

介護職員等処遇改善加算

処遇改善加算の一本化及び加算率の引上げ（令和6年6月～）

厚生労働省説明資料より

- 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加算率の引上げを行う。
- 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、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。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。

※ 令和6年度末までの経過措置期間を設け、加算率並びに月額賃金改善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。

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%】	新加算 （介護職員等処遇改善加算）	I	<ul style="list-style-type: none"> 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） 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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】 ダブルプゴとの配分ルール【撤廃】 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。職種間配分の柔軟化については令和6年4月から現行の介護職員処遇改善加算及び介護職員等処遇改善加算に適用。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、1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にする。

介護職員等処遇改善加算の取得状況

	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ以下	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ	未取得
在宅系 <small>注1</small>	36.9%	35.8%	27.3%	13.4%	3.2%	3.5%	7.1%
訪問介護	35.7%	36.6%	27.7%	13.1%	3.5%	3.9%	7.1%
居住系 <small>注2</small>	45.2%	43.0%	11.9%	7.3%	1.4%	2.1%	1.0%
施設系 <small>注3</small>	71.3%	17.7%	11.0%	5.2%	1.7%	2.7%	1.4%
介護老人福祉施設 <small>注4</small>	76.6%	16.5%	6.9%	4.0%	0.8%	1.6%	0.6%
介護老人保健施設	65.1%	20.6%	14.3%	6.2%	2.5%	4.1%	1.6%
全体	42.3%	36.0%	21.7%	11.0%	2.6%	3.1%	5.0%

【出典】介護保険総合データベースの任意集計（令和6年8月サービス提供分）

注1）在宅系：訪問介護、通所介護、通所リハビリテーション、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、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護 等

注2）居住系：短期入所生活介護、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護 等

注3）施設系：介護老人福祉施設サービス、地域密着型介護老人福祉施設サービス、介護老人保健施設サービス、介護医療院サービス

注4）地域密着型を含む。

処遇改善加算の更なる取得促進に向けた方策

	未取得	加算Ⅳ	加算Ⅲ	加算Ⅱ	加算Ⅰ
		<ul style="list-style-type: none"> 賃金体系等の整備及び研修の実施等 加算Ⅳ相当額の2分の1(=4.5%)以上を月額賃金で配分 			
職場環境の改善	① → ○	○	① → ○	◎	◎
昇給の仕組み		② → ○	○	○	○
改善後賃金年額440万円			③ → ○	○	○
経験・技能のある介護職員					○

①：令和7年度から新たに適用される「職場環境等要件（職場環境改善）」への対応。

※ ○：6区分からそれぞれ1つ以上、◎：6区分からそれぞれ2つ以上の取組を行う。

→ 令和7年度中に要件整備を行う誓約をすることで、職場環境等要件を満たしたものとする。(通知改正)

さらに、「介護人材確保・職場環境改善等事業補助金」を申請している事業所においては、職場環境等要件を満たしたものとする。(通知改正)

②：「昇給の仕組み」への対応

→ 令和6年度は誓約により満たすこととしている「資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備」の要件について、経過措置の延長により、令和7年度以降も誓約により満たしたものとする。(通知改正)

※「賃金体系等の整備及び研修の実施等」も同様の扱いとする。

6年度の誓約を満たしていない場合でも、引き続き7年度に誓約を行えば返還不要

③：「改善後賃金年額440万円」への対応

※「経験及び技能を有する介護職員と認められる者のうち一人は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上」とする。

→ 現行規定において「加算の算定見込額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合」は当該要件の適用除外となっている点について、当該規定の周知や明確化を行う。(通知改正、QAの発出)

加えて、申請の事務負担への対応として、以下の措置を講じる。

- 要件を満たしているかどうかの確認を可能な限りチェックリスト方式とするなど申請様式の簡素化。
- 処遇改善加算及び介護人材確保・職場環境改善等事業補助金の申請様式を一体化。

①：令和7年度から新たに適用される「職場環境等要件（職場環境改善）」への対応。

※ ○：6区分からそれぞれ1つ以上、◎：6区分からそれぞれ2つ以上の取組を行う。

現行

- ・介護職員等処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ：区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）
- ・介護職員等処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ：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）

事務負担への配慮の観点から、補助金の審査担当者と処遇改善加算の審査担当者で情報連携いただく必要はない。

見直し後

介護人材確保・職場環境改善等事業の申請を行っていただければ、職場環境等要件の適用を猶予

※補助金の支給要件チェックリスト

- ① 職場環境改善等に向けて、以下のいずれかの取組の実施を計画している場合又は既に実施している場合にはチェック
- ☑ 介護職員等の業務の洗い出しや棚卸しなど、現場の課題の見える化
- 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等）
- 業務内容の明確化と職員間の適切な役割分担の取組

区分	内容
入職促進に向けた取組	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可）
	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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ットリーダー研修、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
	<input type="checkbox"/> ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
両立支援・多様な働き方の推進	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> ⑮介護職員の身体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
	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> ㉒介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインガ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
	<input type="checkbox"/> 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。
	<input type="checkbox"/> 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
やりがいがいい働きがいの醸成	<input type="checkbox"/> 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持ちを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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



③：「改善後賃金年額440万円」への対応

※「経験及び技能を有する介護職員と認められる者のうち一人は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上」とする。

現行

「改善後の賃金が年額440万円以上となる者」を設定できない場合その理由

- 小規模事業所等で加算額全体が少額であるため。
- 職員全体の賃金水準が低く、直ちに月額平均8万円等まで賃金を引き上げることが困難であるため。
- 月額平均8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層や役職にある者に求められる能力や処遇を明確化することが必要であり、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ため。
- その他

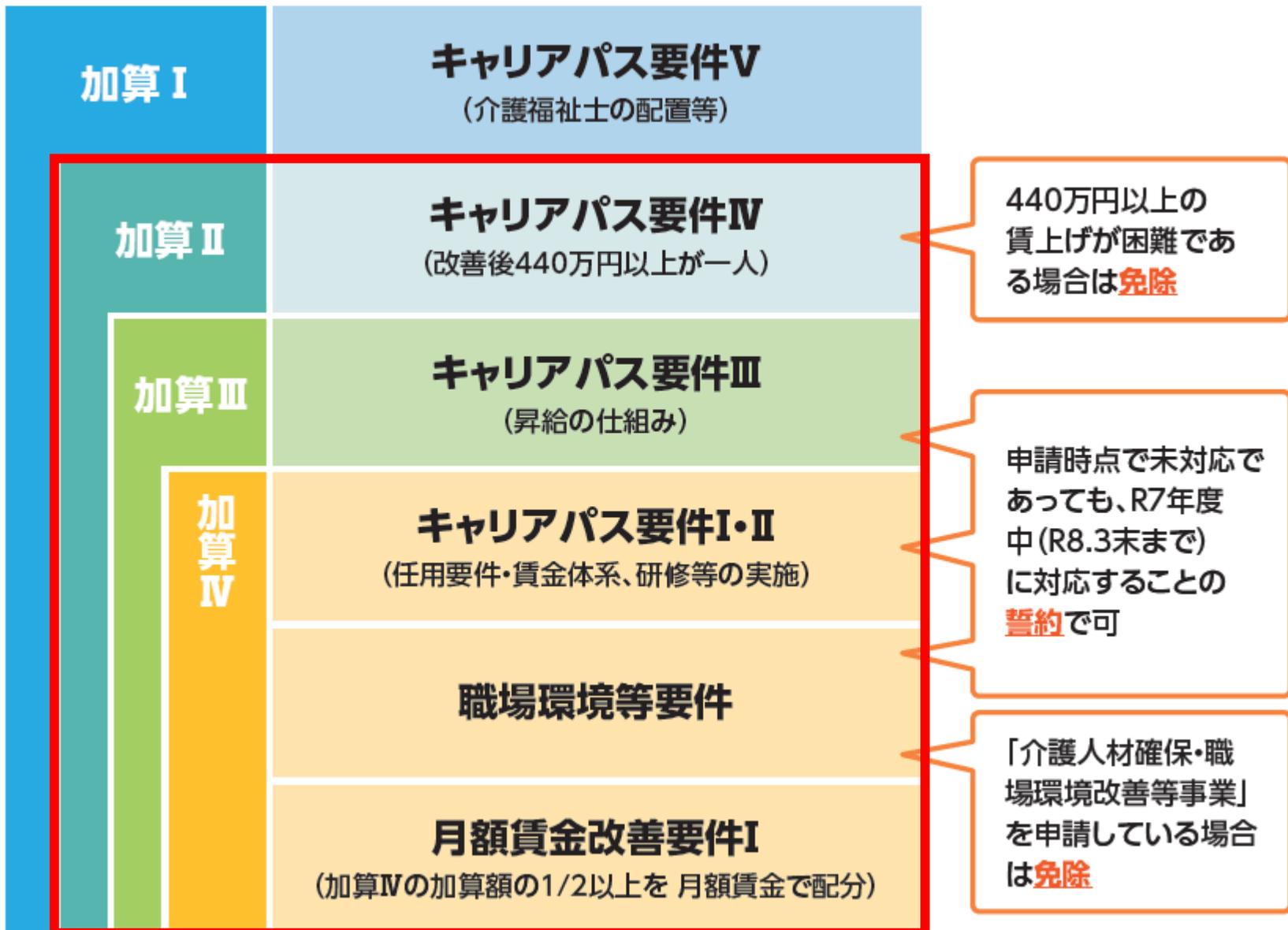


合理的な理由があれば、指定権者の判断で、幅広く認められる。

見直し後

- 小規模事業所等で職員間の賃金バランスに配慮が必要のため加算が少額のため。
- 職員全体の賃金水準が低い←、地域の賃金水準が低い等の理由により、直ちに年額440万円まで賃金を引き上げることが困難であるため。
- 年額440万円の賃金改善を行うに当たり、~~これまで以上に事業所内の階層や役職にある者に求められる能力や処遇を明確化することが必要であり、~~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ため。
- その他

処遇改善加算の取得要件について（令和7年度）



月額賃金の改善要件

- 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観点から、加算のうち一定程度は基本給等の改善に配分していただくため、**月額賃金改善要件Ⅰ**を設ける。
- また、旧ベースアップ等支援加算の要件を引き継ぐ観点から、**月額賃金改善要件Ⅱ**を設定。
- いずれも、既に対応できている場合には新規の取組は不要。

①月額賃金改善要件Ⅰ

注：％は全て訪問介護の加算率

- 加算Ⅳ（加算率14.5％）の加算額の1/2（加算率7.2％相当）以上を基本給等（※）で配分する。
※ 基本給等 = 基本給または決まって毎月支払われる手当。
- 例えば、加算Ⅳの加算額が1,000万円の場合、500万円以上（加算Ⅳの1/2以上）は基本給等での改善に充てる必要がある。たとえ**加算Ⅲ以上を取得していても**、新加算Ⅳの1/2分以上（ここでは500万円以上）だけを基本給等の改善に充てていけばよい。
- 令和7年4月から適用。

②月額賃金改善要件Ⅱ

旧ベア加算を**既取得の事業所**には関係のない要件

- 旧ベア加算を未取得の事業所のみに適用。
※令和6年5月31日以前に旧3加算を算定していなかった事業所と令和6年6月以降に開設された事業所は適用除外
- 介護職員等処遇改善加算を初めて取得する事業年度に、増加した旧ベア加算相当の2/3以上、基本給等を新たに改善する。
- 例えば、加算Ⅳを取得し、そのうち旧ベア加算相当が300万円であった場合、200万円以上は基本給等で改善する。

旧ベア加算のベースアップ要件と同じ