

# 処遇改善加算の支給に関する考え方について

2024.04.01 現在  
医療法人優誠会

(はじめに)

以下の考え方において、加算名の表記および指す内容は次のとおりとする。

- ・ 処遇改善加算＝介護職員処遇改善加算および福祉・介護職員処遇改善加算
- ・ 特定加算＝介護職員等特定処遇改善加算および福祉・介護職員等特定処遇改善加算
- ・ ベースアップ加算＝介護職員等ベースアップ等支援加算および福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算
- ・ 新加算＝介護職員等処遇改善加算および福祉・介護職員等処遇改善加算
- ・ 処遇改善加算等＝上記すべての加算

## 【I】賃金水準の考え方

- ・ 全職員一律、時給 870 円を基準とする。
- ・ 月給に換算した場合、151,400 円（＝870 円×173.8 時間）を基準とする。なお、この月給には基本給の他、役職手当・職能手当・資格手当・調整手当を含み、固定残業代は含まないものとする。

## 【II】支給対象者のグループ分類の考え方

- ・ 処遇改善加算等の支給対象者は、次の 3 グループに分類する。
  - ・ A グループ（技能・経験のある介護職員）
  - ・ B グループ（その他の介護職員）
  - ・ C グループ（その他の職員）
- ・ A グループに所属するものは、介護福祉士等の資格を有し、勤続年数に関わらず職場のリーダー的な役割を担っている介護職員とする。
- ・ B グループに所属するものは、A グループに所属しない介護職員とする。
- ・ C グループに所属するものは、介護職員以外の職員（管理者・生活相談員・看護職員・機能訓練指導員・理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・計画作成責任者・オペレーター・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・事務・軽作業・調理、など）とする。
- ・ 賃金改善期間中に 1 度でも介護職員として勤務した実績のある職員は、A グループまたは B グループの所属とする。

## 【III】処遇改善加算等の支給対象者の考え方

- ・ 処遇改善加算の支給対象者は A グループおよび B グループとする。
- ・ 特定加算の支給対象者は A グループ、B グループおよび C グループとする。
- ・ ベースアップ加算の支給対象者は、A グループ、B グループおよび C グループのうち、下記いずれかの資格に対し資格手当が支給されている職員とする。  
（ベースアップ加算の支給対象となる資格）介護福祉士・社会福祉士・精神保健福祉士・社会福祉主事・初任者研修・実務者研修・ヘルパー2 級・ヘルパー1 級・介護職

## 員基礎研修

- ・ 新加算の支給対象者は A グループ、B グループおよび C グループとする。

### 【IV】 処遇改善加算等の支給の考え方

- ・ 賃金改善期間は、6 月から翌年 5 月とする。
- ・ 処遇改善加算等は、グループごとに人事考課に基づく個々人の支給額を決定し、次の項目にて支給する。
  - ・ 基本給
  - ・ 各種手当（役職手当・職能手当・資格手当・特別手当・調整手当）
  - ・ 賞与
  - ・ 法定福利費（処遇改善加算等により支給した金額に相当する分のみ）

具体的には、支給対象者が介護職員として勤務した月について、【I】で定める賃金水準を超えて支給する部分（以下、賃金改善額）を処遇改善加算等により支給する。

- ・ ベースアップ加算の支給対象となる資格について資格手当が支給されている職員は、令和 4 年 2 月勤務分の給与より、月給の場合 5,000 円、時給の場合 50 円をベースアップ加算として上乗せし支給する。
- ・ 支給対象者が介護職員として勤務していない月があった場合、その月の賃金改善額は法人独自の取り組みにより支給する。この時、所属グループの変更は行わない。
- ・ 処遇改善加算等の配分は、賃金改善額の範囲内において、取得した処遇改善加算等の金額、各加算の支給要件（特定加算におけるグループごとの配分比率、ベースアップ加算における一時払い分の割合の上限）などから総合的に判断する。

### 【V】 その他

- ・ 処遇改善加算等にかかる制度に変更があった場合は、以上の考え方についても変更することがある。また、制度が終了する場合は当然廃止するものとする。

## 2023年度 処遇改善加算等による賃金改善実績について

2023年度におけ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、介護職員処遇改善支援補助金、福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算および福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金の取得実績と賃金改善実績は下記のとおりです。

【高齢者介護】	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	法人独自の 賃金改善額	合計
取得実績 (2023年4月 ～2024年3月)	15,077,528	4,601,747	2,792,221	/	22,471,496
賃金改善額 (2023年7月支給 ～2024年6月支給)	28,840,197	6,256,002	2,832,589	1,766,009	39,694,797

【障がい者支援】	福祉・介護職員 処遇改善加算	福祉・介護職員等 特定処遇改善加 算	福祉・介護職員等 ベースアップ等 支援加算	法人独自の 賃金改善額	合計
取得実績 (2023年4月 ～2024年3月)	137,842	40,736	34,483	/	213,061
賃金改善額 (2023年7月支給 ～2024年6月支給)	196,355	56,588	45,726	0	298,669

# 処遇改善加算の取り組み 《介護保険》

当社では『介護職員処遇改善加算（以下、処遇改善加算）』、『介護職員等特定処遇改善加算（以下、特定加算）』、『介護職員等ベースアップ等支援加算（以下、ベア加算）』および『介護職員等処遇改善加算等（以下、新加算）』につきまして、下記のように取得しています。

## 《処遇改善加算の取得状況》

(2024.06.01 現在)

施設名	処遇改善加算	特定加算	ベア加算	新加算
デイサービスささえあい太陽まとは	I	II	あり	II
ささえあい太陽 巡回サービス穂希	I	II	あり	I
通所リハビリ ケア・GO・ハピネス	I	I	あり	I

\* 2024年6月1日より、処遇改善加算、特定加算、ベア加算は、新加算に1本化されます。

=====

### ● 『新加算』の取得について

新加算の取得に当たり、次の要件を満たしております。

#### ①月額賃金改善要件Ⅰ（月給による賃金改善）

新加算ⅠからⅢまでのいずれかを算定する場合にあつては、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以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当（以下『基本給等』）の改善に充てること。

#### 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）

新規に新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合、仮に旧ベア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。

\* 弊社においては旧加算においてベア加算の算定要件を継続して満たしております。

#### ③キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）

以下の要件をすべて満たすこと。

- （1）介護職員の任用の際における職位、職責または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）上記（1）に掲げる職位、職責または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）上記（1）（2）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、すべての介護職員に周知していること。

#### ④キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

以下の要件をすべて満たしていること。

（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、資質向上の目標および次の a または b に掲げる事項に関して具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施また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、研修機会の提供また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。

※ OJT ……日常の職場実務を通して行う職業教育

OFF-JT ……日常業務以外の座学や講習等において行う職業教育

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）上記（１）について、すべての介護職員に周知していること。

#### ⑤キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）

以下の要件をすべて満たしていること。

（１）介護職員について、経験もしくは資格等に応じて昇給する仕組み、または一定の基準に基づき定期的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』や『実務者研修修了者』などの取得に応じて昇給する仕組みであること。ただし、介護福祉士資格を有して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的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）上記（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、すべての介護職員に周知していること。

#### 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（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。ただし以下のよ

うに、例外的に当該賃金改善が困難なことに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く、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。

⑦キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件） \*新加算Ⅱでは不要

以下の区分の届出を行っていること。

- ・通所介護 \_\_\_\_\_ サービス提供体制強化加算ⅠまたはⅡ
- ・通所型サービス（総合事業） \_\_\_\_\_ サービス提供体制強化加算ⅠまたはⅡ  
またはそれに準じる市町村独自の加算
- ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護 \_\_\_\_\_ サービス提供体制強化加算ⅠまたはⅡ
- ・（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またはⅡ

⑧職場環境等要件

（※内容の詳細は下記『職場環境等要件について』の項に記載しています）

新加算ⅠまたはⅡの取得に当たっては『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』および『やりがい・働きがいの醸成』の区分ごとに1以上の取組を実施すること。

また、職場環境等の改善に係る取組については、すべての介護職員へ周知し、介護サービスの情報公表制度の活用やホームページへの掲載等により外部から見える形で公表すること。

\*令和7年度より、要件のいくつかが増加・改定されます。

=====

●『職場環境等要件』について

当社で取り組んでいる項目は下記のとおりです。

《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
- ・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》

- ・子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備
- ・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》

- ・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・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
- ・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

=====

## ● 関連情報

老発0315 第2号（令和6年3月15日）

介護保険最新情報【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】

[https://www.city.fukuoka.lg.jp/fukushi/jigyousyasido/health/00/05/documents/notice\\_1215.pdf](https://www.city.fukuoka.lg.jp/fukushi/jigyousyasido/health/00/05/documents/notice_1215.pdf)

# 処遇改善加算の取り組み 《障害福祉サービス》

当社では『福祉・介護職員処遇改善加算（以下、処遇改善加算）』、『福祉・介護職員等特定処遇改善加算（以下、特定加算）』、『福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算（以下、ベア加算）』および『福祉・介護職員等処遇改善加算等（以下、新加算）』につきまして、下記のように取得しています。

## 《処遇改善加算の取得状況》

(2024.06.01 現在)

施設名	処遇改善加算	特定加算	ベア加算	新加算
デイサービスささえあい太陽まとは (生活介護)	I	II	あり	II
デイサービスささえあい太陽まとは (生活訓練)	I	II	あり	II
デイサービスささえあい太陽まとは (機能訓練)	I	II	あり	II

\* 2024年6月1日より、処遇改善加算、特定加算、ベア加算は、新加算に1本化されます。

## ● 『新加算』の取得について

新加算の取得に当たり、次の要件を満たしております。

### ①月額賃金改善要件 I（月給による賃金改善）

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 以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当（以下『基本給等』）の改善に充てること。

### 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）

新規に新加算 I から IV までのいずれかを算定する場合、仮に旧ベア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。

\* 弊社においては旧加算においてベア加算の算定要件を継続して満たしております。

### ③キャリアパス要件 I（任用要件・賃金体系の整備等）

以下の要件をすべて満たすこと。

- (1) 福祉・介護職員の任用の際における職位、職責または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) 上記（1）に掲げる職位、職責または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) 上記（1）（2）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、すべての福祉・介護職員に周知していること。

#### ④キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

以下の要件をすべて満たしていること。

（１）福祉・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、資質向上の目標および次の a または b に掲げる事項に関して具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施また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、研修機会の提供または技術指導等を実施（OJT、OFF-JT 等）するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行うこと。

※ OJT ……日常の職場実務を通して行う職業教育

OFF-JT ……日常業務以外の座学や講習等において行う職業教育

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）上記（１）について、すべての福祉・介護職員に周知していること。

#### ⑤キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）

以下の要件をすべて満たしていること。

（１）福祉・介護職員について、経験もしくは資格等に応じて昇給する仕組み、また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』や『実務者研修修了者』などの取得に応じて昇給する仕組みであること。ただし、介護福祉士資格を有して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）上記（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、すべての福祉・介護職員に周知していること。

#### ⑥キャリアパス要件Ⅳ（改善後の年額賃金要件）

経験・技能のある福祉・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。ただし以下のように、例外的に当該賃金改善が困難なことに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く、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。

**⑦キャリアパス要件Ⅴ（配置等要件） \*新加算Ⅱでは不要**

福祉専門職員配置等加算（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護にあっては特定事業所加算）の届出を行っていること。

※ 重度障害者等包括支援、施設入所支援、短期入所、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援にあっては配置等要件が無いため、本要件は不要。

**⑧職場環境等要件**

（※内容の詳細は下記『職場環境等要件について』の項に記載しています）

新加算ⅠまたはⅡの取得に当たっては『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』および『やりがい・働きがいの醸成』の6区分のうち3区分について1以上の取組を実施すること。

また、職場環境等の改善に係る取組については、すべての介護職員へ周知し、障害福祉サービス等情報公表制度の活用やホームページへの掲載等により外部から見える形で公表すること。

\* 令和7年度より、要件のいくつかが増加・改定されます。

=====

**●『職場環境等要件』について**

当社で取り組んでいる項目は下記のとおりです。

**《入職促進に向けた取組》**

- ・ 法人や事業所の経営理念や支援方針・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等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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
- ・ 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
- ・障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮

### 《腰痛を含む心身の健康管理》

- ・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・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
- ・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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善
- ・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
- ・利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
- ・支援の好事例や、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

=====

## ● 関連情報

障障発0326第4号（令和6年3月26日）

『福祉・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』

<https://www.city.fukuoka.lg.jp/fukushi/shisetsushien/health/syougaijiritusienh/ou/documents/kunituuti.pdf>