加算と令和6年度の新加算の処遇改善計画書及び実績報告書をそれぞれ一体の様式へ。

○併せて、新加算の施行に当たっては、賃金規程の見直し等の事業者の事務負担に配慮し、令和6年度中は経過措置期間あり。

○具体的には、月額賃金改善要件Ⅰと、職場環境等要件の見直しについては、令和6年度中は適用を猶予。

○また、キャリアパス要件Ⅰからキャリアパス要件Ⅲまでについても、令和6年度中に賃金体系等を整備することを誓約した場合に限り、令和6年度当初から要件を満たすことが可能。

○さらに、一本化施行前の令和6年5月31日時点で旧3加算の全部又は一部を算定している場合には、旧3加算の算定状況に応じた経過措置区分として、令和6年度末までの間、それぞれ新加算Ⅴ(1)～(4)を算定できる。

（※1）…「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（令和6年3月15日 老発0315第2号 厚生労働省老健局長通知）」。

令和6年6月からの介護職員等処遇改善について（令和6年度中の加算Ⅴの要件については、※1の通知別紙1を参照ください。）
 （※1）…「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（令和6年3月15日 老第0315第2号 厚生労働省老健局長通知）」
 （※2）…「介護職員等処遇改善加算等に関するQ&A（第1版）」の送付について（令和6年3月15日 事務連絡）」

2. 算定要件

(1) キャリアパス要件（朱文字は、令和6年度の取扱い）

加算				通知（※1）	QA（※2）
I	II	III	IV		
○	○	○	○	キャリアパス要件Ⅰ 次の全てを満たすこと 1. 介護職員の任用の際における職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に含む。）を定めていること。 2. 1に掲げる職位、職責、職務内容等に応じた賃金体系（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こと。 3. 1及び2の内容について就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。 ※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においては、就業規則の代わりに内規等の整備・周知により上記3の要件を満たすこととしても差し支えない。 ※令和6年度に限り、処遇改善計画書において令和7年3月末までに上記1及び2の定めの整備を行うことを誓約すれば、令和6年度当初からキャリアパス要件Ⅰを満たすものとして取り扱っても差し支えない。 ただし、必ず令和7年3月末までに当該定めの整備を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。	問4-1 キャリアパス要件Ⅰで「就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備」とあるが、この「等」とはどのようなものが考えられるのか。 （答） ・法人全体の取扱要領や労働基準法上の就業規則作成義務のない事業場（常時雇用する者が10人未満）における内規等を想定している。 ・なお、令和6年度の処遇改善計画書等の様式の中で、別紙様式7の参考2として、キャリアパスや賃金規程のモデル例を掲載しているため、就業規則作成義務のない事業場においては特に参考にされたい。 問4-6 キャリアパス要件Ⅲとキャリアパス要件Ⅰとの具体的な違い如何。 （答） ・キャリアパス要件Ⅰについては、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を要件としているが、昇給に関する内容を含めることまでは求めないものである。一方、キャリアパス要件Ⅲにおいては、経験、資格又は評価に基づき昇給の仕組みを設けることを要件としている。

次の1及び2を満たすこと。
1. 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a又はbに掲げる事項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していること。
a 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（OJT、OFF-JT等）を実施するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。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。
b 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。
2. 1について、全ての介護職員に周知していること。

※令和6年度に限り、処遇改善計画書において令和7年3月末までに上記1の計画を策定し、研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約すれば、令和6年度当初からキャリアパス要件Ⅱを満たすものとして取り扱っても差し支えない。

ただし、必ず令和7年3月末までに当該計画の策定等を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。

問4-2 キャリアパス要件Ⅱで「介護職員と意見を交換しながら」とあるが、どのような手法が考えられるか。

(答)
・ 様々な方法により、可能な限り多くの介護職員の意見を聴く機会（例えば、対面に加え、労働組合がある場合には労働組合との意見交換のほか、メール等による意見募集を行う等）を設けるように配慮することが望ましい。

問4-3 キャリアパス要件Ⅱの「資質向上のための目標」とはどのようなものが考えられるか。

(答)
・ 「資質向上のための目標」については、事業者において、運営状況や介護職員のキャリア志向等を踏まえ適切に設定されたい。
なお、例示するとすれば次のようなものが考えられる。
① 利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、介護職員が技術・能力（例：介護技術、コミュニケーション能力、協調性、問題解決能力、マネジメント能力等）の向上に努めること
② 事業所全体での資格等（例：介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等）の取得率の向上

問4-4 キャリアパス要件Ⅱの「具体的取り組み」として、「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、OFF-JT等）するとともに、介護職員の能力評価を行うこと」とあるが、そのうち「資質向上のための計画」とはどのようなものが考えられるか。

(答)
・ 「資質向上のための計画」については、特に様式や基準等を設けておらず、事業者の運営方針や事業者が求める介護職員像及び介護職員のキャリア志向に応じて適切に設定されたい。また、計画期間等の定めは設けておらず、必ずしも賃金改善実施期間と合致していないこともよい。
・ その運用については適切に取り組んでいただくとともに、無理な計画を立てて、かえって業務の妨げにならないよう配慮されたい。
・ 例示するとすれば次のようなものが考えられるが、これに捉われず、様々な計画の策定をしていただき、介護職員の資質向上に努められたい。

研修計画

研修テーマ	対象者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
キャリアパス実現への対応	全職員												
基本的な介護・マナーの研修	初任職員												
認知症の方への対応	中堅職員												
介護保険で働くこと、できないこと	全職員												
基本的な感染対策の研修	全職員												
感染患者への対応	全職員												
法令遵守の研修	リーダー職員												
キャリアパス実現の啓発	リーダー職員												

その他の計画

- 研修1～2年目の介護職員に対し、3年以上の経験者を指導者として定め、日常業務の中での技術指導・業務に対する相談を実施する。
- 月1回のケアカンファレンス、ケース検討の実施（希望者）
- 介護職員と家族の連携（年3回）
- 研修研修が実施する研修会への参加（希望者）

問4-5 キャリアパス要件Ⅱの「介護職員の能力評価」とは、どのようなものが考えられるか。

(答)
・ 個別面談等を通して、例えば、職員の自己評価に対し、先輩職員・サービス担当責任者・ユニットリーダー・管理者等が評価を行う手法が考えられる。
なお、こうした機会を適切に設けているのであれば、必ずしも全ての介護職員に対して評価を行う必要はないが、介護職員が業務や能力に対する自己認識をし、その認識が事業者全体の方向性の中でどのように認められているのかを確認しあうことは重要であり、趣旨を踏まえ適切に運用していただきたい。

○	○	○	キャリアパス要件Ⅲ	次の1及び2を満たすこと。 1 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に昇給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 b 「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組み c 介護福祉士等の資格の取得や実務者研修等の修了状況に応じて昇給する仕組みであること。ただし、別法人等で介護福祉士資格を取得した上で当該事業者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。 2 一定の基準に基づき定期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こととする。 3 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。 4 1の内容について、就業規則等の明確な根拠規程を面で整備し、全ての介護職員に周知していること。 ※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においては、就業規則の代わりに内規等の整備・周知により上記二の要件を満たすこととしても差し支えない。 ※令和6年度に限り、処遇改善計画書において令和7年3月末までに上記一の仕組みの整備を完了することを誓約すれば、令和6年度当初からキャリアパス要件Ⅲを満たすものとして取り扱っても差し支えない。 ただし、必ず令和7年3月末までに当該仕組みの整備を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。
○	○	○	キャリアパス要件Ⅲ 続	キャリアパス要件Ⅲ

問4-6	キャリアパス要件Ⅲとキャリアパス要件Ⅰとの具体的な違いは何か。【再掲】	(答) キャリアパス要件Ⅰについては、職位・職務・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を要件としているが、昇給に関する内容を含めることまでは求めていないものである。 一方、キャリアパス要件Ⅲにおいては、経験、資格又は評価に基づく昇給の仕組みを設けることを要件としている。
問4-7	キャリアパス要件Ⅲの昇給の方式については、手当や賞与によるものでもよいのか。	(答) キャリアパス要件Ⅲを満たすための昇給の方式は、基本給による賃金改善が望ましいが、基本給、手当、賞与等を問わない。
問4-8	非常勤職員や派遣職員はキャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みの対象となるか。	(答) キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについては、非常勤職員を含め、当該事業所や法人に雇用される全ての介護職員が対象となり得るものである必要がある。 また、介護職員であれば、派遣労働者であっても、派遣元と相談の上、新加算等の対象とし、派遣料金の値上げ分等に充てることができることも可能であり、この場合、計画書・実績報告書は、派遣労働者を含めて作成することとしている。キャリアパス要件Ⅲを満たす必要がある場合であって、派遣労働者を新加算等の対象とする場合には、当該派遣職員についてもキャリアパス要件Ⅲに該当する昇給の仕組みが整備されていることを要する。
問4-9	「一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み」とあるが、一定の基準とは具体的にどのような内容を指すのか。	(答) 昇給の判定基準については、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。また、判定の時期については、事業所の規模や経営状況に応じて設定して差し支えないが、明文化されていることが必要である。
問4-10	新加算の算定のため就業規則等の変更を行う際、役員会等の承認を要するが、当該承認が計画書の提出期限の令和6年4月15日までに間に合わない場合、新加算を算定できないのか。	(答) 処遇改善計画書（別紙様式2-1 2(3)）に記載する就業規則等の内容について、令和6年4月15日の提出期限までに内容が確定していない場合には、その時点で暫定的な内容を記載することとしてよい。その後、内容に変更が生じ、処遇改善計画書の記載の内容の修正が必要となった場合には、適宜、処遇改善計画書の変更を届け出ることを要する。

経験・技能・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金の見込額（新加算等を算定し実施される賃金改善の見込額を含む。）が年額440万円以上であること（新加算等による賃金改善以前の賃金が年額440万円以上である者を除く。）。（新加算等）
ただし、以下の場合は、例外的に当該賃金改善が困難な場合であつて、合理的な説明がある場合はこの限りではない。
・小規模事業所等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
※令和6年度中は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上の職員の代わりに、新加算の加算額のうち旧特定加算に相当する部分による賃金改善額が月額平均8万円（賃金改善実施期間における平均とするとする。）以上の職員を置くことにより、上記の要件を満足することとしても差し支えない。

問5-1 令和7年度以降月額8万円以上の要件が削除されたのはなぜか。令和6年6月から令和7年3月まではどのように考えればよいのか。

(答)

- (イ) ③3加算の本化により、旧特定加算が廃止されることに伴い、旧特定加算による賃金改善額が月額8万円以上という従前の要件の継続が難しくなったことから、令和7年度以降、月額8万円以上の要件について廃止することとしたものである。

・ただし、激変緩和措置として、令和6年度に限り、旧特定加算相当の加算額を用いて月額8万円以上の改善を行ってよいこととしている。その際、「旧特定加算相当の加算額」については、例えば、令和6年6月以降、新加算Ⅰを算定する場合であれ、6月以降も旧特定加算Ⅰを算定し続けた場合に見込まれる加算額を用いる等の適当な方法で推計して差し支えない。

質問5-2-2-1 新加算等による貴金改善後の年収が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貴金改善の最小額が月額8万円以上となる場合を含む。以下同じ。）かを判断するにあつての貴金に含める範囲はどのようにするか。

(答)

- 「処遇改善後の賃金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。

問5-2-2 新加算等については、法人単位の申請が可能とされているが、キャリアパス要件Ⅳについても法人単位での取扱いが認められるのか。

(塔)

- （イ） 費のたとひ。法人単位で申請を行う場合、月額8万円又は年額440万円の要件を満たす者の設定・確保を行う場合、法人全体で、一括して申請する事業所の数以上、要件を満たす職員を配置されなければ、5事業所について一括して申請する場合、5事業所のそれぞれに要件を満たす職員を配置する必要はなく、全体で5人以上の要件を満たす職員が在籍していればよい。
- その際、一括して申請する事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、別途改善計画書にその合理的理由を記載することにより、設定の人数から除くことが可能である。

問5-2-3 キャリアパス要件Ⅳを満たす職員は、経験・技能のある介護職員である必要があるか。

(答)

- （イ）貴見のとおり。経験・技能のある介護職員については、勤続年数 10 年以上の介護福祉士を基本としつつ、各事業所の裁量において設定が可能である。例えば、小規模の事業所であって、介護福祉士の資格を有する者がいない場合には、介護福祉士の資格を有

さない者を「経験・技能のある介護職員」としてキャリアパス要件Ⅳを満たす職員に計上して差し支えない。

- ・なお、「勤続10年の考え方」については、
 - － 勤続年数を計算するにあたり、同一法人のみだけでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算する
 - － すでに事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案して対象とする
- ・なお、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。

問5-2-4 「年額 440 万円以上」の改善の対象とし、賃金改善を行っていた経験・技能のある介護職員が、年度の途中で退職した場合には、改めて別の職員について、「年額 440 万円以上」の改善を行わなくてはならないか。

(答)

・新加算の配分に当たっては、賃金改善実施期間において、経験・技能のある介護職員のうち、年収 440 万円となる者を1人以上設定することが必要であるが、予定していた者が、賃金改善実施期間に退職した場合等においては、指定権者に合理的な理由を説明することにより、算定要件を満たしたものと扱うことが可能である。

問5-3 介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に運営している場合であっても、新加算等による賃金改善後の年収が 440 万円以上となる者を2人設定する必要があるのか。

(答)

・介護サービス事業者等において、介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に実施しており、同一の就業規則等が適用される等、労務管理が一体と考えられる場合は、同一事業所とみなし、年収が 440 万円以上となる者を合計で1人以上設定することにより、キャリアパス要件Ⅳを満たすこととする。

問5-4 介護給付のサービスと介護予防給付のサービス、施設サービスと短期入所サービス、介護老人保健施設と併設する通所リハビリテーションについても同様に扱うことは可能か。

(答)

・介護給付のサービスと介護予防給付のサービス（通所リハビリテーションと予防通所リハビリテーションなど）については、労務管理が一体と考えられる場合は、同一事業所とみなし、年収が 440 万円以上となる者を合計で1人以上設定することにより、キャリアパス要件Ⅳを満たすこととする。

- ・特別養護老人ホーム等と併設されている又は空床利用型である短期入所生活介護、介護老人保健施設等と短期入所療養介護についても、同様に判断することが可能である。
- ・介護老人保健施設に併設する通所リハビリテーション事業所については、原則として、それぞれで、年収 440 万円となる者を設定する必要があるが、キャリアパス要件Ⅳを満たす職員の設定については、処遇改善計画書の作成を一括して行う同一法人全体として満たしていればよいことから、例えば、介護老人保健施設において2人年収 440 万円となる者を設定することとしても差し支えない。（問5-2-2を参照）

問5-5 共生型サービスを提供する事業所において、新加算等を算定する場合、年収 440 万円となる者の設定は、介護サービスのみのみで設定する必要があるのか。

(答)

・介護保険の共生型の指定を受け共生型サービスを提供している事業所においては、介護保険の共生型サービスとして、年額 440 万円の改善の対象となる者について、1人以上設定する必要がある。また、介護サービスと障害福祉サービスを両方行っている事業所についても同様に扱われたい。ただし、小規模事業所等で加算額全体が少額である場合は、その旨を説明すること。

サービス類型ごとに一定以上の介護福祉士等を配置していること。具体的には、新加算等を算定する事業所又は併設する本体事業所においてサービス類型ごとに別紙1表4に掲げるサービス提供体制強化加算、特定事業所加算、入居継続支援加算又は日常生活継続支援加算の各区分の届出を行っていること。

キャリアパス要件
V

問6-1 介護福祉士等の配置要件について、(地域密着型)(介護予防)特定施設入居者生活介護及び(地域密着型)介護老人福祉施設においては、それぞれ、キャリアパス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱに加えて、入居継続支援加算Ⅰ・Ⅱ又は日常生活継続支援加算Ⅰ・Ⅱを算定することにより、満たしたことになる。これについて、通知5(1)④においては、「喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たさないことにより、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常態化し、3か月以上継続した場合」には、変更の届出を行うこととされているが、3か月間以上継続しなければ、変更届出は不要ということか。

(答)

- ・ 意見のとおり。
- ・ 旧特定加算並びに新加算Ⅰ、Ⅴ(1)、Ⅴ(2)、Ⅴ(5)、Ⅴ(7)及びⅤ(10)については、キャリアパス要件Ⅴ(介護福祉士等の配置要件)を満たす必要があり、その要件の適合状況に変更があった場合は、変更の届出を行うこととしているが、「喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たさないことにより、入居継続支援加算等を算定できない」場合は、直ちに変更することを求めるものではなく、当該状況が常態化し、3か月間を超えて継続しない限りは、新加算等の加算区分を変更する必要はない。
- ・ 一方で、上記の入居継続支援加算等を算定できない状況が常態化し、4か月以上継続した場合には、4ヶ月目以降、新加算等の加算区分の変更が必要となる。
- ・ 例えば、7月まで入居継続支援加算等を算定し、新加算Ⅰを算定していたが、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件を満たさないことにより8月、9月、10月と入居継続支援加算等を算定できず、11月も同様の状況が継続すると分かった場合には、11月分の算定から、新加算Ⅰではなく、新加算Ⅱへの加算区分の変更が必要となる。ただし、新加算Ⅰ等の算定には、各都道府県国民健康保険団体の事業所台帳上でサービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ、入居継続支援加算Ⅰ・Ⅱ又は日常生活継続支援加算Ⅰ・Ⅱを算定可能となっていることが必要であることから、上記の例の場合、事業所台帳上は、8月から10月までの間も入居継続支援加算等の算定を可能としておく必要があることに留意すること。

問6-2 要件を満たさない状態が3か月間以上継続しなければ変更届出が不要な場合には、喀痰吸引を必要とする利用者の割合以外に、どのような要件が含まれるか。

(答)

- ・ 入居継続支援加算及び日常生活継続支援加算における喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件に加え、日常生活継続支援加算の新規入所者の要介護度や認知症日常生活自立度に係る要件が含まれる。
- ・ これらの要件を満たさないことにより、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場合については、その状態が3か月間以上継続しなければ、継続してキャリアパス要件Ⅴを満たしたことからして差し支えない。

問6-3 令和6年度中の新加算の算定対象期間中に、事業所や利用者の状況の変化に伴い、キャリアパス要件Ⅴの適合状況(サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ、入居継続支援加算Ⅰ・Ⅱ又は日常生活継続支援加算Ⅰ・Ⅱの算定状況)が変わったことにより、例えば新加算Ⅴ(1)を算定できなくなった場合、新加算Ⅴ(3)を算定することは可能か。

(答)

- ・ 新加算Ⅴ(1)～(14)の算定要件は、それぞれ令和6年5月時点で、旧3加算の所定の組み合わせを算定していることであることから、令和6年6月以降に、新加算Ⅴのある区分から、新加算Ⅴの別の区分に移行することはできない。(問8-2参照)
- ・ 令和6年6月以降に、例えば新加算Ⅴ(1)を算定していた事業所が、令和6年6月以降にキャリアパス要件Ⅴを満たすことができなくなった場合、新加算Ⅴ(1)を継続して算定することはできない。その際、キャリアパス要件Ⅴ以外の要件が同じ加算区分として新加算Ⅴ(3)があるが、上記のとおり、新加算Ⅴ(1)を算定していた事業所が新加算Ⅴ(3)を新規に算定し始めることはできないため、新加算Ⅴ(1)から新加算Ⅱに移行することが適当である。
- ・ 新加算Ⅱを新規に算定し始めるに当たり、追加で満たす必要のある要件は、下表の左欄に掲げる移行前(キャリアパス要件Ⅴを満たせていた期間)の加算区分に応じて、それぞれ下表の右欄のとおりである。なお、キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲについては、令和6年度中の対応を誓約することで満たしたことになるため、新加算Ⅱを算定するために直ちに必要になるのは、月額賃金改善要件Ⅱのみとなる。

6月時点の区分	新加算Ⅱを算定するために、追加で満たす必要のある要件
新加算Ⅴ (1)	月額賃金改善要件Ⅱ
新加算Ⅴ (2)	キャリアパス要件Ⅲ
新加算Ⅴ (5)	キャリアパス要件Ⅳ、月額賃金改善要件Ⅱ
新加算Ⅴ (7)	キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱのいずれか満たしていない方、キャリアパス要件Ⅲ
新加算Ⅴ (10)	キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱのいずれか満たしていない方、キャリアパス要件Ⅳ、月額賃金改善要件Ⅱ

令和6年6月からの介護職員等処遇改善について（令和6年度中の加算Ⅴの要件については、※1の通知別紙1を参照ください。）
（※1）…「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（令和6年3月15日 老発0315第2号 厚生労働省老健局長通知）」
（※2）…「介護職員等処遇改善加算等に関するQ&A（第1版）」の送付について（令和6年3月15日 事務連絡）」

2. 算定要件

(2) 月額賃金改善要件

加算				通知（※1）	QA（※2）
I	II	III	IV		
	R6 適用なし		R7 以降 ○	新加算Ⅳの加算額の2分の1以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当（以下「基本給等」という。）の改善に充てること。 また、事業所等が新加算ⅠからⅢまでのいずれかを算定する場合にあっては、仮に新加算Ⅳを算定する場合に見込まれる加算額の2分の1以上を基本給等の改善に充てること。 なお、加算を未算定の事業所が新規に新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定し始める場合を除き、本要件を満たすために、賃金総額を新たに増加させる必要はない。したがって、基本給等以外の手当又は一時金により行っている賃金改善の一部を減額し、その分を基本給等に付け替えることで、本要件を満たすこととして差し支えない。 また、既に本要件を満たしている事業所等においては、新規の取組を行う必要はない。ただし、この要件を満たすために、新規の基本給等の引上げを行う場合、当該基本給等の引上げはベースアップ（賃金表の改訂により基本給等の水準を一律に引き上げること）により行うことを基本とする。 ※月額賃金改善要件Ⅰについては、令和6年度中は適用を猶予する。そのため、令和6年度の新しい賃金の算定に当たり、本要件を満たす必要はないが、令和7年度以降の新加算の算定に向け、計画的に準備を行う観点から、令和6年度の処遇改善計画書においても任意の記載項目として月額での賃金改善額の記載を求めることとする。	問3-1 月額賃金改善要件Ⅰについて、「基本給等以外の手当又は一時金により行っている賃金改善の一部を減額し、その分を基本給等に付け替えることで、本要件を満たすこととして差し支えない。」としているが、一部の職員の収入が減額されるような付け替えは可能か。 （答） ・事業所全体の賃金の水準及び個別の各職員の賃金額については、労働組合との労働協約や就業規則等に基づき、労使で協議の上設定されるものである。介護サービス事業所等は、月額賃金改善要件Ⅰを満たすような配分を行った結果、事業所全体での賃金水準が低下しないようにするだけでなく、各職員の賃金水準が低下しないよう努めること。
	(○)			令和6年5月31日時点で現に旧処遇改善加算を算定しており、かつ、旧ベースアップ等加算を算定していない事業所が、令和8年3月31日までの間に、新規に新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合には、初めて新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定し、旧ベースアップ等加算相当の加算額が新たに増加する事業年度において、当該事業所が仮に旧ベースアップ等加算を算定する場合に見込まれる加算額の3分の2以上の基本給等の引上げを新規に実施しなければならない。その際、当該基本給等の引上げは、ベースアップにより行うことを基本とする。 ※令和6年5月以前に旧3加算を算定していた事業所及び令和6年6月以降に開設された事業所が、新加算ⅠからⅣまでのいずれかを新規に算定する場合には、月額賃金改善要件Ⅱの適用を受けない。 ※本要件の適用を受ける事業所は、初めて新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定した年度の実績報告書において、当該賃金改善の実施について報告しなければならない。したがって、例えば、令和6年5月31日時点で現に旧処遇改善加算を算定しており、かつ、旧ベースアップ等加算を算定していない事業所であって、令和6年6月から新加算Ⅰを算定した事業所は、令和6年6月から旧ベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の基本給等の引上げを新規に実施し、令和6年度の実績報告書で報告しなければならない。 ※また、同様の事業所が、令和6年6月から新加算Ⅴ(Ⅰ)（旧ベースアップ加算相当の加算率を含まない）を算定し、令和7年4月から新加算Ⅰを算定する場合は、令和7年4月から旧ベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の基本給等の引上げを新規に実施し、令和7年度の実績報告書で報告しなければならない。 ※なお、実績報告書においては、事業者等の事務負担を軽減する観点から、月額賃金改善要件Ⅱの判定に用いる旧ベースアップ等加算に相当する加算額は、新加算ⅠからⅣまでのそれぞれの加算額に、別紙1表3に掲げる新加算ⅠからⅣまでの加算率と旧ベースアップ等加算の加算率の比（小数第4位以下を切捨て）を乗じて算出した額とする。	

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(10)を未算定だった場合に満たす必要がある要件⇒令和6年度中

(○) は新加算Ⅰ～Ⅳの算定前に新加算Ⅴ(2)、(4)、(7)、(9)及び(10)を未算定だった場合に満たす必要がある要件⇒令和7年度以降

令和6年6月からの介護職員等処遇改善について (令和6年度中の加算Vの要件については、※1の通知別紙1を参照ください。)

(※1) …「介護職員等処遇改善加算等に関する基本的考え方や並びに事務処理手順及び様式例の提示について (令和6年3月15日 老発0315第2号 厚生労働省老健局長通知)」

(※2) …「介護職員等処遇改善加算等に関するQ&A (第1版)」の送付について (令和6年3月15日 事務連絡)」

2. 算定要件

(3) 職場環境等要件 (朱文字は、令和6年度の取扱い)

加算				職場環境等要件	通知(※1)	QA(※2)
I	II	III	IV			

(加算区分に応じた必要な取組数等は左記)				職場環境等要件	令和7年度以降に新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合は、別紙1表5-1に掲げる処遇改善の取組を実施すること。 ・新加算Ⅰ又はⅡを算定する場合は、別紙1表5-1の「入職促進に向けた取組」、「賃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」、及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに2以上の取組を実施し、 ・新加算Ⅲ又はⅣを算定する場合は、上記の区分ごとに1以上を実施すること。 ・また、新加算Ⅰ又はⅡを算定する場合は、同表中「生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組」のうち3以上の取組(うち①又は②は必須)を実施し、 ・新加算Ⅲ又はⅣを算定する場合は「生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組」のうち2つ以上の取組を実施すること。 ・なお、新加算Ⅰ又はⅡを算定する場合は、職場環境等の改善に係る取組について、ホームページへの掲載等により公表すること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、新加算の算定状況を報告するとともに、職場環境等要件を満たすために実施した取組項目及びその具体的な取組内容を「事業所の特色」欄に記載すること。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。	問7-1 職場環境等要件の24項目について、毎年、新規に取組を行う必要はあるのか。 (答) ・新加算等を前年度から継続して算定する場合、職場環境等要件を満たすための取組については従前の取組を継続していればよく、当該年度において新規の取組を行う必要ではない。
				職場環境等要件	問7-2 各項目について、それぞれの項目を満たすために、項目内に列挙されている取組の全てを満たさなければならないのか。 (答) ・それぞれの項目を満たすためには、項目内に列挙されている取組のうち、一つ以上満たせばよい。例えば、「入職促進に向けた取組」区分の「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」という項目の場合、「事業者の共同による採用」のみを実施することで、本取組を満たしたことになる。	問7-2 各項目について、それぞれの項目を満たすために、項目内に列挙されている取組の全てを満たさなければならないのか。 (答) ・それぞれの項目を満たすためには、項目内に列挙されている取組のうち、一つ以上満たせばよい。例えば、「入職促進に向けた取組」区分の「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」という項目の場合、「事業者の共同による採用」のみを実施することで、本取組を満たしたことになる。
				職場環境等要件	※生産性向上推進体制加算を算定している場合には、「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し、1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者は、②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。	問7-3 「賃質の向上やキャリアアップに向けた支援」の区分において、「研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動」とあるが、「キャリア段位制度」とは何か。 (答) ・介護プロフェッショナルキャリア段位制度は、介護職員が保有している介護の実践スキルについて、どのレベルまで保有している(できる)のか、所属する事業所・施設で実践スキルの「できる」・「できていない」評価を行い、その評価結果をもとに全国共通のレベルにて認定する制度である。詳細については、介護プロフェッショナルキャリア段位制度のウェブサイトをご参照いただきたい。 https://careprofessional.org/careproweb/jsp/
				職場環境等要件	(令和6年度の経過措置) 上記の職場環境等要件の見直しについては、令和6年度中は適用を猶予する。したがって、令和6年度中の職場環境等要件としては、別紙1表5-2に掲げる職場環境等の改善に係る取組を実施し、その内容(別紙1表5-2参照)を全ての介護職員に周知すること。 ・その際、新加算Ⅰ又はⅡを算定する場合は、別紙1表5-2の「入職促進に向けた取組」、「賃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以上の取組を実施し、 ・新加算Ⅲ又はⅣを算定する場合は、別紙1表5-2の取組のうち1以上を実施すること。 ・新加算Ⅰ又はⅡを算定する場合は、職場環境等の改善に係る取組について、ホームページへの掲載等により公表すること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、職場環境等要件を満たすために実施した取組項目を「事業所の特色」欄で選択すること。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。	問7-4 「両立支援・多様な働き方の推進」の区分において、「有給休暇が取得しやすい環境の整備」とあるが、具体的な取組事例はあるか。 (答) ・例えば、以下の取組を想定している。 － 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う － 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う
				職場環境等要件	問7-5 「生産性向上のための業務改善の取組」の区分の取組について、参考にできるものはある。 (答) ・厚生労働省の「介護分野における生産性向上ポータルサイト」をご参照いただきたい。 https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/index.html	問7-5 「生産性向上のための業務改善の取組」の区分の取組について、参考にできるものはある。 (答) ・厚生労働省の「介護分野における生産性向上ポータルサイト」をご参照いただきたい。 https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/index.html

表5-1 職場環境等要件（令和7年度以降）

区分	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構築（採用の実績でも可）
資質の向上やキャリアアップに向けた取り組み	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 ⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する業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ークトレーニング研修、フリースターステップ研修、臨床吸引、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アップ段階制度と人事考課との連動 ⑦エール・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機会の確保 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養制度等の充実、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社員制度の導入、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
両立支援・多様な働き方の推進	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増進	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増進対策の実施 ⑮介護職員の身体へ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 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、外注の研修会の活用等）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・整頓・清掃・清潔・静粛・静粛・静粛・静粛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
生産性向上（業務改善及び働く環境改善等）のための取組	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（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業務の集約、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、協働化を通じて職場環境の改善に向けた取組の実施 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
やりがい・働きの醸成	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

表5-2 職場環境等要件（令和6年度中）

区分	内容
入職促進に向けた取組	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 他施設からの転職者、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 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業理解度向上の取組の実施 働きながら介護福祉士資格を目指す者に対する業務研修受講支援や、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職業転換、認知症ケア、サービスマニュアル研修、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開発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機会の確保 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 介護職員の身体へ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等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 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削減 高齢者の活躍（居宅やフロア等の掃除、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 BS活動（業務管理の手法の工夫、整理・整頓・清掃・清潔・美観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 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
よりよい・働きがいの醸成	

令和6年6月からの介護職員等処遇改善について

- (※1) …「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（令和6年3月15日 老発0315第2号 厚生労働省老健局長通知）」
- (※2) …「介護職員等処遇改善加算等に関するQ&A（第1版）」の送付について（令和6年3月15日 事務連絡）」

3. 賃金改善（加算配分方法）

通知（※1）

（2）賃金改善の実施に係る基本的な考え方

- ・介護サービス事業者等は、新加算等の算定額に相当する介護職員その他の職員（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（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。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項目を特定した上で行うものとする。
- ・この場合、特別事情届出を行う場合を除き、特定した項目を含め、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。
- ・また、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年度介護報酬算定における加算率の引上げ及び新加算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問わず、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。

- ・新加算等を用いて行う賃金改善における職種間の賃金配分については、介護職員への配分を基本とし、特
- ・経験・技能のある介護職員（介護福祉士、介護士、経歴・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

QA（※2）

【賃金改善方法・対象経費】

問1-1 賃金改善の基準点はいつの時点になるのか。

- (答) (略)
- ・賃金改善の額は、新加算及び旧3加算（以下「新加算等」という。）を原資として賃金改善を実施した後の実際の賃金水準と、新加算等を算定しない場合の賃金水準との比較により、各介護サービス事業者等において算出する。
 - ・新加算等を算定しない場合の賃金水準は、原則として、初めて新加算等を算定した年度の前年度における賃金水準とする。
 - ・令和5年度補正予算による介護職員処遇改善支援補助金をいう。以下同じ。）を算定した年度の前年度における賃金水準とする。
 - ・ただし、介護サービス事業者等における職員構成の変動等により、初めて新加算等を算定した年度の前年度における賃金水準を、新加算等を推計することが困難な場合又は現在の賃金水準と比較することが適切でない場合は、新加算等を算定しない場合の賃金水準を、新加算等を推計することとしない。
 - ・また、介護サービス事業所等を新規に開設した上で試算する等の適切な方法により算出し、賃金改善額を算出することとしても差し支えない。
 - ・基づく営業計画・賃金計画を策定する等の適切な方法により算出した上で試算する等の適切な方法により算出し、賃金改善額を算出することとしても差し支えない。

問1-2 前年度から事業所の介護職員等の減少や入れ替わり等があった場合、どのように考えればよいのか。

- (答)
- ・実績報告書における①「令和6年度の加算の影響を除いた賃金額」と②「令和5年度の加算及び独自の賃金改善の影響を除いた賃金額」の比較は、新加算等及び交付金等による賃金改善以外の部分で賃金水準を引き下げていないことを確認するために行うものである。
 - ・一方で、賃金水準のベースダウン（賃金表の改訂による基本給等の一斉の引下げ）等を行ったわけではないにも関わらず、事業規模の縮小に伴う職員数の減少や職員の入れ替わり（勤続年数が長く給与の高い職員が退職し、代わりに新卒者を採用した等）といった事情により、上記①の額が②の額を下回る場合には、②の額を調整しても差し支えない。
 - ・この場合の②の額の調整方法については、
 - ・例えば、退職者については、その職員が、前年度に在籍していなかったものと仮定した場合における賃金総額を推計する
 - ・新規採用職員については、その者と同職であった勤続年数等が同様の職員が本年度に在籍したものと仮定した場合における賃金総額を推計する等の方法が想定される。

例

令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度	令和15年度	令和16年度	令和17年度	令和18年度	令和19年度	令和20年度	令和21年度	令和22年度	令和23年度	令和24年度	令和25年度	令和26年度	令和27年度	令和28年度	令和29年度	令和30年度	令和31年度	令和32年度	令和33年度	令和34年度	令和35年度	令和36年度	令和37年度	令和38年度	令和39年度	令和40年度	令和41年度	令和42年度	令和43年度	令和44年度	令和45年度	令和46年度	令和47年度	令和48年度	令和49年度	令和50年度	令和51年度	令和52年度	令和53年度	令和54年度	令和55年度	令和56年度	令和57年度	令和58年度	令和59年度	令和60年度	令和61年度	令和62年度	令和63年度	令和64年度	令和65年度	令和66年度	令和67年度	令和68年度	令和69年度	令和70年度	令和71年度	令和72年度	令和73年度	令和74年度	令和75年度	令和76年度	令和77年度	令和78年度	令和79年度	令和80年度	令和81年度	令和82年度	令和83年度	令和84年度	令和85年度	令和86年度	令和87年度	令和88年度	令和89年度	令和90年度	令和91年度	令和92年度	令和93年度	令和94年度	令和95年度	令和96年度	令和97年度	令和98年度	令和99年度	令和100年度	令和101年度	令和102年度	令和103年度	令和104年度	令和105年度	令和106年度	令和107年度	令和108年度	令和109年度	令和110年度	令和111年度	令和112年度	令和113年度	令和114年度	令和115年度	令和116年度	令和117年度	令和118年度	令和119年度	令和120年度	令和121年度	令和122年度	令和123年度	令和124年度	令和125年度	令和126年度	令和127年度	令和128年度	令和129年度	令和130年度	令和131年度	令和132年度	令和133年度	令和134年度	令和135年度	令和136年度	令和137年度	令和138年度	令和139年度	令和140年度	令和141年度	令和142年度	令和143年度	令和144年度	令和145年度	令和146年度	令和147年度	令和148年度	令和149年度	令和150年度	令和151年度	令和152年度	令和153年度	令和154年度	令和155年度	令和156年度	令和157年度	令和158年度	令和159年度	令和160年度	令和161年度	令和162年度	令和163年度	令和164年度	令和165年度	令和166年度	令和167年度	令和168年度	令和169年度	令和170年度	令和171年度	令和172年度	令和173年度	令和174年度	令和175年度	令和176年度	令和177年度	令和178年度	令和179年度	令和180年度	令和181年度	令和182年度	令和183年度	令和184年度	令和185年度	令和186年度	令和187年度	令和188年度	令和189年度	令和190年度	令和191年度	令和192年度	令和193年度	令和194年度	令和195年度	令和196年度	令和197年度	令和198年度	令和199年度	令和200年度	令和201年度	令和202年度	令和203年度	令和204年度	令和205年度	令和206年度	令和207年度	令和208年度	令和209年度	令和210年度	令和211年度	令和212年度	令和213年度	令和214年度	令和215年度	令和216年度	令和217年度	令和218年度	令和219年度	令和220年度	令和221年度	令和222年度	令和223年度	令和224年度	令和225年度	令和226年度	令和227年度	令和228年度	令和229年度	令和230年度	令和231年度	令和232年度	令和233年度	令和234年度	令和235年度	令和236年度	令和237年度	令和238年度	令和239年度	令和240年度	令和241年度	令和242年度	令和243年度	令和244年度	令和245年度	令和246年度	令和247年度	令和248年度	令和249年度	令和250年度	令和251年度	令和252年度	令和253年度	令和254年度	令和255年度	令和256年度	令和257年度	令和258年度	令和259年度	令和260年度	令和261年度	令和262年度	令和263年度	令和264年度	令和265年度	令和266年度	令和267年度	令和268年度	令和269年度	令和270年度	令和271年度	令和272年度	令和273年度	令和274年度	令和275年度	令和276年度	令和277年度	令和278年度	令和279年度	令和280年度	令和281年度	令和282年度	令和283年度	令和284年度	令和285年度	令和286年度	令和287年度	令和288年度	令和289年度	令和290年度	令和291年度	令和292年度	令和293年度	令和294年度	令和295年度	令和296年度	令和297年度	令和298年度	令和299年度	令和300年度	令和301年度	令和302年度	令和303年度	令和304年度	令和305年度	令和306年度	令和307年度	令和308年度	令和309年度	令和310年度	令和311年度	令和312年度	令和313年度	令和314年度	令和315年度	令和316年度	令和317年度	令和318年度	令和319年度	令和320年度	令和321年度	令和322年度	令和323年度	令和324年度	令和325年度	令和326年度	令和327年度	令和328年度	令和329年度	令和330年度	令和331年度	令和332年度	令和333年度	令和334年度	令和335年度	令和336年度	令和337年度	令和338年度	令和339年度	令和340年度	令和341年度	令和342年度	令和343年度	令和344年度	令和345年度	令和346年度	令和347年度	令和348年度	令和349年度	令和350年度	令和351年度	令和352年度	令和353年度	令和354年度	令和355年度	令和356年度	令和357年度	令和358年度	令和359年度	令和360年度	令和361年度	令和362年度	令和363年度	令和364年度	令和365年度	令和366年度	令和367年度	令和368年度	令和369年度	令和370年度	令和371年度	令和372年度	令和373年度	令和374年度	令和375年度	令和376年度	令和377年度	令和378年度	令和379年度	令和380年度	令和381年度	令和382年度	令和383年度	令和384年度	令和385年度	令和386年度	令和387年度	令和388年度	令和389年度	令和390年度	令和391年度	令和392年度	令和393年度	令和394年度	令和395年度	令和396年度	令和397年度	令和398年度	令和399年度	令和400年度	令和401年度	令和402年度	令和403年度	令和404年度	令和405年度	令和406年度	令和407年度	令和408年度	令和409年度	令和410年度	令和411年度	令和412年度	令和413年度	令和414年度	令和415年度	令和416年度	令和417年度	令和418年度	令和419年度	令和420年度	令和421年度	令和422年度	令和423年度	令和424年度	令和425年度	令和426年度	令和427年度	令和428年度	令和429年度	令和430年度	令和431年度	令和432年度	令和433年度	令和434年度	令和435年度	令和436年度	令和437年度	令和438年度	令和439年度	令和440年度	令和441年度	令和442年度	令和443年度	令和444年度	令和445年度	令和446年度	令和447年度	令和448年度	令和449年度	令和450年度	令和451年度	令和452年度	令和453年度	令和454年度	令和455年度	令和456年度	令和457年度	令和458年度	令和459年度	令和460年度	令和461年度	令和462年度	令和463年度	令和464年度	令和465年度	令和466年度	令和467年度	令和468年度	令和469年度	令和470年度	令和471年度	令和472年度	令和473年度	令和474年度	令和475年度	令和476年度	令和477年度	令和478年度	令和479年度	令和480年度	令和481年度	令和482年度	令和483年度	令和484年度	令和485年度	令和486年度	令和487年度	令和488年度	令和489年度	令和490年度	令和491年度	令和492年度	令和493年度	令和494年度	令和495年度	令和496年度	令和497年度	令和498年度	令和499年度	令和500年度	令和501年度	令和502年度	令和503年度	令和504年度	令和505年度	令和506年度	令和507年度	令和508年度	令和509年度	令和510年度	令和511年度	令和512年度	令和513年度	令和514年度	令和515年度	令和516年度	令和517年度	令和518年度	令和519年度	令和520年度	令和521年度	令和522年度	令和523年度	令和524年度	令和525年度	令和526年度	令和527年度	令和528年度	令和529年度	令和530年度	令和531年度	令和532年度	令和533年度	令和534年度	令和535年度	令和536年度	令和537年度	令和538年度	令和539年度	令和540年度	令和541年度	令和542年度	令和543年度	令和544年度	令和545年度	令和546年度	令和547年度	令和548年度	令和549年度	令和550年度	令和551年度	令和552年度	令和553年度	令和554年度	令和555年度	令和556年度	令和557年度	令和558年度	令和559年度	令和560年度	令和561年度	令和562年度	令和563年度	令和564年度	令和565年度	令和566年度	令和567年度	令和568年度	令和569年度	令和570年度	令和571年度	令和572年度	令和573年度	令和574年度	令和575年度	令和576年度	令和577年度	令和578年度	令和579年度	令和580年度	令和581年度	令和582年度	令和583年度	令和584年度	令和585年度	令和586年度	令和587年度	令和588年度	令和589年度	令和590年度	令和591年度	令和592年度	令和593年度	令和594年度	令和595年度	令和596年度	令和597年度	令和598年度	令和599年度	令和600年度	令和601年度	令和602年度	令和603年度	令和604年度	令和605年度	令和606年度	令和607年度	令和608年度	令和609年度	令和610年度	令和611年度	令和612年度	令和613年度	令和614年度	令和615年度	令和616年度	令和617年度	令和618年度	令和619年度	令和620年度	令和621年度	令和622年度	令和623年度	令和624年度	令和625年度	令和626年度	令和627年度	令和628年度	令和629年度	令和630年度	令和631年度	令和632年度	令和633年度	令和634年度	令和635年度	令和636年度	令和637年度	令和638年度	令和639年度	令和640年度	令和641年度	令和642年度	令和643年度	令和644年度	令和645年度	令和646年度	令和647年度	令和648年度	令和649年度	令和650年度	令和651年度	令和652年度	令和653年度	令和654年度	令和655年度	令和656年度	令和657年度	令和658年度	令和659年度	令和660年度	令和661年度	令和662年度	令和663年度	令和664年度	令和665年度	令和666年度	令和667年度	令和668年度	令和669年度	令和670年度	令和671年度	令和672年度	令和673年度	令和674年度	令和675年度	令和676年度	令和677年度	令和678年度	令和679年度	令和680年度	令和681年度	令和682年度	令和683年度	令和684年度	令和685年度	令和686年度	令和687年度	令和688年度	令和689年度	令和690年度	令和691年度	令和692年度	令和693年度	令和694年度	令和695年度	令和696年度	令和697年度	令和698年度	令和699年度	令和700年度	令和701年度	令和702年度	令和703年度	令和704年度	令和705年度	令和706年度	令和707年度	令和708年度	令和709年度	令和710年度	令和711年度	令和712年度	令和713年度	令和714年度	令和715年度	令和716年度	令和717年度	令和718年度	令和719年度	令和720年度	令和721年度	令和722年度	令和723年度	令和724年度	令和725年度	令和726年度	令和727年度	令和728年度	令和729年度	令和730年度	令和731年度	令和732年度	令和733年度	令和734年度	令和735年度	令和736年度	令和737年度	令和738年度	令和739年度	令和740年度	令和741年度	令和742年度	令和743年度	令和744年度	令和745年度	令和746年度	令和747年度	令和748年度	令和749年度	令和750年度	令和751年度	令和752年度	令和753年度	令和754年度	令和755年度	令和756年度	令和757年度	令和758年度	令和759年度	令和760年度	令和761年度	令和762年度	令和763年度	令和764年度	令和765年度	令和766年度	令和767年度	令和768年度	令和769年度	令和770年度	令和771年度	令和772年度	令和773年度	令和774年度	令和775年度	令和776年度	令和777年度	令和778年度	令和779年度	令和780年度	令和781年度	令和782年度	令和783年度	令和784年度	令和785年度	令和786年度	令和787年度	令和788年度	令和789年度	令和790年度	令和791年度	令和792年度	令和793年度	令和794年度	令和795年度	令和796年度	令和797年度	令和798年度	令和799年度	令和800年度	令和801年度	令和802年度	令和803年度	令和804年度	令和805年度	令和806年度	令和807年度	令和808年度	令和809年度	令和810年度	令和811年度	令和812年度	令和813年度	令和814年度	令和815年度	令和816年度	令和817年度	令和818年度	令和819年度	令和820年度	令和821年度	令和822年度	令和823年度	令和824年度	令和825年度	令和826年度	令和827年度	令和828年度	令和829年度	令和830年度	令和831年度	令和832年度	令和833年度	令和834年度	令和835年度	令和836年度	令和837年度	令和838年度	令和839年度	令和840年度	令和841年度	令和842年度	令和843年度	令和844年度	令和845年度	令和846年度	令和847年度	令和848年度	令和849年度	令和850年度	令和851年度	令和852年度	令和853年度	令和854年度	令和855年度	令和856年度	令和857年度	令和858年度	令和859年度	令和860年度	令和861年度	令和862年度	令和863年度	令和864年度	令和865年度	令和866年度	令和867年度	令和868年度	令和869年度	令和870年度	令和871年度	令和872年度	令和873年度	令和874年度	令和875年度	令和876年度	令和877年度	令和878年度	令和879年度	令和880年度	令和881年度	令和882年度	令和883年度	令和884年度	令和885年度	令和886年度	令和887年度	令和888年度	令和889年度	令和890年度	令和891年度	令和892年度	令和893年度	令和894年度	令和895年度	令和896年度	令和897年度	令和898年度	令和899年度	令和900年度	令和901年度	令和902年度	令和903年度	令和904年度	令和905年度	令和906年度	令和907年度	令和908年度	令和909年度	令和910年度	令和911年度	令和912年度	令和913年度	令和914年度	令和915年度	令和916年度	令和917年度	令和918年度	令和919年度	令和920年度	令和921年度	令和922年度	令和923年度	令和924年度	令和925年度	令和926年度	令和927年度	令和928年度	令和929年度	令和930年度	令和931年度	令和932年度	令和933年度	令和934年度	令和935年度	令和936年度	令和937年度	令和938年度	令和939年度	令和940年度	令和941年度	令和942年度	令和943年度	令和944年度	令和945年度	令和946年度	令和947年度	令和948年度	令和949年度	令和950年度	令和951年度	令和952年度	令和953年度	令和954年度	令和955年度	令和956年度	令和957年度	令和958年度	令和959年度	令和960年度	令和961年度	令和962年度	令和963年度	令和964年度	令和965年度	令和966年度	令和967年度	令和968年度	令和969年度	令和970年度	令和971年度	令和972年度	令和973年度	令和974年度	令和975年度	令和976年度	令和977年度	令和978年度	令和979年度	令和980年度	令和981年度	令和982年度	令和983年度	令和984年度	令和985年度	令和986年度	令和987年度	令和988年度	令和989年度	令和990年度	令和991年度	令和992年度	令和993年度	令和994年度	令和995年度	令和996年度	令和997年度	令和998年度	令和999年度	令和1000年度
令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度	令和15年度	令和16年度	令和17年度	令和18年度	令和19年度	令和20年度	令和21年度	令和22年度	令和23年度	令和24年度	令和25年度	令和26年度	令和27年度	令和28年度	令和29年度	令和30年度	令和31年度	令和32年度	令和33年度	令和34年度	令和35年度	令和36年度	令和37年度	令和38年度	令和39年度	令和40年度	令和41年度	令和42年度	令和43年度	令和44年度	令和45年度	令和46年度	令和47年度	令和48年度	令和49年度	令和50年度	令和51年度	令和52年度	令和53年度	令和54年度	令和55年度	令和56年度	令和57年度	令和58年度	令和59年度	令和60年度	令和61年度	令和62年度	令和63年度	令和64年度	令和65年度	令和66年度	令和67年度	令和68年度	令和69年度	令和70年度	令和71年度	令和72年度	令和73年度	令和74年度	令和75年度	令和76年度	令和77年度	令和78年度	令和79年度	令和80年度	令和81年度	令和82年度	令和83年度	令和84年度	令和85年度	令和86年度	令和87年度	令和88年度	令和89年度	令和90年度	令和91年度	令和92年度	令和93年度	令和94年度	令和95年度	令和96年度	令和97年度	令和98年度	令和99年度	令和100年度	令和101年度	令和102年度	令和103年度	令和104年度	令和105年度	令和106年度	令和107年度	令和108年度	令和109年度	令和110年度	令和111年度	令和112年度	令和113年度	令和114年度	令和115年度	令和116年度	令和117年度	令和118年度	令和119年度	令和120年度	令和121年度	令和122年度	令和123年度	令和124年度	令和125年度	令和126年度	令和127年度	令和128年度	令和129年度	令和130年度	令和131年度	令和132年度	令和133年度	令和134年度	令和135年度	令和136年度	令和137年度	令和138年度	令和139年度	令和140年度	令和141年度	令和142年度	令和143年度	令和144年度	令和145年度	令和146年度	令和147年度	令和148年度	令和149年度	令和150年度	令和151年度	令和152年度	令和153年度	令和154年度	令和155年度	令和156年度	令和157年度	令和158年度	令和159年度	令和160年度	令和161年度	令和162年度	令和163年度	令和164年度	令和165年度	令和166年度	令和167年度	令和168年度	令和169年度	令和170年度	令和171年度	令和172年度	令和173年度	令和174年度	令和175年度	令和176年度	令和177年度	令和178年度	令和179年度	令和180年度	令和181年度	令和182年度	令和183年度	令和184年度	令和185年度	令和186年度	令和187年度	令和188年度	令和189年度	令和190年度	令和191年度	令和192年度	令和193年度	令和194年度	令和195年度	令和196年度	令和197年度	令和198年度	令和199年度	令和200年度	令和201年度	令和202年度	令和203年度	令和204年度	令和205年度	令和206年度	令和207年度	令和208年度	令和209年度	令和210年度	令和211年度	令和212年度	令和213年度	令和214年度	令和215年度	令和216年度	令和217年度	令和218年度	令和219年度	令和220年度	令和221年度	令和222年度	令和223年度	令和224年度	令和225年度	令和226年度	令和227年度	令和228年度	令和229年度	令和230年度	令和231年度	令和232年度	令和233年度	令和234年度	令和235年度	令和236年度	令和237年度	令和238年度	令和239年度	令和240年度	令和241年度	令和242年度	令和243年度	令和244年度	令和245年度	令和246年度	令和247年度	令和248年度	令和249年度	令和250年度	令和251年度	令和252年度	令和253年度	令和254年度	令和255年度	令和256年度	令和257年度	令和258年度	令和259年度	令和260年度	令和261年度	令和262年度	令和263年度	令和264年度	令和265年度	令和26																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														

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。以下同じ。）に重点的に配分することとするが、介護サービス事業者等の判断により、介護職員以外の職種への配分も含め、事業所内で柔軟な配分を認めることとする。

ただし、例えば、一部の職員に加算を原資とする賃金改善を集中させることや、同一法人内の一部の事業所のみに加算改善を集中させることなど、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行わないこと。

なお、令和6年4月及び5月に旧処遇改善加算及び旧特定加算を算定する場合にも、「指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準」の一部を改正する告示（令和6年厚生労働省告示第86号）第53条による改正後の「厚生労働大臣が定める基準」（以下「令和6年4月大臣基準告示」という。）第4号イ(1)及び第4号の2イ(1)等の規定に基づき、介護職員以外への柔軟な配分を認める。

③ 令和7年度の更なるベースアップにつなげるための工夫

令和6年度介護報酬改定においては、介護職員の処遇改善分の改定率+0.98%を活用し、新加算の加算率の引上げを行う。

その際、介護現場で働く方々にとつて、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへつながらせるよう、介護サービス事業者等の判断により、令和6年度に令和5年度と比較して増加した加算額の一部を令和7年度に繰り越して、令和7年度分の賃金改善に充てることを認めることとし、令和6年度分の加算の算定額の全額を令和6年度分の賃金改善に充てることは求めない。

その際、令和7年度の賃金改善の原資として繰り越す額（以下「繰越額」という。）の上限は、令和6年度に、仮に令和5年度末（令和6年3月）時点で算定していた旧3加算を継続して算定する場合に見込まれる加算額と、令和6年度の新加算等の加算額（処遇改善計画書においては加算の見込額をいう。）を比較して増加した額とする。

繰越額については、全額を令和7年度の更なる賃金改善に充てることについて、別紙様式2-1及び別紙様式3-1において誓約した上で、令和7年度の処遇改善計画書・実績報告書において、当該繰越額を用いた賃金改善の計画・報告の提出を求めることとする。

ただし、令和7年度の賃金改善実施期間の終わりまでに事業所等が休止又は廃止となった場合には、その時点で、当該繰越分の残額を、一時金等により、全額、職員に配分しなければならぬこととする。

問1-5 キャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすために取り組む費用について、賃金改善額に含めてもよいのか。

（答）
・新加算等の取扱いにおける「賃金改善」とは賃金の改善をいうものであることから、キャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすために取り組む費用については、新加算等の算定に当たり、賃金改善額に含めてはならない。

問1-6 最低賃金を満たしているのかを計算するにあたっては、新加算等により得た加算額を最低賃金と比較する賃金に含めることとなるのか。

（答）
・新加算等の加算額が、臨時に支払われる賃金や賞与等として支払われておらず、予定し得る通常の賃金として、毎月労働者に支払われているような場合には、当該加算額を最低賃金と比較する賃金に含めることとなるが、新加算等の目的等を踏まえ、最低賃金を満たした上で、賃金の引上げを行っていただくことが望ましい。

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。
一 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増加した事業主負担分
二 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。

問1-8-1 賃金改善実施期間の設定について

（答）
・賃金改善の実施月（以下「支給時期」という。）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

問1-8-2 旧3加算及び令和6年2月からの補助金（以下「補助金」という。）の支給時期と、新加算の支給時期を変更させる場合の取扱い如何。

また、旧3加算及び補助金のそれぞれで支給時期が異なる場合であって、新加算への移行に当たり支給時期を揃えたい場合の取扱い如何。

（答）
・問1-8-1で例示したように、加算の算定対象月と実際の賃金改善の実施月（支給時期）には、当月払い、1か月遅れでの支給、2か月遅れでの支給等のパターンが存在する。
・令和6年6月の旧3加算及び補助金から新加算への移行に際し、支給時期を変更する場合、移行前と移行後の支給時期のパターンによって、それぞれ以下のとおり対応が必要であるため、留意すること。

＜パターン①＞

・旧3加算及び補助金による賃金改善を2か月遅れで実施、新加算による賃金改善を当月払いで実施（2か月遅れ⇒1か月遅れ、1か月遅れ⇒当月払い等も同様）
⇒以下の例のとおり、二重線で囲んだ部分は旧3加算と新加算が二重に支払われる「重複期間」となるが、新加算等の加算額の合計以上の賃金改善を行っている
その際、「重複期間」の賃金改善の方法として、「重複期間」のみ基本給等の額を引き上げることが困難である場合は、重複期間の賃金改善について、一時金を活用しても差し支えない。

例えば、以下の例の場合、令和6年6・7月には、4・5月分の旧3加算と6・7月分の新加算を原資とする賃金改善（計4か月分）が必要となるが、6・7月分の新加算を原資とする賃金改善は基本給等（当月払い）により行い、それに上乗せて、4・5月分の旧3加算を原資とする賃金改善を一時金により行うこととしても差し支えない。【QAに例示あり】

＜パターン②＞

・旧3加算及び補助金による賃金改善を当月払いで実施、新加算による賃金改善を2か月遅れで実施⇒以下の例のとおり、二重線で囲んだ部分は旧3加算と新加算がともに支払われない「空白期間」となるが、旧3加算及び新加算のそれぞれについて、加算額以上の賃金改善を行うという要件を満たしているのであれば、加算の配分方法としては差し支えない。

ただし、賃金改善に空白期間が生じることについて、合理的な理由に基づき適切に労使の合意を得る必要がある。空白期間を設けることについて合意が得られない場合、加算を原資としない独自の賃金改善により、賃金水準の維持が必要になると考えられる。【QAに例示あり】

＜（参考）パターン③＞

・旧3加算及び補助金による賃金改善を2か月遅れで実施、新加算も同様
⇒以下の例のとおり、支給時期について「重複期間」も「空白期間」も生じないことから、問題は生じない。（当月払い⇒当月払い、1か月遅れ⇒1か月遅れ等も同様）【QAに例示あり】

＜組み合わせの例＞

・旧3加算及び補助金のそれぞれで支給時期が異なる場合であって、新加算への移行に当たりそれぞれの支給時期を揃えたい場合の取扱いについては、上記の3パターンでの組み合わせにより対応する。

⇒以下の例のとおり、処遇加算・特定加算は当月払い、ベア加算・補助金は2か月遅れでの賃金改善の実施としていた状態から、新加算への移行に伴い、1か月遅れでの賃金改善とする場合、二重線で囲んだところ、この場合の取扱いについては、それぞれ上記のパ

ターン①とパターン②を参照すること。【QAに例示あり】

問 1-8-3 支給時期の見直しに伴う「重複期間」の賃金改善の方法として、基本給等ではなく一時金を活用して行った場合であれば、ベースアップ等加算のベースアップ等要件（賃金改善額の3分の2以上をベースアップ等により改善）を満たすことができなくても問題ないか。

(答)

- ・ 貴見のとおり。
- ・ 問 1-8-2 <パターン①>の場合について、令和6年4・5月分については、ベースアップ等要件を満たすことができなくても差し支えない。

問 1-8-4 賃金改善を2か月遅れで行っている事業所が廃止になった場合、最終月の支払で3か月分の賃金改善を行う必要があるか

(答)

- ・ 通常の賃金改善の実施のスケジュールに関わらず、最終の賃金の支払までに、加算額以上の賃金改善を行う必要がある。例えば、2か月遅れで賃金改善を実施していた事業所が令和6年5月で廃止になる場合、5月に3～5月分の3か月分の賃金改善を行う必要がある（一時金による精算で可。）。
- ・ 加算額以上の賃金改善を行うことができないう場合、賃金改善を行えなかった月の加算は返還の対象となる。

賃金改善実施月	令和6年3月	4月	5月
何月分の賃金改善か	1月分	2月分	3月分・4月分・5月分

問 1-9 実績報告において賃金改善額が新加算等の加算額を下回った場合、加算額を返還する必要があるのか。

(答)

- ・ 新加算等の算定要件は、賃金改善額が加算額以上となることであることから、賃金改善額が加算額を下回った場合、算定要件を満たさないものとして、加算の返還の対象となる。
- ・ ただし、不足する部分の賃金改善を賞与等の一時金として介護職員等に追加的に配分することで、返還を求めない取扱いとしても差し支えない。

問 1-10 「令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップ」は処遇改善加算の算定要件ではなく、各介護サービス事業所・施設等で目指すべき目標ということか。

(答)

- ・ 貴見のとおり、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きたい。
- ・ なお、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られればよいこととしている。令和6年度に措置されている加算額には令和7年度のベースアップに充当する分の一部が含まれているところ、この令和7年度分の一部を前倒しして本来の令和6年度分と併せて令和6年度の賃金改善に充てることや、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が可能である。

問 1-11 繰り越しを行う場合、労使合意は必要か。

(答)

- ・ 繰り越しを行うことについて、予め労使の合意を得るよう努めること。

問 1-12 社会福祉法人において繰り越しを行う場合、会計上、繰越金をどのように取り扱えばよいか。

(答)

- ・ 新加算等の加算額の一部を令和7年度に繰り越した上で令和7年度の賃金改善に充てる場合、当該加算額の一部は、令和7年度分の賃金改善に充てる資金として、会計上、積立金に計上することができる。（「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理等に関する運用上の取扱いについて」（平成28年3月31日付雇児発0331第15号、社援発0331第39号、老発0331第45号、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、老健局長連名通知）の19積立金と積立資産について参照）。積立金を計上する際は、他の積立金とは分け、積立ての目的を示す名称を付すことが望ましい。
- ・ なお、介護報酬にかかると会計処理は、これまでと同様に繰り越した金と見做すことが望ましい。したがって、令和6年度の新加算等の加算額のうち、令和7年度に繰り越した上で令和7年度分の賃金改善に充てる部分についても、令和6年度の加算の算定対象月の収益として計上することとなる。

問 1-13 算定対象月が令和6年度中であっても、賃金改善を実施した期間が令和7年度となった場合、当該賃金改善の原資とした加算の額は「令和7年度への繰越分」に含めるのか。

(答)

- ・ 賃金改善の実施について、例えば、新加算による賃金改善を2か月遅れで実施する場合、令和7年3月分の加算額が職員に配分されるのは、令和7年5月となる。この場合、賃金改善を実施した期間の一部が令和7年度に掛かることになるが、あくまで令和6年度分の通常の加算の配分に含まれるため、当該賃金改善の原資とした加算の額は、「令和7年度への繰越分」に含めない。
- ・ 一方、令和6年度分の加算を、通常で令和7年度分の加算の賃金改善を行う期間の賃金改善に充てた場合には、「令和7年度への繰越分」に該当する。例えば、通常2か月遅れで賃金改善を行っている場合、令和7年6月以降に行う賃金改善は、令和7年度分の加算による賃金改善であることから、令和6年度分の加算による賃金改善を令和7年6月以降に行う場合は、当該加算の額は「令和7年度への繰越分」に含まれる。
- ・ ただし、何月に実施した賃金改善から「令和7年度への繰越分」に含めるかは、事業所の通常の加算の支給時期に応じて異なるため、個別に判断すること。

問 1-14 通知上、「令和7年度の賃金改善実施期間の終わりまでに事業所等が休止又は廃止となった場合には、その時点で、当該繰越分の残額を、一時金等により、全額、職員に配分しなければならないこととする。」とされているが、ある事業所が休止又は廃止になった場合に、同一法人内の他の事業所の職員に対し「令和7年度の繰越分」を用いた賃金改善を行ってよいか。

- (答)
・一時金等により、休止又は廃止となった事業所の職員に配分することを基本とするが、新加算等を一括して申請する同一法人内の事業所の職員に限り、「令和7年度の繰越分」を用いた賃金改善の対象としてもよい。
- 問1-15 賃金改善の方法について、労使で事前に協議する必要があるか。
(答)
・ 処遇改善計画書の内容及びキャリアパス要件Ⅰ～Ⅲを満たすことの書類については全ての介護職員に周知することが必要であるが、万が一就業規則の不利益変更に当たるような場合にあっては、合理的な理由に基づき、適切に労使の合意を得る必要がある。
- 問1-16 事業悪化等により、賃金水準を引き下げることが可能か。
(答)
・ サービス利用者数の大幅な減少などによる経営の悪化等により、事業の継続が著しく困難であると認められるなどの理由があっても、賃金水準を引き下げた場合には、合理的な理由に基づき適切に労使の合意を得る必要がある。
・ また、賃与等において、経常利益等の業績に連動して支払額が変動する部分が業績に応じて変動することを妨げるものではないが、新加算等に係る賃金改善は、こうした変動と明確に区分されている必要がある。
- 問1-17 基本給は改善しているが、賃与を引き下げること、あらかじめ設定した賃金改善実施期間の介護職員の賃金を引き下げられた場合の取扱いはどうなるのか。その際には、どのような資料の提出が必要となるのか。
(答)
・ 新加算を用いて賃金改善を行うために一部の賃金項目を引き上げた場合であっても、事業の継続を図るために、賃金全体として、賃金の高さの水準が引き下げられた場合には、特別事情届出書を提出する必要がある。ただし、賃金全体の水準が引き下げられていないければ、個々の賃金項目の水準が低下した場合であっても、特別事情届出書を提出する必要はない。
・ 特別事情届出書を提出する場合には、以下の内容を記載すること。
－ 処遇改善加算を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容・介護職員の賃金水準の引下げの内容
－ 当該法人の経営及び介護職員の賃金水準の改善の見込み・介護職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きを行った旨
・ なお、介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに介護職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要がある。
- 問1-18 一部の職員の賃金水準を引き下げたが、一部の職員の賃金水準を引き上げた結果、事業所・施設の職員全体の賃金水準は低下していない場合、特別事情届出書の提出はしなくてよいか。
(答)
・ 一部の職員の賃金水準を引き下げた場合であっても、事業所・施設の職員全体の賃金水準が低下していない場合は、特別事情届出書を提出する必要はない。
・ ただし、一部の職員の賃金水準を引き下げたことは不利益変更に当たると考えられるため、そのような変更を行う場合には、合理的な理由に基づき適切に労使の合意を得る必要がある。
- 【対象者・対象事業者】
- 問2-1-1 賃金改善の対象者はどのように設定されるのか。
(答)
・ 新加算等の各事業所内における配分については、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、事業所内での柔軟な職種間配分を認めることとする。
- 問2-1-2 新加算等による賃金改善以前の賃金が年額 440 万円以上である職員であっても、新加算等による賃金改善の対象に含めることは可能か。
(答)
・ 旧特定加算に係る従前の取扱いと異なり、令和6年度以降は、新加算等による賃金改善以前の賃金が年額 440 万円以上である職員であっても、新加算等による賃金改善の対象に含めることができる。
- 問2-2 E P Aによる介護福祉士候補者及び外国人の技能実習生⁴⁰における介護職種の技能実習生は、新加算等の対象となるのか。

(答)

- ・EPAによる介護福祉士候補者と受入れ機関との雇用契約の要件として「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること」とされていることに鑑み、EPAによる介護福祉士候補者が従事している場合、新加算等の対象となる。
- ・また、介護職種の技能実習生の待遇について「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること」とされていることに鑑み、介護職種の技能実習生が従事している場合、新加算等の対象となる。
- ・なお、介護分野の1号特定技能外国人についても同様に、新加算等の対象となる。

問2-3 介護職員その他の職員が派遣労働者の場合であっても、新加算等の対象となるのか。

(答)

- ・派遣労働者であっても、新加算等の対象とすることは可能であり、賃金改善を行う方法等について派遣元と相談した上で、対象とする派遣労働者を含めて処遇改善計画書や実績報告書を作成すること。その際、新加算等を原賃とする派遣料等の上乗せが、派遣元から支払われる派遣職員の給与に上乗せされるよう、派遣元と協議すること。

問2-4-1 在籍型の出向者、業務委託職員についても派遣職員と同様に考えてよいのか。

(答)

- ・貴見のとおり。

問2-4-2 外部サービス利用型特定施設における委託サービスの介護職員その他の職員であっても、新加算等による賃金改善の対象に含めることは可能か。

(答)

- ・算定した介護職員等処遇改善加算を委託費の上乗せに充てること、賃金改善の対象に含めることができる。
- ・その場合は、委託元の計画書・実績報告書において、委託費の上乗せに充てたことを明示するとともに、委託先の事業所は、委託元から支払われた上乗せ分を含めた計画書・実績報告書を作成すること。

問2-5 賃金改善に当たり、一部の介護職員に賃金改善を集中させることは可能か。

(答)

- ・新加算等の算定要件は、事業所（法人）全体での賃金改善に要する額が加算による収入以上となることである。
- ・その中で、例えば、一部の職員に加算を原賃とする賃金改善を集中させることや、同一法人内の一部の事業所のみ賃金改善を集中させることなど、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行わないこと。
- ・また、新加算等を算定する介護サービス事業者等は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について職員に周知するとともに、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、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

問2-6 介護サービスと障害福祉サービス等を両方実施しており、職員が兼務等を行っている場合における介護職員その他の職員の賃金総額はどのように計算するのか。

(答)

- ・処遇改善計画書に、職員の賃金を記載するにあたり、原則、加算の算定対象サービス事業所における賃金については、常勤換算方法により計算することとし、同一法人において介護サービスと障害福祉サービスを実施しており、兼務している職員がいる場合においても、介護サービス事業所における賃金について、常勤換算方法による計算をし、按分し計算することを想定している。
- ・一方で、計算が困難な場合等においては実際にその職員が収入として得ている額で判断し差し支えない。

問2-7 法人本部の人事、事業部等で働く者など、介護サービス事業者等の中で介護に従事していない職員について、新加算等による賃金改善の対象に含めることは可能か。

(答)

- ・新加算等を算定していない介護サービス事業所等（加算の対象外サービス事業所等を含む。）及び介護保険以外のサービスの事業所等の職員はどうか。
- ・法人本部の職員については、新加算等の算定対象となるサービス事業所等における業務を行っているとは判断できると判断できる場合には、賃金改善の対象に含めることができる。
- ・新加算等を算定していない介護サービス事業所等（加算の対象外サービス事業所等を含む。）及び介護保険以外のサービスの事業所等の職員は、新加算等を原賃とする賃金改善の対象に含めることはできない。

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				算定可能な経過措置区分 (新加算Ⅴ)	加算率	加算区分 (加算率が下がり、移行先の加算となるもの)	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	ベア加算	合計の加算率					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	IF・IF補償等を通じた見える化				
①				②		③		④													
1	Ⅰ	有	22.4%	—	—	新加算Ⅰ	24.5%	◎	—	○	○	○	○	○	○	○	—	◎	◎		
2		なし	20.0%	新加算Ⅴ(1)	22.1%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	□	○	○	○	○	○	○	○	—	◎	◎		
3		有	20.3%	—	—	新加算Ⅱ	22.4%	◎	—	○	○	○	○	○	○	○	—	◎	◎		
4		なし	17.9%	新加算Ⅴ(3)	20.0%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	□	○	○	○	○	○	○	○	—	◎	◎		
5		有	16.1%	—	—	新加算Ⅲ	18.2%	◎	—	○	○	○	○	○	○	○	—	◎	◎		
6	Ⅱ	なし	13.7%	新加算Ⅴ(8)	15.8%	新加算Ⅲ	18.2%	◎	—	○	○	○	○	○	○	○	—	◎	◎		
7		有	18.7%	新加算Ⅴ(2)	20.8%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	□	○	○	△	○	○	○	○	—	◎	◎		
8		なし	16.3%	新加算Ⅴ(5)	18.4%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	□	○	○	△	○	○	○	○	—	◎	◎		
9		有	16.6%	新加算Ⅴ(4)	18.7%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	—	○	○	△	○	○	○	○	—	◎	◎		
10		なし	14.2%	新加算Ⅴ(6)	16.3%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	□	○	○	△	○	○	○	○	—	◎	◎		
11	Ⅲ	有	12.4%	—	—	新加算Ⅳ	14.5%	◎	—	○	○	—	○	○	○	○	—	◎	◎		
12		なし	10.0%	新加算Ⅴ(10)	12.1%	新加算Ⅳ	14.5%	◎	□	○	○	—	○	○	○	○	—	◎	◎		
13		有	14.2%	新加算Ⅴ(7)	16.3%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	—	△	△	△	△	○	○	○	—	◎	◎		
14		なし	11.8%	新加算Ⅴ(9)	13.9%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	□	△	△	△	△	○	○	○	—	◎	◎		
15		有	12.1%	新加算Ⅴ(9)	14.2%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	—	△	△	△	△	○	○	○	—	◎	◎		
16	なし	なし	9.7%	新加算Ⅴ(12)	11.8%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	□	△	△	△	△	○	○	○	—	◎	◎		
17		有	7.9%	新加算Ⅴ(13)	10.0%	新加算Ⅳ	14.5%	◎	—	△	△	△	△	○	○	○	—	◎	◎		
18		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として差し支えない要件。

（参考）介護職員等処遇改善加算の加算率（サービス類型ごと・令和6年度中）

（参考）令和6年5月までの加算率

サービス区分	介護職員処遇改善加算						介護職員等処遇改善加算																		
	介護職員等特定処遇改善加算						介護職員等処遇改善加算																		
	I	II	III	I	II	その他 の加算 率の 引上げ	I	II	III	IV	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)	
訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%	6.3%	4.2%	2.4%	2.1%	24.5%	22.4%	18.2%	14.5%	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%	7.6%
夜間対応型訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%	6.3%	4.2%	2.4%	2.1%	24.5%	22.4%	18.2%	14.5%	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%	7.6%
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%	2.1%	24.5%	22.4%	18.2%	14.5%	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%	7.6%
〈介護予防〉訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%	2.1%	1.5%	1.1%	1.0%	10.0%	9.4%	7.9%	6.3%	8.9%	8.4%	8.3%	7.8%	7.3%	6.7%	6.5%	6.8%	5.9%	5.4%	5.2%	4.8%	4.4%	3.3%
通所介護	5.9%	4.3%	2.3%	1.2%	1.0%	1.1%	1.0%	9.2%	9.0%	8.0%	6.4%	8.1%	7.6%	7.9%	7.4%	6.5%	6.3%	5.6%	6.9%	5.4%	4.5%	5.3%	4.3%	4.4%	3.3%
地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%	1.2%	1.0%	1.1%	1.0%	9.2%	9.0%	8.0%	6.4%	8.1%	7.6%	7.9%	7.4%	6.5%	6.3%	5.6%	6.9%	5.4%	4.5%	5.3%	4.3%	4.4%	3.3%
〈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%	0.9%	8.6%	8.3%	6.6%	5.3%	7.6%	7.3%	7.3%	7.0%	6.3%	6.0%	5.8%	5.6%	5.5%	4.8%	4.3%	4.5%	3.8%	2.8%
〈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%	1.3%	12.8%	12.2%	11.0%	8.8%	11.3%	10.6%	10.7%	10.0%	9.1%	8.5%	7.9%	9.5%	7.3%	6.4%	7.3%	5.8%	6.1%	4.6%
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%	1.3%	12.8%	12.2%	11.0%	8.8%	11.3%	10.6%	10.7%	10.0%	9.1%	8.5%	7.9%	9.5%	7.3%	6.4%	7.3%	5.8%	6.1%	4.6%
〈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%	2.3%	18.1%	17.4%	15.0%	12.2%	15.8%	15.3%	15.1%	14.6%	13.0%	12.3%	11.9%	12.7%	11.2%	9.6%	9.9%	8.9%	8.8%	6.5%
〈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%	1.5%	14.9%	14.6%	13.4%	10.6%	13.2%	12.1%	12.9%	11.8%	10.4%	10.1%	8.8%	11.7%	8.5%	7.1%	8.9%	6.8%	7.3%	5.6%
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%	1.5%	14.9%	14.6%	13.4%	10.6%	13.2%	12.1%	12.9%	11.8%	10.4%	10.1%	8.8%	11.7%	8.5%	7.1%	8.9%	6.8%	7.3%	5.6%
〈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%	2.1%	18.6%	17.8%	15.5%	12.5%	16.3%	15.6%	15.5%	14.8%	13.3%	12.5%	12.0%	13.2%	11.2%	9.7%	10.2%	8.9%	8.9%	6.6%
介護福祉施設サービス	8.3%	6.0%	3.3%	2.7%	2.3%	1.6%	1.4%	14.0%	13.6%	11.3%	9.0%	12.4%	11.7%	12.0%	11.3%	10.1%	9.7%	9.0%	9.7%	8.6%	7.4%	7.4%	7.0%	6.3%	4.7%
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%	1.4%	14.0%	13.6%	11.3%	9.0%	12.4%	11.7%	12.0%	11.3%	10.1%	9.7%	9.0%	9.7%	8.6%	7.4%	7.4%	7.0%	6.3%	4.7%
〈介護予防〉短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%	2.7%	2.3%	1.6%	1.4%	14.0%	13.6%	11.3%	9.0%	12.4%	11.7%	12.0%	11.3%	10.1%	9.7%	9.0%	9.7%	8.6%	7.4%	7.4%	7.0%	6.3%	4.7%
介護保健施設サービス	3.9%	2.9%	1.6%	2.1%	1.7%	0.8%	0.7%	7.5%	7.1%	5.4%	4.4%	6.7%	6.5%	6.3%	6.1%	5.7%	5.3%	5.2%	4.6%	4.8%	4.4%	3.6%	4.0%	3.1%	2.3%
〈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%	0.7%	7.5%	7.1%	5.4%	4.4%	6.7%	6.5%	6.3%	6.1%	5.7%	5.3%	5.2%	4.6%	4.8%	4.4%	3.6%	4.0%	3.1%	2.3%
〈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%	0.5%	5.1%	4.7%	3.6%	2.9%	4.6%	4.4%	4.2%	4.0%	3.9%	3.5%	3.5%	3.1%	3.1%	3.0%	2.4%	2.6%	2.0%	1.5%
介護医療院サービス	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%	0.5%	0.5%	5.1%	4.7%	3.6%	2.9%	4.6%	4.4%	4.2%	4.0%	3.9%	3.5%	3.5%	3.1%	3.1%	3.0%	2.4%	2.6%	2.0%	1.5%
〈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%	0.5%	5.1%	4.7%	3.6%	2.9%	4.6%	4.4%	4.2%	4.0%	3.9%	3.5%	3.5%	3.1%	3.1%	3.0%	2.4%	2.6%	2.0%	1.5%

介護職員等処遇改善にかかる規定

厚生労働省の HP のほか、介護職員等処遇改善にかかる規定

- ① 指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準
(P79～)
- ② 厚生労働大臣が定める基準 (P724～)
- ③ 指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準(訪問通所サービス、居宅療養管理指導及び福祉用具貸与に係る部分)及び指定居宅介護支援に要する費用の額の算定に関する基準の制定に伴う実施上の留意事項について

指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準(短期入所サービス及び特定施設入居者生活介護に係る部分)及び指定施設サービス等に要する費用の額の算定に関する基準の制定に伴う実施上の留意事項について
- ④ 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