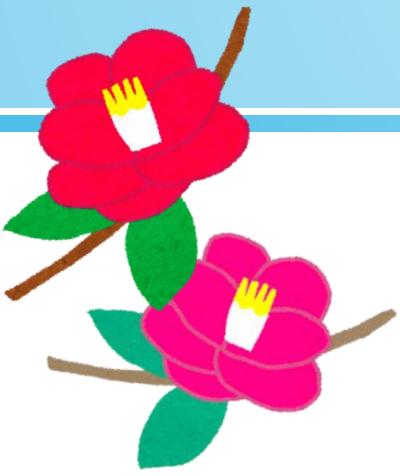


## 処遇改善加算取得促進セミナー

# 令和8年度に向けての取組

～ 新規取得・上位取得を目指して ～



公益財団法人介護労働安定センター 宮城支部

ひまわり社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 松前 ゆかり

この動画でお届けする内容は「令和7年度介護職員等処遇改善加算に関する基本的な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7年2月7日 老発0207第5号）」に基づき作成しました。

次年度介護職員等処遇改善加算の要件・様式等は例年2月後半頃に発出されますので、令和8年度処遇改善加算を算定する場合は改めてご確認ください。

令和8年1月



# 待遇改善加算を活用しよう！

より良い人材の確保と定着につながる！  
サービスの質が向上！  
他の加算等も連動し、事業所の収入アップ！

待遇改善加算・上位加算を取得したい！

現状分析と課題の抽出  
⇒ キャリアパスと職場環境改善策の構築

事業所のレベルアップ

キャリアパス、職場環境改善の検討

キャリアパスや職場環境改善項目と合致させる！

職員のモチベーション向上

職員のレベルアップ

就業規則、給与規程等の見直し

プラスの循環を作ろう！

職員の賃金や賞与アップ！

加算金の支給

職員に周知・実施スケジュールを立てて実施

働きやすい・働きがいのある環境の醸成

労働条件や職場環境の改善

計画実行

# 処遇改善加算の加算率

## 令和7年度

サービス区分	I	II	III	IV
・訪問介護				
・夜間対応型訪問介護	24.5%	22.4%	18.2%	14.5%
・定期巡回・随時対応型訪問介護看護				
・（介護予防）訪問入浴介護	10.0%	9.4%	7.9%	6.3%
・通所介護	9.2%	9.0%	8.0%	6.4%
・地域密着型通所介護				
・（介護予防）通所リハビリテーション	8.6%	8.3%	6.6%	5.3%
・（介護予防）特定施設入居者生活介護	12.8%	12.2%	11.0%	8.8%
・地域密着型特定施設入居者生活介護				
・（介護予防）認知症対応型通所介護	18.1%	17.4%	15.0%	12.2%
・（介護予防）小規模多機能型居宅介護	14.9%	14.6%	13.4%	10.6%
・看護小規模多機能型居宅介護				
・（介護予防）認知症対応型共同生活介護	18.6%	17.8%	15.5%	12.5%
・介護老人福祉施設				
・地域密着型介護老人福祉施設	14.0%	13.6%	11.3%	9.0%
・（介護予防）短期入所生活介護				
・介護老人保健施設	7.5%	7.1%	5.4%	4.4%
・（介護予防）短期入所療養介護（老健）				
・（介護予防）短期入所療養介護（病院等（老健以外））				
・介護医療院	5.1%	4.7%	3.6%	2.9%
・（介護予防）短期入所療養介護（医療院）				

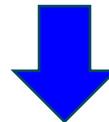
※ 介護予防・日常生活支援総合事業によるサービスを行う事業所は、訪問型は訪問介護と、通所型は通所介護と同じとする。

# 処遇改善加算は一本化へ！

介護職員等処遇改善加算は、令和6年6月より一本化されました！

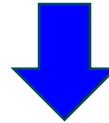
なぜ？

- ① 事業者の賃金改善や申請に係る事務負担を軽減するため
- 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ため
- ③ 事業所全体として柔軟な事業運営を可能とするため



その結果

- ・改善計画書や実績報告書を作成する負担が軽減されました！
- ・介護職以外の看護職や事務職にも柔軟に配分することができるようになりました！
- ・各職員への配分もシンプルになりました！



小規模事業所や介護職以外の職種の人数が多い事業所でも  
算定しやすくなりました！

# 処遇改善加算の算定要件

## 処遇改善加算の各区分で必要な要件

要件名	改善・実施内容	加算区分			
		I	II	III	IV
1. 月額賃金改善要件Ⅰ	月給による賃金改善	○	○	○	○
2. 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	○	○	○	○
3. キャリアパス要件Ⅰ	任用要件・賃金体系の整備等	○	○	○	○
4. キャリアパス要件Ⅱ	研修の実施等	○	○	○	○
5. キャリアパス要件Ⅲ	昇給の仕組みの整備等	○	○	○	
6. キャリアパス要件Ⅳ	改善後の年額賃金要件	○	○		
7. キャリアパス要件Ⅴ	介護福祉士等の配置要件	○			
8. 職場環境等要件	令和7年度以降の要件	◎	◎	○	○

# 月額賃金改善要件

## 1. 月額賃金改善要件 I (月給による賃金改善)

- ・処遇改善加算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の改善に充てること。

事業所で算定する加算の区分がⅠでもⅡでもⅢでも、仮にⅣとした場合の加算額の2分の1以上を毎月支給しなければならないということ。

例) M訪問介護事業所 1ヶ月の介護報酬1,000万円 加算Ⅰの場合

- ・加算Ⅰを算定すると、 → 加算率24.5% → 加算額は245万円
- ・仮に加算Ⅳを算定すると、 → 加算率14.5% → 加算額は145万円
- ・145万円の2分の1は 725,000円

したがって実際の加算額245万円のうち725,000円は月例給与として支払わなければならない。残額の1,725,000円は一時金として支給することも可能。

\*介護報酬は毎月変動するため、固定額にしたい場合は過去の一番高い月の介護報酬額を基準に設定すると、不足が生じにくい。

「月給」を底上げすることが目的！

# 月額賃金改善要件

## 2. 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)

- 対象事業所 → 令和6年5月31日時点で現に旧待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事業所
  - 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すること。
- ・適用除外 → 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  
・令和6年6月以降に開設された事業所

**算出方法**：加算I～IVのそれぞれの加算額に「表3 処遇加算I～IVと旧ベースアップ等加算の比率（介護保険最新情報Vol.1353）」を乗じて算出した額とする。

### 例) M訪問介護事業所 1ヶ月の介護報酬1,000万円、加算Iの場合

- 加算Iの加算率は24.5%
- 加算Iの額は $1,000\text{万円} \times 24.5\% = 245\text{万円}$
- 加算Iと旧ベースアップ等加算の比率は9.7%
- 旧ベースアップ等加算相当額は、 $245\text{万円} \times 9.7\% = 237,650\text{円}$
- 旧ベースアップ等加算相当額の2/3は、 $237,650\text{円} \times 2/3 = \textcolor{red}{158,433\text{円}}$

少数第4位以下を切捨て

\*介護報酬は毎月変動するため、固定額にしたい場合は過去の一番高い月の介護報酬額を基準に設定すると、不足が生じにくい。

新加算：令和6年6月以降の処遇改善加算  
旧加算：令和6年5月以前の処遇改善加算等

# 月額賃金改善要件

＜加算Ⅰ～Ⅳと旧ベースアップ等加算の比率（月額賃金改善要件Ⅱ）＞

サービス区分	I	II	III	IV
・訪問介護	9.7%	10.7%	13.1%	16.5%
・夜間対応型訪問介護				
・定期巡回・隨時対応型訪問介護看護				
・（介護予防）訪問入浴介護	11.0%	11.7%	13.9%	17.4%
・通所介護	11.9%	12.2%	13.7%	17.1%
・地域密着型通所介護				
・（介護予防）通所リハビリテーション	11.6%	12.0%	15.1%	18.8%
・（介護予防）特定施設入居者生活介護	11.7%	12.2%	13.6%	17.0%
・地域密着型特定施設入居者生活介護				
・（介護予防）認知症対応型通所介護	12.7%	13.2%	15.3%	18.8%
・（介護予防）小規模多機能型居宅介護	11.4%	11.6%	12.6%	16.0%
・看護小規模多機能型居宅介護				
・（介護予防）認知症対応型共同生活介護	12.3%	12.9%	14.8%	18.4%
・介護老人福祉施設	11.4%	11.7%	14.1%	17.7%
・地域密着型介護老人福祉施設				
・（介護予防）短期入所生活介護				
・介護老人保健施設	10.6%	11.2%	14.8%	18.1%
・（介護予防）短期入所療養介護（老健）				
・（介護予防）短期入所療養介護（病院等（老健以外））	98%	10.6%	13.8%	17.2%
・介護医療院				
・（介護予防）短期入所療養介護（医療院）				

# キャリアパス要件

## 3. キャリアパス要件 I (任用要件・賃金体系の整備等)

次の(1)から(3)までをすべて満たすこと。

- (1) 介護職員の任用の際ににおける職位、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。



- ※ ただし、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差し支えない。
- ※ キャリアパス要件Ⅲにおいても同様

# キャリアパス要件

## 4. キャリアパス要件 II (研修の実施等)

次の(1)及び(2)を満たすこと。

(1) 介護職員の職務内容を踏まえ、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 研修機会の提供又は技術指導の実施及び介護職員の能力評価

- ①資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供は技術指導等（OJT、OFF-JT等）を実施する。
- ②介護職員の能力評価を行う。

### b 資格取得のための支援

受講のための支援（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。



# キャリアパス要件

## 5. キャリアパス要件 III (昇給の仕組みの整備等)

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。

### 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等の資格を取得したうえ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定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

# キャリアパス要件

## キャリアパスを作成しましょう！

キャリアパスに指定された様式はありません。事業所に合ったスタイルを考えましょう。

例えば？

等級	基本給	勤続年数	ランク
7	330,000～		管理者
6	300,000～	入職7年以上	サービス提供責任者チーフ
5	290,000～	入職7年以上	サービス提供責任者
4	260,000～	入職5年経過時の考課による	主任、ユニットリーダー
3	230,000～	入職3年経過後の考課による	中堅
2	200,000～	入職2年経過後の考課による	メンター
1	180,000～	入職初年～入職2年	

役職手当	
管理者	30,000
サービス提供責任者チーフ（課長級）	20,000
サービス提供責任者（係長級）	15,000
主任	10,000
ユニットリーダー	5,000

資格手当		
1	介護福祉士	10,000
2	実務者研修修了	5,000
3	初任者研修修了	2,000
4	○○認定資格	1,000
5	□□認定資格	1,000

※1～3は該当するもののいずれか

就業規則や  
賃金規程と  
合致させること！

# キャリアパス要件

## 6. キャリアパス要件 IV (改善後の年額賃金要件)

- 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（処遇改善加算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。（処遇改善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。）

**(※)** : 介護福祉士 + 勤続年数が概ね10年以上

### ・小規模事業所等一部例外あり

- ①小規模事業所等で職種間の賃金のバランスに配慮が必要な場合
- ②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、ただちに年額440万円まで賃金を引き上げることが困難な場合
- ③年額440万円の賃金改善の行うに当たり、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場合

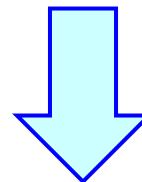
# キャリアパス要件

## 7. キャリアパス要件 V (介護福祉士等の配置要件)

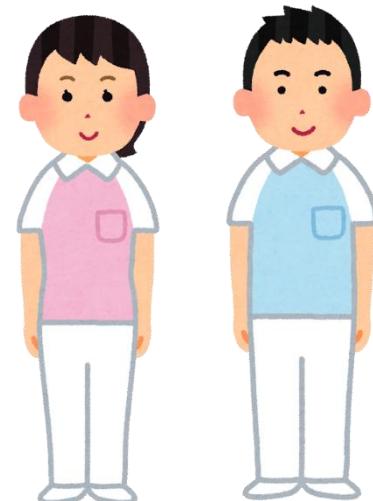
サービス類型ごとに一定以上の介護福祉士等を配置していること。

処遇改善加算を算定する事業所又は当該事業所が併設している本体事業所においてサービス類型ごとに

- ・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
  - ・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。



(次ページ表参照)



# キャリアパス要件

## キャリアパス要件V (介護福祉士等の配置要件)

サービス区分	加算区分		
・訪問介護	特定事業所加算Ⅰ	特定事業所加算Ⅱ	一
・夜間対応型訪問介護			一
・定期巡回・随時対応型訪問介護看護			一
・（介護予防）訪問入浴介護			一
・通所介護			一
・地域密着型通所介護			サービス提供体制強化加算Ⅲイ又はロ
・（介護予防）通所リハビリテーション	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	一
・（介護予防）特定施設入居者生活介護			入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ
・地域密着型特定施設入居者生活介護			入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ
・（介護予防）認知症対応型通所介護			一
・（介護予防）小規模多機能型居宅介護			一
・看護小規模多機能型居宅介護			一
・（介護予防）認知症対応型共同生活介護			一
・介護老人福祉施設			日常生活継続支援加算Ⅰ又はⅡ
・地域密着型介護老人福祉施設			日常生活継続支援加算Ⅰ又はⅡ
・（介護予防）短期入所生活介護			併設本体施設にて処遇加算Ⅰの届出あり
・介護老人保健施設			一
・（介護予防）短期入所療養介護（老健）			併設本体施設にて処遇加算Ⅰの届出あり
・（介護予防）短期入所療養介護（病院等（老健以外））			併設本体施設にて処遇加算Ⅰの届出あり
・介護医療院			一
・（介護予防）短期入所療養介護（医療院）			併設本体施設にて処遇加算Ⅰの届出あり
・訪問型サービス（総合事業）	併設本体事業所にて旧特定加算Ⅰ又は新加算Ⅰの届出	特定事業所加算Ⅰ又はⅡに準じる市町村独自加算	一
・通所型サービス（総合事業）	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡに準じる市町村独自加算の届出

# 職場環境等要件

## 8. 職場環境等要件

	区分	加算Ⅰ, Ⅱ	加算Ⅲ, Ⅳ
①	入職促進に向けた取組	2つ以上	1つ以上
②	資質の向上やキャリアアップに向けた支援	2つ以上	1つ以上
③	両立支援・多様な働き方の推進	2つ以上	1つ以上
④	腰痛を含む心身の健康管理	2つ以上	1つ以上
⑤	生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	3つ以上	2つ以上
⑥	やりがい・働きがいの醸成	2つ以上	1つ以上

※ 処遇改善加算Ⅰ, 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、ホームページや介護サービス情報公表システムの「事業所の特色」欄に記載すること！

### ＜⑤生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組について＞

※ 生産性向上推進体制加算を算定している場合には⑤を満たすものとする。

※ 小規模事業者（1法人1事業所のみの運営等）の場合は、④の取組を実施していれば要件を満たすものとする。

# 職場環境等要件

- ◇ 処遇改善加算Ⅰ・Ⅱを算定する場合は6区分の全てについてそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上、うち、（⑯又は⑰）は必須）の取組を行うこと。）
- ◇ 処遇改善加算Ⅲ・Ⅳを算定する場合6区分の全てについてそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上の取組を行うこと。）

区分	内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li><li>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）</li><li>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度向上の取組の実施</li></ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>⑥ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li><li>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</li><li>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</li></ul>
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li><li>⑪ 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、具体的な取得目標、（例えば、1週間以上の休暇を年に〇回取得、付与日数のうち〇%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。</li><li>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。</li></ul>

# 職場環境等要件

区分	内容
腰痛を含む心身の健康管理	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑲ 5S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。</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>㉒ 介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、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を含む）の導入</p> <p>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（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。</p> <p>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</p>
やりがい・働きがいの醸成	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>

# 職場環境等要件

令和7年度以降の職場環境等要件のうち、特に注目すべき項目

## 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

### ・キャリアアップの各段階ごとの研修の実施

#### ライン上のキャリアアップ

##### ・ファーストステップ研修

新入職員向けに介護の基礎的な知識や技術の修得  
OFF-JTとOJTを組み合わせて実施すると効果的  
メンター制を導入 など

##### ・ユニットリーダー研修

一定の経験を有する職員に対し、ユニットごとのまとめ役としての自  
覚と役割を理解し、実践する など

##### ・マネジメント研修

管理職として職員をまとめ、より良質な介護サービスの提供と事業の  
発展のために貢献できる知識や能力を高める など

#### 専門性におけるキャリアアップ

- ・喀痰吸引
- ・認知症ケア
- ・レクリエーション
- ・コミュニケーション など

#### 資格におけるキャリアアップ

- ・介護職員初任者研修
- ・介護職員実務者研修
- ・介護福祉士取得 など

# 職場環境等要件

令和7年度以降の職場環境等要件のうち、特に注目すべき項目

## 両立支援・多様な働き方の推進

### ・年次有給休暇の確実な取得

#### 年次有給休暇取得の工夫例

- 事業所の年間取得目標を設定する
- ↓
- 計画付与制度の導入（労使協定要・届出不要・就業規則に明記）
  - 半日休の導入（就業規則に明記）
  - 毎月のシフト編成時に本人の希望を取り入れて予め年次有給休暇を組み込む
  - 交代で連続した年次有給休暇を取得する

- ↓
- 定期的に職員の取得日数・取得率を確認する

- ↓
- 取得日数が少ない職員に対し要因を分析し、残りの期間で取得できるようシフト等の見直しを図る



# 職場環境等要件

令和7年度以降の職場環境等要件のうち、特に注目すべき項目

## 生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組

- 「生産性向上委員会」を主軸に、各業務の内容や手順の見直しと改善

生産性向上 = 業務改善

- 生産性向上を検討・実施する委員会等の立ち上げ
- 現場の課題の洗い出し
- 業務改善項目の優先順位をつける
- 全員で共有
- 実現可能なものから取り組む

令和9年度義務化！

### ＜生産性向上委員会＞

（利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会）の設置



# 介護職員等への配分

令和6年6月～

- ・介護職員への配分を基本とする。
- ・経験・技能のある介護職員に重点的に配分する。（各事業者の裁量で設定）サービス類型ごとに1人以上年収440万円以上にする。
- ・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。

注 以下のような勤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。

- ・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。
- ・同一法人内的一部の事業所のみに賃金改善を集中させること。 等



# 介護職員等への配分

## ＜処遇改善加算の支給方法＞

加算金は、労働の対価としての「賃金」として支給しなければならない。

例えば

- ・基本給に上乗せして支給
- ・処遇改善手当として支給
- ・資格手当として支給
- ・役職手当として支給
- ・業務手当として支給
- ・ボーナスとして支給 (ボーナスのみはNG) etc.

- ・支給方法は事業所に合ったものを選ぶ
- ・組み合わせもOK



NG!

- 
- ・通勤手当
  - ・住宅手当
  - ・家族手当
  - ・健康診断の費用
  - ・資格取得や研修の費用
  - ・退職金
  - ・物品購入費用 など

# 介護事業所の検討課題

## ＜月額賃金改善要件＞

- ・毎月必ず一定額以上を支給する必要があるため、支給方法と支給時期について検討する必要がある。



早めに支給方針を決め、職員に周知することが求められる。

## ＜キャリアパス要件Ⅰ,Ⅱ,Ⅲ＞

- ・従前と変更はないが、確実に実施することが必要。



事業所の就業規則等を見直し、必要な改定を実施する。就業規則等と実態に「ズレ」がないよう確認する。

## ＜職場環境等要件＞

- ・取組項目が増加しているため、新たに取り組む内容について早めに検討する。



職員と検討する場をもって実現可能なものから順次取組を進める。

## ＜職員への配分＞

- ・職種間の配分が柔軟になったため介護職以外にもこれまで以上に支給できるようになるが、そうすると、介護職への配分額が結果的に少なくなってしまう恐れがある。



事業所内で十分検討することが必要。

いざれも資料等を整備しておくこと！



**新規取得を目指す  
事業所さまへ**

# 新規取得を目指す事業所さま

## 新規に事業所を開設された方

- 予想される1ヶ月の介護報酬総額に処遇改善加算の加算率を掛けてみましょう。  
1ヶ月の予想加算額が算出されます。→ 1人当たりいくら配分できるか試算しましょう。

例えば 通所介護 1ヶ月の介護報酬総額 400万円 職員数8名 の場合

加算区分	I	II	III	IV
加算率	9.2%	9.0%	8.0%	6.4%
加算額	368,000円	360,000円	320,000円	256,000円
1人あたり	46,000円	45,000円	40,000円	32,000円

- 次に各種要件について、現在満たしている項目と満たしていない項目を調べましょう。  
→ 満たしている項目についてはルール化・制度化しており明文化されているか確認しましょう。  
→ 満たしていない項目については、取り組みやすいものは何か検討しましょう。

# 新規取得を目指す事業所さま

事業所は以前より開設していたが、取得を躊躇している方

- これまで取得に踏み切れなかった理由について考えましょう。
  - 提出書類が煩雑そうで、とてもできないと思ったから?  
→ 処遇改善加算等が一本化されたことにより様式もかなりシンプル化されました。
  - 様々な職種の方がいる中で、格差が出てしまいそうだから?  
→ 柔軟な配分が認められるようになり、職種間のバランスがとりやすくなりました。
  - 利用者減などで、職員の賃金を下げるを得ないこともありますから?  
→ どうしても現行の賃金水準を維持できない場合は、「特別な事情による届出書」の提出を検討しましょう。
  - 各種要件を満たせそうにないから?  
→ 実際には職員に対してさまざまな支援等を実施しているのに、制度化されていなかったり、計画を立てないまま実施している例が多く見られます。実態を整理し明文化することを検討しましょう。



**上位加算を目指す  
事業所さまへ**

# 上位加算を目指す事業所さま

現在の加算区分は何を算定していますか？

	要件名	改善・実施内容	加算区分			
			I	II	III	IV
1.	月額賃金改善要件Ⅰ	月給による賃金改善	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	キャリアパス要件Ⅰ	任用要件・賃金体系の整備等	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	キャリアパス要件Ⅱ	研修の実施等	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	キャリアパス要件Ⅲ	昇給の仕組みの整備等	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
6.	キャリアパス要件Ⅳ	改善後の年額賃金要件	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
7.	キャリアパス要件Ⅴ	介護福祉士等の配置要件	<input type="radio"/>			
8.	職場環境等要件	令和7年度以降の要件	◎	◎	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IVからⅢへ

- キャリアパス要件Ⅲについて改善

IVからⅡへ

- キャリアパス要件Ⅲ、キャリアパス要件Ⅳに加え、職場環境等要件が倍増

ⅢからⅡへ

- キャリアパス要件Ⅳに加え、職場環境等要件が倍増

I

- Iのみ介護福祉士等配置要件が必須

# 専門家による無料個別相談支援を実施します！

待遇改善加算取得に必要な  
人事制度や評価制度の構築

上位加算取得時に注意するポイント

就業規則等の改定方法

職場環境等要件の各項目の満たし方

キャリアパス作成

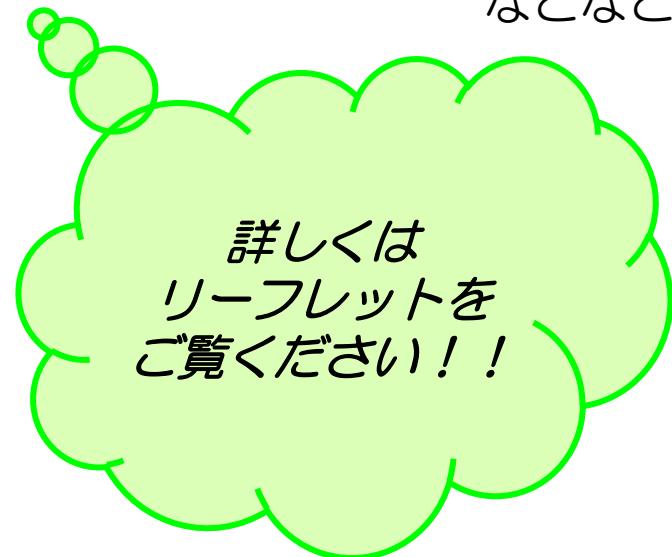
などなど

【お問い合わせ・お申し込み】

公益財団法人 介護労働安定センター宮城支部

〒984-0051 仙台市若林区新寺1-2-26  
小田急仙台東口ビル7階

TEL : 022-291-9301 FAX : 022-291-9302  
e-mail : [miyagi@kaigo-center.or.jp](mailto:miyagi@kaigo-center.or.jp)



詳しくは  
リーフレットを  
ご覧ください！！

# 笑顔でいっぱいの職場をめざして！



ご清聴ありがとうございました