

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④】

質問・回答事例

(福祉・介護職員処遇改善コンサルタントが受けたご質問)

特定社会保険労務士 三島 幹雄

令和6年度 介護職員処遇改善加算等取得促進支援事業

「無料電話相談窓口」に寄せられたご質問

東京都社会保険労務士会では、処遇改善加算の取得等に関する無料相談窓口を開設しており、社会保険労務士である福祉・介護職員処遇改善コンサルタント(以下「コンサルタント」)が、都内の介護サービス事業所様からさまざまなご質問を受けています。

この動画では、コンサルタントが実際に受けたご質問のうち、代表的なものをQ&A形式でご紹介します。

東京都社会保険労務士会と

**「福祉・介護職員処遇改善コンサルタント」(社会保険労務士)が
「介護職員等処遇改善加算」取得のためのお手伝いをいたします。**

令和6年6月以降、処遇改善に係る加算が一本化され、加算率が引上げられます。

従業員の給料アップにつなげ、人材の採用、定着を図るためにも
キャリアパス要件、月額賃金改善要件、職場環境等要件を整備し

「介護職員等処遇改善加算」の取得及び「上位の区分変更」を目指しましょう！

キャリアパス要件Ⅳの年額賃金要件

Question. 1

経験・技能のある介護職員に対する年額440万円以上の賃金改善(キャリアパス要件Ⅳ)は、諸手当も含んだ金額で判断するのか？

諸手当には、非課税の通勤手当や東京都の補助金を使った居住支援特別手当などがある。

Answer

年額440万円は、諸手当も含めて判断します。ご質問の通勤手当のほか、超過勤務手当（残業代）なども含み、この点については、新加算のQ&A（介護職員等処遇改善加算等に関するQ&A（第3版）「問5-2-1」）にも「手当等を含めて判断することとなる」と回答されているところです。東京都の居住支援特別手当も事業所が支払う賃金ですので含みます。

社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費は含みませんので、その点ご注意ください。

新加算の一時金から月給への配分方法の変更

Question. 2

毎年の定期昇給もあり、もともと基本給が高い介護職員については、処遇改善加算を月給の増額に充てず、多くを一時金として配分してきた。

今後新加算の要件(月額賃金改善要件Ⅰ)に対応するため、基本給や毎月支払われる手当を増額すると、職員によっては、賞与の金額を下げざるを得ない。このような場合、年収ベースで昇給となっていれば問題ないのか？

Answer

処遇改善加算は、もともと基本給等による配分が望ましいとされ、そこから旧ベースアップ等支援加算や新加算の月額賃金改善要件（Ⅰ・Ⅱ）が設けられた経緯があります。

月額賃金を増やした結果、賞与としての配分額が減ることもあり得ますので、そのこと自体の問題はありませんが、支払方法の変更について十分説明し、新ルールは賃金規程に定めて周知することが必要です。

旧ベースアップ等支援加算の賃金改善と新加算への移行

Question. 3

これまで旧ベースアップ等支援加算の2/3以外は賞与で支払ってきた。これからも同様の支払い方でよいのか？

Answer

新加算への移行に伴う令和6年度の経過措置期間中は問題ありません。しかし、令和7年度からは、月額賃金改善要件Ⅰとして新加算Ⅳ相当の1/2以上を月給（基本給または決まって毎月払われる手当）として支払うことが求められます。この新しい要件に対応できるよう準備を進めてください。

一本化前の令和6年4、5月分旧加算の実績報告①

Question. 4

新加算への一本化前である令和6年4月・5月の旧加算分の実績報告書は、新加算の実績報告書と一緒に出すのか。

Answer

一緒に提出します。令和6年度の実績報告書は来年（令和7年）の提出ですが、厚生労働省のホームページにはすでに様式が公開されています。そちらをご確認ください。

一本化前の令和6年4、5月分旧加算の実績報告②

Question. 5

新加算への一本化前である令和6年4・5月分は旧加算の制度なので、令和7年7月末の実績報告書とは分けて先に提出するという認識でよいのか？

旧ベースアップ等支援加算の余りを一時金として配分するため、その具体的な数字を職員と給与計算代行業者に伝えたい。東京都のHPを見ているがまだ令和6年度分の実績報告書が見当たらないので、どのように4・5月分だけ実績報告をすればよいかわからない。

令和6年4・5月分のベア分として支払った残りは、令和6年5月分の賃金改善実施期間（当法人は8月給与で支払う）に全額払わなければならないか？

Answer

令和6年4・5月分は、令和7年7月末に新加算と一緒に実績報告を行います。実績報告書の新様式は8月にリニューアルされた厚生労働省のホームページでご確認ください。

旧ベースアップ等支援加算の趣旨からすると令和6年4・5月分は、賃金改善実施期間の該当月にすべて精算したほうがよいとも言えますが、そこまでは事業所に求めていません。各事業所の令和6年度の賃金改善実施期間内に払いければよいという扱いです。令和6年度分の加算については、令和7年度に繰越すことも可能です。

経過措置期間中の要件整備と新加算の区分

Question. 6

新加算への一本化前は、旧処遇改善加算Ⅲと旧ベースアップ等支援加算を算定していた。キャリアパスと賃金体系（キャリアパス要件Ⅰ）を整備し、研修計画（キャリアパス要件Ⅱ）も策定したが、昇給の仕組み（キャリアパス要件Ⅲ）がまだできていない。この場合、新加算の区分はⅣになるのか。

Answer

ご認識通りです。令和6年度の経過措置期間中に昇給の仕組みを整えれば、新加算Ⅲを算定できます。

キャリアパス要件Ⅲが求める昇給の仕組みは、①経験、②資格、③評価のいずれかに応じたものです。評価結果と昇給の連動が難しい場合、勤続年数や経験年数（①）に応じた昇給、資格の取得による手当の支給等（②）でもキャリアパス要件Ⅲは満たします。

新加算の介護職員以外への配分ルール

Question. 7

旧特定処遇改善加算のCグループに該当する他職種（主に看護師）で、年収440万円を超える職員がいる。新加算の配分ルールが柔軟になったことで、この職員にも新加算を配分できるか（旧特定処遇改善加算は配分できなかった）？

Answer

新加算の配分ルールはたしかに柔軟になりました。ご質問の方に配分することも可能です。

新加算の職種間配分は、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したうえで、柔軟な配分を認めるものです。この趣旨に鑑み、あくまで介護職員を中心としたうえで他職種への配分を考えてください。

事業所間の異動と加算配分の開始時期

Question. 8

本部でまとめて計画書を作成している。事業所を異動して、ヘルパーとして働く方がいる場合、いつから加算の対象となるか（介護職員として扱えるか）？

Answer

他職種から異動する場合、ヘルパーとして稼働を開始したときから配属先の事業所の介護職員として新加算を配分できます。

職場環境等要件の解釈

Question. 9

職場環境等要件のことで教えてほしい。現在、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」の区分から「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」を選択している。

事業所では、社内キャリアコンサルタントがいるので、その者に年1回程度個別面談をしてもらい、キャリアチェンジのためのアンケートも実施しようと思っている。これで、選択した取組の要件を満たすか？

Answer

面談の頻度を気にされているのだと思いますが、回数までは要件として求められていません。

御社でできる取組内容を実施していただければ、要件を満たすと言えます。

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。

