

# 東京都社会保険労務士会

---

---

東京都介護職員処遇改善加算等取得促進支援事業

令和6年版 介護事業所向け解説動画

【その①】

## 介護職員等処遇改善加算制度の概要 (処遇改善加算の一本化と新制度のポイント)

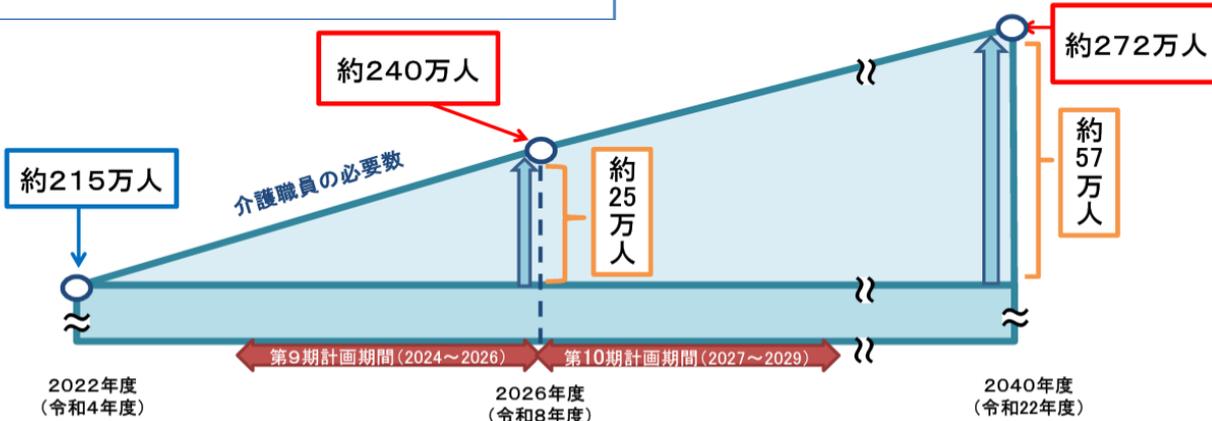
特定社会保険労務士 三島 幹雄

# 介護職員の処遇改善が必要となる背景①

- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
  - ・ 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
  - ・ 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））
 となった。 ※（）内は2022年度（約215万人）比
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。

第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

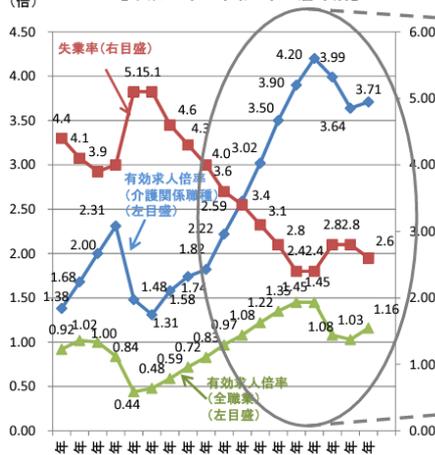
介護職員の必要数は増え続けており、不足する人材の確保が必要です。



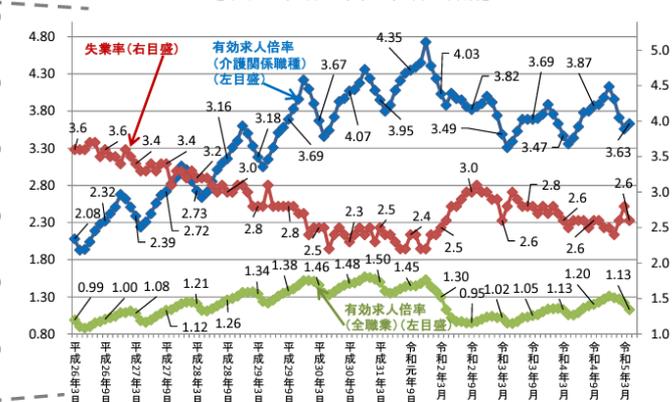
厚生労働省「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」より

## 介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向

有効求人倍率(介護関係職種)と失業率  
【平成17年～令和4年/暦年別】



有効求人倍率(介護関係職種) (原数値)と失業率(季節調整値)  
【平成26年3月～令和5年4月/月別】



○介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。

人材確保に向けた採用活動をしなくても、介護関係分野の有効求人倍率は全職業より高く、介護人材の処遇改善を通じて就職先としての魅力を高め、応募者を増やさなければなりません。

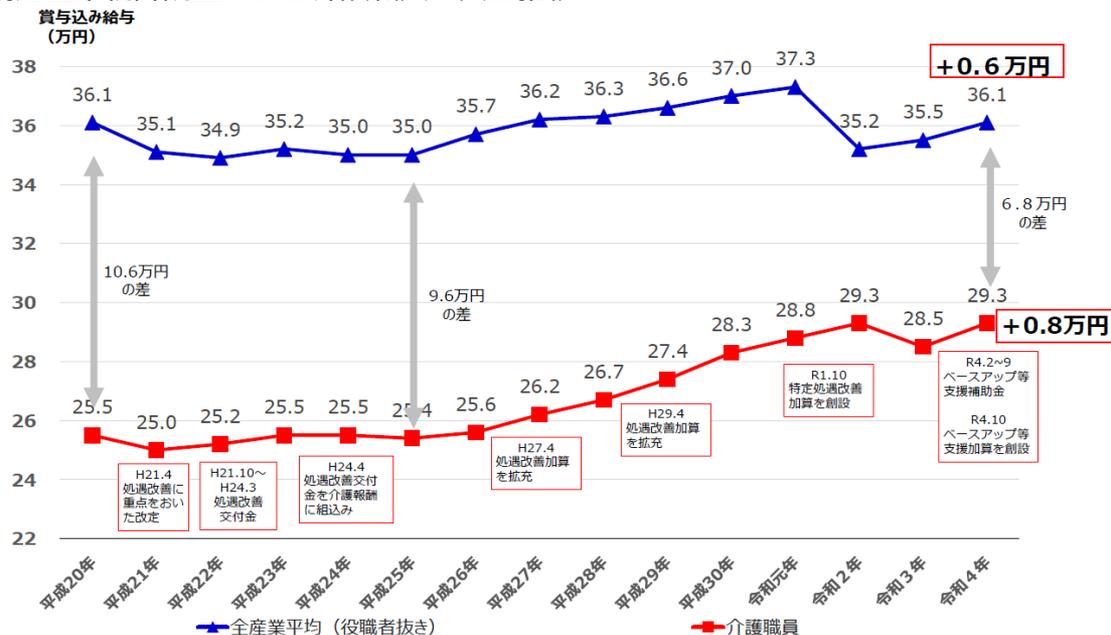
厚生労働省 老健局 介護人材の処遇改善等(介護人材の確保と介護現場の生産性の向上)より

# 介護職員の処遇改善が必要となる背景②

賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金推移

介護職員の賃金は、全産業平均を6.8万円下回っており、人材確保のためにはさらなる賃金改善が求められます。

図表は、厚生労働省 老健局 老人保健課「介護職員等の処遇改善について〈令和6年度介護報酬改定における介護職員処遇改善加算等の一本化等について〉」より



以上のような背景から、「令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップにつながるよう」にするための処遇改善加算制度の見直しが行われ、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）制度がスタートしています。

**「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）

厚生労働省「一本化リーフレット」より

# 新しくなった処遇改善加算

## 処遇改善加算の一本化

令和6年5月までは、算定要件や賃金改善の方法等が異なる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三つの加算（以下、これらを総称するときは「旧3加算」という）がありましたが、令和6年度介護報酬改定で一本化され、加算率も引き上げられています。

### 新加算は4段階

新加算は、加算率が高いものから順にⅠ～Ⅳの4段階です。

新加算Ⅴは、令和6年度だけの経過措置で、新加算Ⅰ～Ⅳに直ちに移行することが困難な場合の区分として設けられています。令和7年度は新加算Ⅰ～Ⅳに移行しないと加算を受けられなくなります。

厚生労働省「一本化リーフレット」より

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られ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%)

# 新加算の加算率（サービス別・令和6年度中）

経過措置期間（令和6年度中）だけの加算区分である新加算V（1～14）でも加算率は引き上げられています。

（参考）令和6年5月までの加算率

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦  $\frac{①+④}{+⑥}$   $\frac{①+⑤}{+⑥}$   $\frac{①+⑥}{+⑦}$   $\frac{②+⑥}{+⑦}$   $\frac{①+④}{+⑦}$   $\frac{②+④}{+⑥}$   $\frac{①+⑤}{+⑦}$   $\frac{②+⑤}{+⑥}$   $\frac{②+④}{+⑦}$   $\frac{②+⑤}{+⑦}$   $\frac{③+④}{+⑥}$   $\frac{③+⑤}{+⑥}$   $\frac{③+④}{+⑦}$   $\frac{②+⑦}{+⑦}$   $\frac{③+⑤}{+⑦}$   $\frac{③+⑥}{+⑦}$   $\frac{③+⑦}{+⑦}$

サービス区分	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年度改定における加算率の引上げ	介護職員等処遇改善加算																	
	I	II	III	I	II			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%

# 一本化前の旧3加算

令和6年5月以前の旧3加算は、次のように算定要件や対象職種が異なっており複雑でした。

## 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

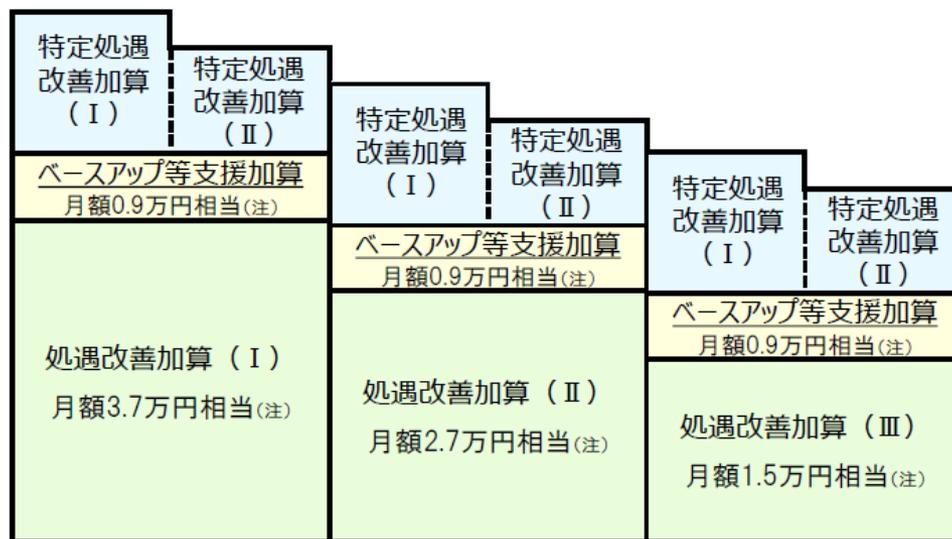
## ②介護職員等特定処遇改善加算

- 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のできるよう柔軟な運用を認める。
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。  
  - 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
  - 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等(※)に使用することを要件とする。  
※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

## 全体のイメージ



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

## 旧3加算の取得状況

加算を取得していない事業所もあり、特に配分条件が厳しく制度が複雑な旧特定処遇改善加算の取得率が低くなっていました。

年度 サービス 提供月	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	10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%	<b>94.3%</b>
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%)	<b>77.7%</b> (73.2%)
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%)	<b>93.4%</b> (88.0%)

(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)。

厚生労働省 老健局 老人保健課「介護職員等の処遇改善について<<令和6年度介護報酬改定における介護職員処遇改善加算等の一本化等について>>」より

# 旧3加算の課題をふまえた新加算への一本化

## 旧3加算の課題と一本化の基本的考え方

### 論点①

- これまで、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、3種類の処遇改善関係加算を設け、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。
- 介護職員の処遇改善に係る加算については、依然として、事務作業の煩雑さ、制度の複雑さ、職種間の賃金バランス、利用者負担などを理由に取得しない事業所が一定数あり、特に特定処遇改善加算の取得率は7割台にとどまっている状況。
- 介護の現場で働く方の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用いただき、現場で働く方に届くようにする観点から、どのような方策が考えられるか。

厚生労働省 老健局 「介護人材の処遇改善等(改定の方向性)」より



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の一本化を行うこととした。

厚生労働省「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」より

# 旧3加算から新加算への移行

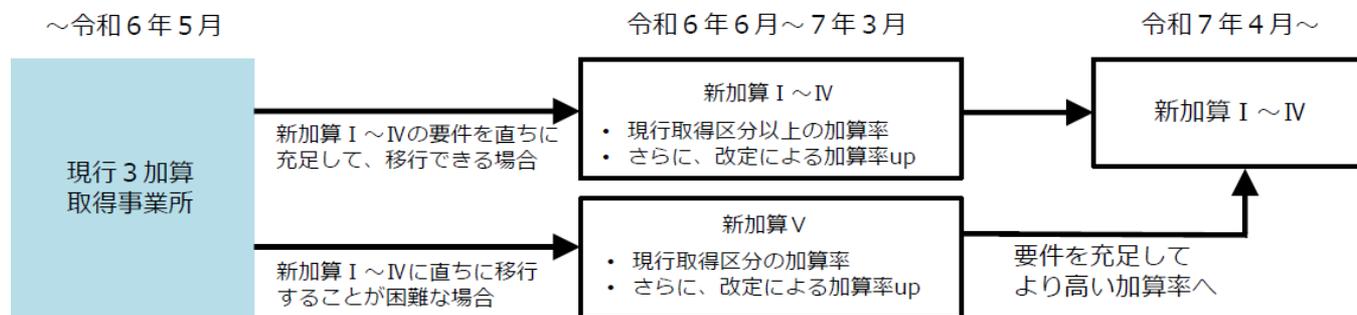
## 旧3加算と新加算の対応イメージ

加算率(※)	既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字		対応する現行の加算等(※)	新加算の趣旨
【24.5%】	新加算 (介護職員等 処遇改善加算)	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】 ← <del>ダブルポイントの配分ルール</del> 【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。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、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。

## 旧3加算から新加算への移行イメージ

厚生労働省「一本化概要・全体説明資料」より

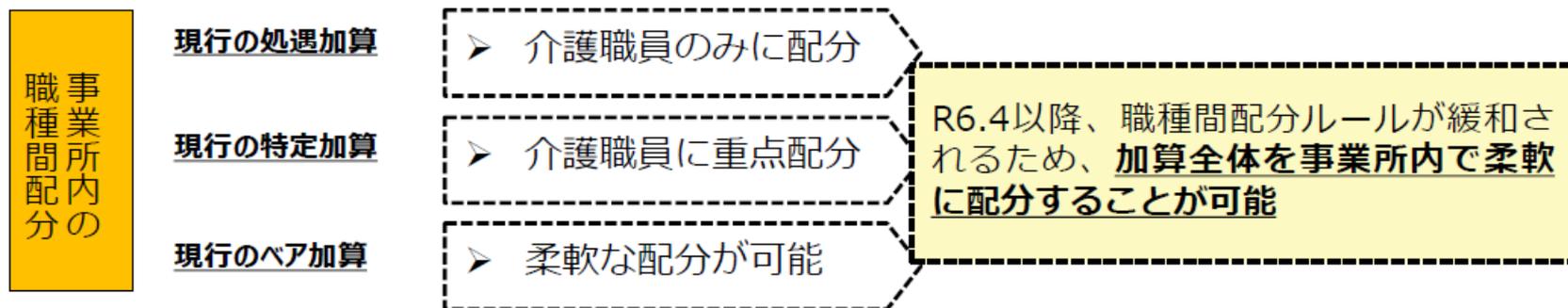


# 加算による賃金改善の対象職種

## 加算による賃金改善の職種間配分ルールを統一

旧3加算による賃金改善の職種間配分ルールは、加算ごとに異なっていました。新加算への一本化により、職種間配分ルールも統一されています。

講師補足：新加算への一本化は令和6年6月からですが、4月と5月の旧処遇改善加算及び旧特定処遇改善加算の職種間配分ルールは緩和されていました。



厚生労働省 老健局 老人保健課「介護職員等の処遇改善について〈令和6年度介護報酬改定における介護職員処遇改善加算等の一本化等について〉」より

## 新加算（Ⅰ～Ⅴ）による賃金改善の職種間配分ルール

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。

## 算定要件の基本となる考え方

### 国の指針が示す視点

国は、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の中で、次の5つの視点から、福祉人材確保のために講ずべき措置を示しています。

①	就職期の若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着の促進を図るための「労働環境の整備の推進」
②	今後、ますます増大する福祉・介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、従事者の資質の向上を図るための「キャリアアップの仕組みの構築」
③	国民が、福祉・介護サービスの仕事が今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であること等について理解し、福祉・介護サービス分野への国民の積極的な参入・参画が促進されるための「福祉・介護サービスの周知・理解」
④	介護福祉士や社会福祉士等の有資格者等を有効に活用するため、潜在的有資格者等の掘り起こし等を行うなどの「潜在的有資格者等の参入の促進」
⑤	福祉・介護サービス分野において、新たな人材として期待される、他分野で活躍している人材、高齢者等の「多様な人材の参入・参画の促進」

厚生労働省サイト「福祉人材確保対策」より

まず、介護サービスが「魅力ある仕事として評価・選択される」には、労働環境の整備が欠かせません（①の視点）。介護人材は人数だけ増やせばよいわけではなく、「質の高いサービスを確保」する必要がありますので、「従事者の資質の向上を図るための『キャリアアップの仕組みの構築』」が求められます（②の視点）。

この①と②の視点は、新加算の算定要件につながります。

# 新加算の算定要件

表は、新加算Ⅰ～Ⅳと算定要件との関係を示したものです。加算率が高い上位区分を受けるためには、多くの要件を満たす必要があることがわかります。

新加算の算定要件は、キャリアパス要件、月額賃金改善要件、職場環境等要件の三つに大別されます。

## 新加算Ⅰ～Ⅳと算定要件との関係

※ 表は講師作成

	月額賃金改善要件Ⅰ	月額賃金改善要件Ⅰ	キャリアパス要件Ⅰ	キャリアパス要件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	職場環境等要件		
	新加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善	旧ベースアップ相当の2/3以上の新規の月額賃金改善	任用要件・賃金体系の整備等	研修の実施等	昇給の仕組みの整備	改善後の賃金要件(440万円人以上)	介護福祉士等の配置	区分ごとに1以上の取組(生産性向上は2以上)	区分ごとに2以上の取組(生産性向上は3以上)	HP掲載等を通じた見える化
介護職員等処遇改善加算Ⅰ	○	(○)	○	○	○	○	○	—	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅱ	○	(○)	○	○	○	○	—	—	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅲ	○	(○)	○	○	○	—	—	○	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅳ	○	(○)	○	○	—	—	—	○	—	—

注 月額賃金改善要件Ⅰは令和6年度中は適用を猶予。また、職場環境等要件は令和6年度中は従前の要件・取組とする。

注 (○)は新加算算定前に旧ベースアップ等加算を未算定だった場合に満たす要件

新加算(Ⅰ～Ⅳ)では、全区分共通で**赤枠**部分の算定要件を満たす必要があります。

# 新加算のキャリアパス要件

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲは、令和6年度に限り、年度内の対応を誓約することでも要件を満たしたものとされます。未対応の事業所は、国が示す作成例（動画【その②】で紹介）などを参考に準備を進めてください。

## 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。

- 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
- 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。
  - 経験に応じて昇給する仕組み
  - 資格等に応じて昇給する仕組み
  - 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。

## 新加算の区分に応じたキャリアパス要件

### 新加算Ⅰ

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅴ

### 新加算Ⅱ

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅳ

### 新加算Ⅲ

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ

### 新加算Ⅳ

キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ

キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱは新加算Ⅰ～Ⅳのすべてに求められる。

# 新加算の月額賃金改善要件、職場環境等要件

月額賃金改善要件は、事業所が受けた加算の一定割合を毎月の給与で払うことを求めるもので、月額賃金改善要件Ⅰは令和7年度から適用されます。

職場環境等要件は一本化前の旧加算（介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算）にもありましたが、令和7年度から内容が見直され、求められる取組数も増えました。令和6年度は経過措置期間として、旧加算と同等の職場環境等要件を満たすことで足りります。

## 2 月額賃金改善要件

R7年度から適用

I～IV

### 月額賃金改善要件Ⅰ

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

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

現行ヘ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、現行ヘ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。

## 新加算の完全施行（令和7年4月移行）を見据えた注意点

### ✓ 新加算はキャリアパス、賃金、研修評価制度の整備が必須となった

新加算では、全加算区分（Ⅰ～Ⅳ）でキャリアパス要件Ⅰ・Ⅱを満たさなければなりません。そのため、未整備の事業所（旧処遇改善加算Ⅲを受けていた事業所）は、キャリアパス、賃金、研修・評価制度などを早急に整備することが必要です。

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲの経過措置が適用される場合でも、令和7年3月中にはこれらの諸制度を構築しなければなりません。

### ✓ 経験・技能のある介護職員への月額8万円の賃金改善要件がなくなった

旧特定処遇改善加算の要件であった経験・技能のある介護職員への月額8万円の賃金改善は算定要件から外れ、「賃金改善後の賃金額が年額440万以上であること」が新加算のキャリアパス要件Ⅳになりました。従来“月額8万円”のほうで旧特定処遇改善加算を受けていた事業所が新加算Ⅱ以上を受けるときは、経験・技能のある介護職員の年収を考えた賃金改善を行う必要があります。なお、令和6年度中は“月額8万円”の改善でも可とされています。

### ✓ キャリアパス要件Ⅰ・Ⅲの「就業規則等の明確な根拠規程」の範囲が示された

「就業規則等」が「労働法規上の就業規則」を指すと明確に示されました（労働法規上の就業規則の作成義務がない10人未満の事業所では、就業規則の代わりに内規等の整備・周知によることでも差し支えありません）。就業規則（賃金規程等を含む）の整備が必要となります。

### ✓ 職場環境等要件として求められる取組数が大幅に増えた

令和6年度中は旧加算と同等の取組数で足りませんが、令和7年度以降は、求められる取組数が大幅に増えるため、令和6年度中に不足する取組への準備を進めなければなりません。

### ✓ 新加算Ⅴは廃止

新加算Ⅴ（1～14）を受ける事業所は、令和7年度には新加算Ⅰ～Ⅳに移行しないと、以後は新加算を受けられなくなります。

# 令和6・7年度の新加算の配分

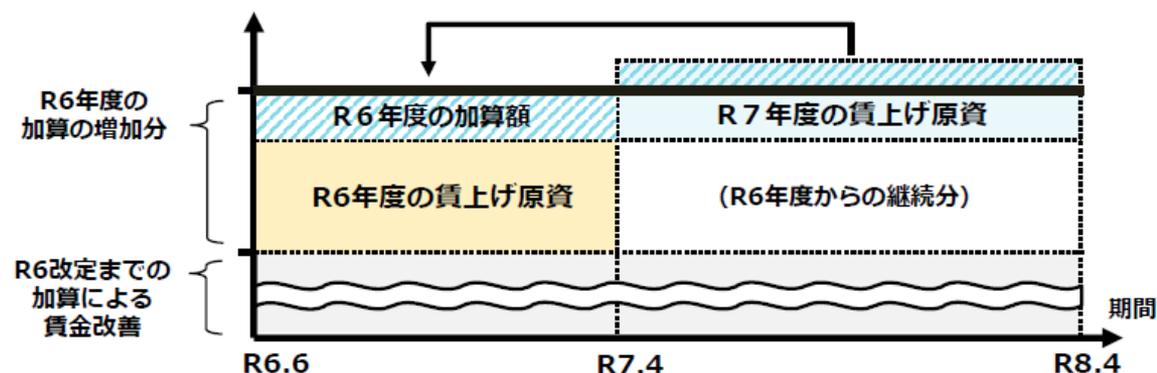
## 令和7年度分を前倒しした賃金改善も可能

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

### (具体的な取扱い)

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

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



### 賃上げ促進税制とは…

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



令和  
6年度

# 介護職員処遇改善加算等 取得促進支援事業

無料  
相談

介護職員等処遇改善加算を  
取得していない、または  
上位の加算を目指したいとお考えの

東京都内の  
介護サービス事業所様へ

東京都社会保険労務士会では、東京都より委託を受け、都内介護サービス事業所向けに以下の取得、変更についての「無料電話相談窓口」を開設いたします。また、訪問により直接アドバイスをいたします。

- ・ 介護職員等処遇改善加算の新規取得
- ・ 介護職員等処遇改善加算の上位区分への変更

本事業のお問い合わせは**都内の介護サービス等事業所様が対象です**。  
他県の事業所様やコンサルタント等のお問い合わせにはお答えいたしかねます。

**毎週月・水・金曜日(祝日を除く)に開催!**

※詳しくは東京都社会保険労務士会のホームページでご確認ください



フリー  
ダイヤル

**0120-179-117**

受付時間/午前9:30～午後4:30

訪問でのアドバイスをご希望の場合、まずは、お電話にてご予約ください。  
追って、福祉・介護職員処遇改善コンサルタントからご連絡いたします。