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

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

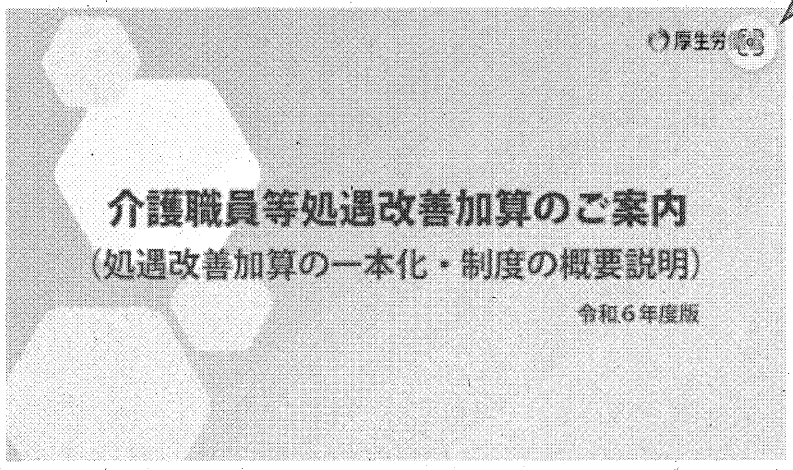
- 介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ等支援加算の概要［1.7MB］
- 介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ等支援加算の請求状況［166KB］

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）
- 事業者向けリーフレット［1.1MB］
- 制度概要・全体説明資料［1.2MB］
- 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、「事業所向けリーフレット」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）
- 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］
- 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。
- 別紙様式２（処遇改善計画書）［1.1MB］
- 別紙様式３（実績報告書）［397KB］
- 別紙様式４（変更に係る届出書）［22KB］
- 別紙様式５（特別な事情に係る届出書）［25KB］
- 別紙様式６（小規模事業所用・計画書）［811KB］
- 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（小規模事業所用・計画書）　記入例［815KB］
別紙様式７（加算未算定事業所用・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］

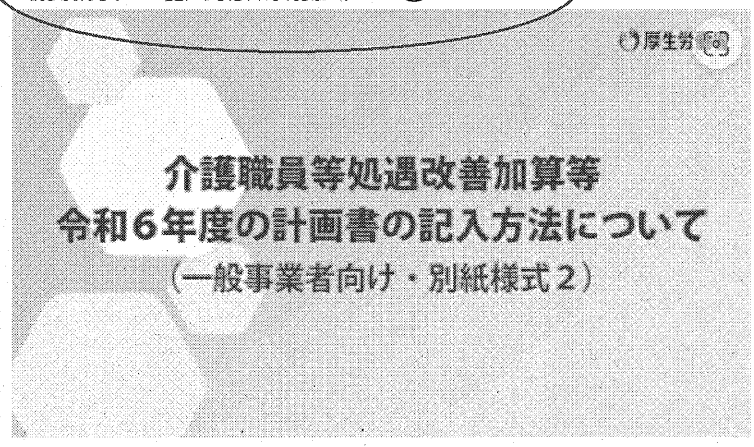
手書き用様式（※Excelではなく手書きで作成・提出する場合）
別紙様式７（加算未算定事業所用・計画書・実績報告書）　手書き用様式［270KB］　記入例（訪問介護の場合）［325KB］

（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］

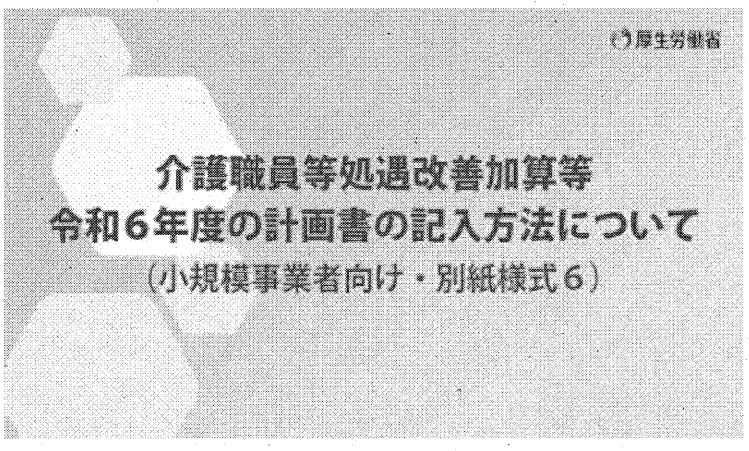
「介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ等支援加算」⇒「令和６年６月以降の新加算」の移行はこちらで検討できます。
シートの活用にあたっては、③の「移行先検討・補助シート」の説明動画もあわせて確認ください。

（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）

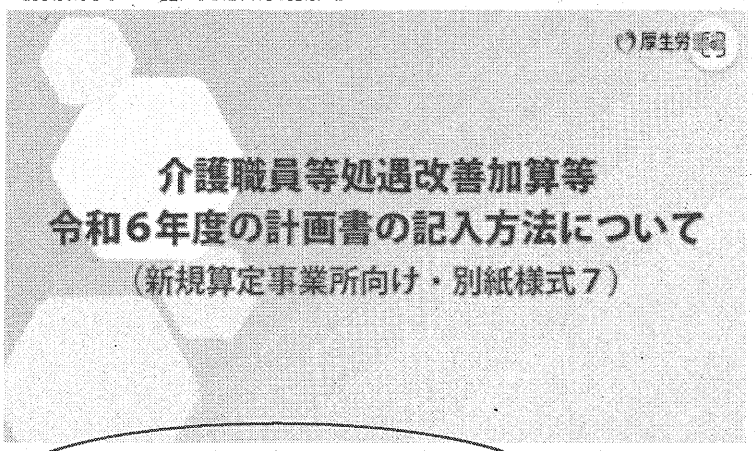
（別紙様式２・記入方法 説明動画）　②



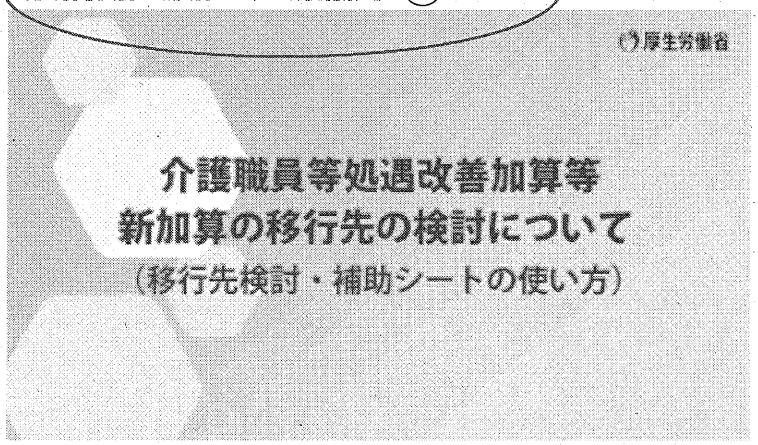
（別紙様式６・記入方法 説明動画）



（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



介護事業所の皆さまへ

厚生労働省

「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

※加算率は全て訪問介護の例

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

令和６年度中は必ず加算率が上がる仕組み

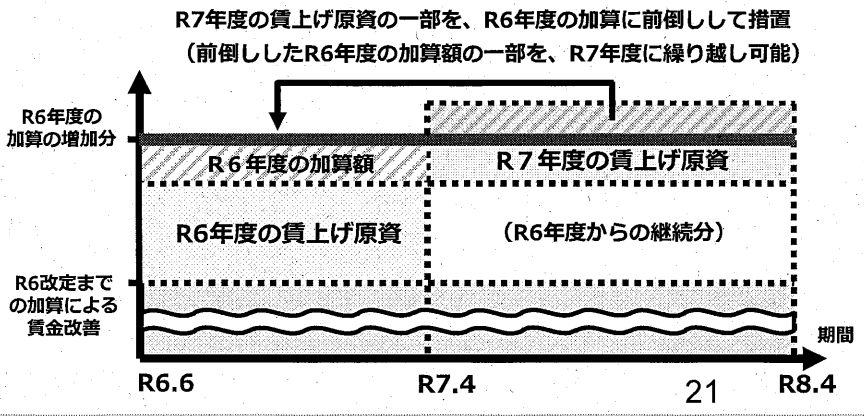
令和６年度中の経過措置（激変緩和措置）として、新加算Ⅴ(1)～ Ⅴ(14)を設けます。

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ています。**

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
- 介護職員のみに配分

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

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

現行の特定Ⅱ
- 改善後の賃金額の水準

→ キャリアパス要件Ⅳ

現行の特定Ⅰ
- 介護福祉士の配置等

→ 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

R6年度は猶予期間

→ 月額賃金改善要件Ⅰ

現行のベア加算
- 加算額の2/3以上のベア等

→ 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に適用

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）短期入所生活介護	介護保健施設、（予防）短期入所療養介護（老健）	介護医療院、（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Ⅴ⑴～⒁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）

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つながるよう、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月分の旧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Ⅴ⑴～⒁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

（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（介護職員の賃金に関するものを含む。）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。

○ ○ ○ ○	キャリアパス要件Ⅱ キャリアパス要件Ⅱ　続き	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。 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のか。** （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のか。** （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くともよい。 ・　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
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
ヒヤリハット事例への対応	全職員												
基本的な接遇・マナーの理解	初任職員												
認知症の方への理解	中堅職員												
介護保険でできること、できないこと	全職員												
基本的な防火対策の理解	全職員												
感染症への理解	全職員						実施予定時期にチェックを入れる						
法令遵守の理解	リーダー職員												
サービス計画の策定	リーダー職員													 その他の計画 ○採用1～2年目の介護職員に対し、3年以上の経験者を担当者として定め、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） ○他事業者との交流の実施（年3回） ○都道府県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のか。** （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** キャリアパス要件Ⅲ　続き	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。 ｃ 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。 ２ １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・周知により上記二の要件を満たすこととしても差し支えない。 ※<u>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Ⅲを満たすものとして取り扱っても差し支えない。</u> <u>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。</u>	**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。【再掲】** （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は可能であり、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、その時点での暫定の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、処遇改善計画書に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。

○	○			キャリアパス要件Ⅳ	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。）。 　ただし、以下の場合など、例外的に当該賃金改善が困難な場合であって、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。）以上の職員を置くことにより、上記の要件を満たす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か。** （答） ・ 旧３加算の一本化により、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いれば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ば、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。 **問５－２－１　新加算等による賃金改善後の年収が 440 万円以上（令和６年度にあっては旧特定加算相当による賃金改善の見込額が月額８万円以上となる場合を含む。以下同じ。）かを判断するにあたっての賃金に含める範囲はどこまでか。** （答） ・ 「処遇改善後の賃金が役職者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。** （答） ・ 貴見のとおり。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、要件を満たす職員が設定されていればよい。例えば、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、処遇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はあるか。** （答） ・ 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

		キャリアパス要件Ⅳ　続き		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 など、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等は、その旨を説明すること。

	○				キャリアパス要件Ⅴ	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。	**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、サービ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、満たしたこととなる。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せないことにより、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） ・ 貴見のとおり。 ・ 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せないことにより、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せないことにより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連合会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せないことにより、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、継続してキャリパス要件Ⅴを満たしたこととして差し支えない。 **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は新加算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となるため、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。

					キャリアパス要件Ⅴ　続き	

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Ⅲ、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Ⅲ、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 Ⅰ　Ⅱ　Ⅲ　Ⅳ		通知（※１）	QA（※２）
R6 適用なし R7 以降 ○	月額賃金改善要件Ⅰ （月給による賃金改善）	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年度の新加算の算定に当たり、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。
（○）	月額賃金改善要件Ⅱ （旧ベースアップ等加算相当の賃金改善）	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 日までの間において、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加算を算定していなかった事業所及び令和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(1)（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。	資料作成時（R6.5.1時点）ではQAなし

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(13)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(13)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 Ⅰ	加算 Ⅱ	加算 Ⅲ	加算 Ⅳ		通知（※１）	QA（※２）
○（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年度以降の要件） 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」、「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」、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⑰又は⑱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。 ※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、㉔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７－１　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まではない。 **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７－３　「資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/
					（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」、「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 **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仕組みの構築（採用の実績でも可）
	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
	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・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	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
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	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・躾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。）、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・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

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	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
	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機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	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	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	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・躾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	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

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（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年度介護報酬改定における加算率の引上げ分及び新加算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関わらず、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、特に経験・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

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、初めて新加算等又は交付金等（平成 21 年度補正予算による介護職員支援交付金並びに令和３年度及び令和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、初めて新加算等又は交付金等を算定した年度の前年度における賃金水準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、新加算等を除いた介護報酬の総単位数の見込額に基づく営業計画・賃金計画を策定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。

・また、介護サービス事業所等を新規に開設した場合については、新加算等を算定しない場合の賃金水準を、新加算等を除いた介護報酬の総単位数の見込額に基づく営業計画・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律の引下げ）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て勤務年数等が同等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：

		勤続 10 年（賃金 35 万円/月）	勤続５年（賃金 30 万円/月）	勤続１年（賃金 25 万円/月）	賃金総額 ※新加算等を除く
令和５年度	実際の人数	10 人（計 4200 万円）	５人（計 1800 万円）	５人（計 1500 万円）	7500 万円
	調整後	５人（計 2100 万円）※上記の 10 人のうち５人は在籍しなかったものと仮定	５人（計 1800 万円）※調整なし	10 人（計 3000 万円）※上記の５人に加え５人在籍したものと仮定	6900 万円
令和６年度	実際の人数	５人（計 2100 万円）	５人（計 1800 万円）	10 人（計 3000 万円）	6900 万円

問１－３ 「決まって毎月支払われる手当」とはどのようなものか。

（答）

・ 「決まって毎月支払われる手当」とは、労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当を指す。

・ また、決まって毎月支払われるのであれば、月ごとに額が変動するような手当も含む。手当の名称は、「処遇改善手当」等に限る必要はなく、職能手当、資格手当、役職手当、地域手当等の名称であっても差し支えない。

・ ただし、以下の諸手当は、新加算等の算定、賃金改善の対象となる「賃金」には含めて差し支えないが、「決まって毎月支払われる手当」には含まれない。

－ 月ごとに支払われるか否かが変動するような手当

－ 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（通勤手当、扶養手当等）

問１－４ 時給や日給を引き上げることは、基本給等の引上げに当たるか。

（答）

・ 基本給が時給制の職員についてその時給を引き上げることや、基本給が日給制の職員についてその日給を引き上げることは、新加算等の算定に当たり、基本給の引上げとして取り扱って差し支えない。また、時給や日給への上乗せの形で支給される手当については、「決まって毎月支払われる手当」と同等のものと取り扱って差し支えない。

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。

・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等の 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⑴及び第４号の２イ⑴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。

⑶ 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、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年度に繰り越した上で令和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ないこととする。

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額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額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。
　－ 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て増加した事業主負担分
　－ 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額増加分
・ 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れば、「重複期間」が生じること自体は差し支えない。
　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、それに上乗せして、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は、職員にとっては賃金の引下げ（不利益変更）に当たると考えられることから、事業者による一方的な変更はできない。賃金改善に空白期間を設けることについて、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、二重線で囲んだとおり、「空白期間」と「重複期間」がそれぞれ生じる。 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も可能である。

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年度分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、介護報酬にかかる会計処理は、これまでと同様に取り扱われたい。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ヵ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はあるか。
（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は可能か。
（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る場合には、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、賞与等において、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、賞与を引き下げることで、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が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ついては、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る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 ＥＰＡによる介護福祉士候補者及び外国人の技能実習制度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、新加算等を原資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で、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ており、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うち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。
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の事業所等を含む。）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。
（答）
・ 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の事業所等を含む。）及び介護保険以外のサービスの事業所等の職員は、新加算等を原資とする賃金改善の対象に含めることはできない。

出典：
厚生労働省介護職員の処遇改善HP
事務担当者向け・詳細説明資料

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				合計の加算率	算定可能な経過措置区分（新加算Ⅴ）②	加算率	加算区分（加算率が下からない区分であり、移行先の候補となるもの）③	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							Ⅰ	Ⅱ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ			
										新加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善	旧ベア加算相当の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	月給の仕組みの整備等	改善後の賃金要件	介護福祉士等の配置	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	HP掲載等を通じた見える化
1	Ⅰ	Ⅰ	有	22.4%	—	—	新加算Ⅰ	24.5%	◎	—	○	○	○	○	○	—	◎	◎
2	Ⅰ	Ⅰ	なし	20.0%	新加算Ⅴ(1)	22.1%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	□	○	○	○	○	○	—	◎	◎
3	Ⅰ	Ⅱ	有	20.3%	—	—	新加算Ⅱ	22.4%	◎	—	○	○	○	○	—	—	◎	◎
4	Ⅰ	Ⅱ	なし	17.9%	新加算Ⅴ(3)	20.0%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	□	○	○	○	○	—	—	◎	◎
5	Ⅰ	なし	有	16.1%	—	—	新加算Ⅲ	18.2%	◎	—	○	○	○	—	—	◎	—	—
6	Ⅰ	なし	なし	13.7%	新加算Ⅴ(8)	15.8%	新加算Ⅲ	18.2%	◎	□	○	○	○	—	—	◎	—	—
7	Ⅱ	Ⅰ	有	18.7%	新加算Ⅴ(2)	20.8%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	—	○	○	△	○	○	—	◎	◎
8	Ⅱ	Ⅰ	なし	16.3%	新加算Ⅴ(5)	18.4%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	□	○	○	△	○	○	—	◎	◎
9	Ⅱ	Ⅱ	有	16.6%	新加算Ⅴ(4)	18.7%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	—	○	○	△	○	—	—	◎	◎
10	Ⅱ	Ⅱ	なし	14.2%	新加算Ⅴ(6)	16.3%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	□	○	○	△	○	—	—	◎	◎
11	Ⅱ	なし	有	12.4%	—	—	新加算Ⅳ	14.5%	◎	—	○	○	—	—	—	◎	—	—
12	Ⅱ	なし	なし	10.0%	新加算Ⅴ(11)	12.1%	新加算Ⅳ	14.5%	◎	□	○	○	—	—	—	◎	—	—
13	Ⅲ	Ⅰ	有	14.2%	新加算Ⅴ(7)	16.3%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	—	△	△	△	○	○	—	◎	◎
14	Ⅲ	Ⅰ	なし	11.8%	新加算Ⅴ(10)	13.9%	新加算Ⅰ	24.5%	◎	□	△	△	△	○	○	—	◎	◎
15	Ⅲ	Ⅱ	有	12.1%	新加算Ⅴ(9)	14.2%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	—	△	△	△	○	—	—	◎	◎
16	Ⅲ	Ⅱ	なし	9.7%	新加算Ⅴ(12)	11.8%	新加算Ⅱ	22.4%	◎	□	△	△	△	○	—	—	◎	◎
17	Ⅲ	なし	有	7.9%	新加算Ⅴ(13)	10.0%	新加算Ⅳ	14.5%	◎	—	△	△	—	—	—	◎	—	—
18	Ⅲ	なし	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。

1

出典：
厚生労働省介護職員の処遇改善HP
制度概要・全体説明資料

（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	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	①+④+⑥+⑦	①+⑤+⑥+⑦	①+⑥+⑦	②+⑥+⑦	①+④+⑦	②+④+⑥+⑦	①+⑤+⑦	②+⑤+⑥+⑦	②+④+⑦	②+⑥+⑦	③+④+⑥+⑦	①+⑦	③+⑤+⑥+⑦	③+⑥+⑦	②+⑦	③+⑤+⑦	③+⑥+⑦	③+⑦
	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%

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