

はじめに

訪問介護サービスの倒産件数は増加傾向にあり、2023年には67件、2024年は81件に達して前年を上回りました。また、廃業は448件と過去最多を記録しました。介護業界でも、特に訪問介護事業者の倒産・廃業が目立ちます。人手不足や競争激化が要因とされ、訪問介護職員の有効求人倍率は15倍を超えました。人材確保が困難な状況にある状況が続いています。

しかし、厚生労働省の調査では、訪問介護事業所数は増加傾向にあり、令和元年の3万4,825事業所から令和5年には3万6,905事業所に増えました。倒産が増加しても、全体の事業所数は増加していて、競争の激化と職員確保の難しさによって淘汰が進んでいると考えられます。

2024年6月に開始された介護職員等処遇改善加算の算定率は訪問介護サービスで特に低く、未算定が21%、下位区分（区分ⅢまたはⅣ）が52%と報告されています。求職者は賃金を重視する傾向が強まり、処遇改善加算を活用できない事業所は人材確保が難しく、廃業に追い込まれています。生産性向上と人材確保が緊急の課題となっています。

2025年度からの新たな「職場環境等要件」には生産性向上への取組みが求められますが、特例を活用して実施を誓約すれば2025年度中の上位区分の算定が認められます。「キャリアパス要件Ⅲ」も、2025年度も引き続き、誓約による対応が認められます。いま、国は処遇改善加算の算定率向上を目指して、算定要件の簡略化を進めています。

今後は、生産性向上への対応が主な受給要件となることから、介護現場の業務効率化が急務となりました。生産性向上というと、ICT化が重要視されがちですが、高価な介護ロボットではなく、業務の見直しによる効率化が本質的な目的です。ICT技術を活用だけでなく、業務プロセスの標準化と現場職員の意見を反映した仕組みづくりが求められるのです。

この書籍から、介護施設、介護事業者の適切な加算算定を進め、さらに上位区分の算定を実現していただきたいと願っております。

最後になりますが、本書の制作にあたり、社会福祉法人江寿会様、社会福祉法人自靖会様、株式会社トーリツ様をはじめ、多くの介護事業所の皆様に資料提供においてご協力を賜りました。この場を借りてお礼申し上げます。

CONTENTS

第1章

2024年度介護報酬改定による変更点

I	介護職員等処遇改善加算における変更内容	12
I-①	新加算は多くの問題を抱えている	12
I-①-1	問題点① 年収440万円ルールが残り、月額8万円昇給ルールは2024年度で廃止	12
I-①-2	問題点② 旧処遇改善加算の区分Ⅲの要件を満たしても新加算を算定できない	14
I-①-3	問題点③ 最上位区分の加算算定のハードルが高く小規模事業者では生かしきれない	14
I-②	新加算の算定ポイント	15
I-③	改善後の賃金額水準に関するルールが緩和	16
I-④	賃金改善方法は月額重視	17
I-⑤	職場環境等要件では生産性向上を重視	17
II	介護職員等処遇改善加算を算定するための3要件	19
II-①	キャリアパス要件	19
II-②	月額賃金の改善要件	21
II-②-1	賃金改善の実施に係る基本的な考え方	21
II-②-2	2025年度のさらなるベースアップにつなげるための工夫	22
II-③	職場環境等要件	23
III	キャリアパス要件の詳細解説	25
III-①	キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）	27
III-②	キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）	28
III-③	キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）	29

Ⅲ－④	キャリアパス要件Ⅳ（改善後の年額賃金要件）	30
Ⅲ－⑤	キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）	31
Ⅳ	月額賃金の改善要件の詳細解説	32
Ⅳ－①	月額賃金改善要件Ⅰ（月給による賃金改善）※ 2025 年度から適用	32
Ⅳ－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）	33
Ⅴ	職場環境等要件（2025 年度以降）の詳細解説	34
Ⅴ－①	業務効率化や職場改善による介護職員の負担軽減とサービスの質向上の両立を目的としている	34
Ⅴ－②	新加算ⅠまたはⅡを算定する場合	36
Ⅴ－③	新加算ⅢまたはⅣを算定する場合	38
Ⅴ－④	職場環境等要件の特例措置	38
Ⅴ－⑤	2024 年度の経過措置	38
Ⅵ	2025 年度介護職員等処遇改善加算における特例措置	39
Ⅵ－①	さらなる賃上げ等を支援するための補助金	39
Ⅵ－①－1	背景	39
Ⅵ－①－2	支給要件等	40
Ⅵ－①－3	補助金の受給手順	42
Ⅵ－②	さらなる処遇改善加算の取得促進のための要件弾力化と申請様式の簡素化	43
Ⅵ－②－1	背景	43
Ⅵ－②－2	キャリアパス要件の弾力化	45
Ⅵ－②－3	職場環境等要件の弾力化	48
Ⅵ－②－4	申請様式の簡素化	49
第2章	介護職員等処遇改善加算を算定するための人事制度を考える	
Ⅰ	人事制度を考える上で考慮すべき事項	52
Ⅰ－①	介護業界の特性	52

I-①-1	上限が決まっている介護報酬の範囲内で職員に報いるため処遇改善加算の算定は必須	52
I-①-2	職員確保における厳しい現実	53
I-①-3	職種、サービスの種類の多さゆえ人事制度が複雑になりやすい	55
I-②	留意すべき労働関係法令	56
I-②-1	労働時間、休日・休暇	56
I-②-2	同一労働同一賃金	58
I-②-3	最低賃金	67
I-③	新加算の要件を再度確認する	69
II	介護事業所の人事制度の全体像	71
III	シンプルなキャリアパスの作成手順(小規模事業所向け)	76
III-①	事業所の職員のカテゴリー分類を行う	77
III-②	キャリアパス要件を満たすための要件を順番に考える	77
III-②-1	任用要件	77
III-②-2	賃金要件	77
III-②-3	昇給・昇格要件	78
III-②-4	新制度へ職員を移行させた場合の運用を検討する	78
IV	等級要件の策定	81
IV-①	階層の決定	81
IV-①-1	直線なのか、複線なのか	81
IV-①-2	階層はいくつ必要なのか	82
IV-②	等級要件表(キャリアパス表)の中身をつくる	83
IV-②-1	各等級のイメージ	83
IV-②-2	事業所が求める能力、仕事	83
IV-③	等級要件表(キャリアパス表)の改定	84
IV-③-1	キャリアパスが形骸化し、運用がうまくいかなかったら	84
IV-③-2	問題点を見つけて、再度キャリアパスを策定する	86
IV-④	生成AIの力を借りて等級要件表を策定する	87

IV-④-1	たたき台を作るのは生成 AI の得意分野	87
IV-④-2	どのように応用していくかは介護事業所で考える	88
V	賃金制度の策定	91
V-①	賃金改定のために事前に準備するデータ	91
V-②	月額賃金に割り振れる金額を想定する	92
V-③	処理改善加算の対象にならない事業所における対応を 考える	93
V-④	賃金の組換えのステップ	94
V-④-1	現状分析を行う	94
V-④-2	ヒアリング（介護事業所の方向性の決定）	96
V-④-3	等級要件表（キャリアパス表）の確認	96
V-④-4	賃金体系の検討（手当を見直す）	97
V-④-5	各等級の基本給レンジの決定	100
V-④-6	昇降給、昇降格要件の決定	104
V-④-7	全職員の移行データを作成する	105
VI	新人事制度の運用にあたって	106
VI-①	新人事制度を運用するために必要な準備	106
VI-①-1	就業規則、賃金規程、人事考課規程等の作成（もしくは 変更）	106
VI-①-2	職員向け説明会の実施	107
VI-①-3	労働条件変更通知書等の交付	108
VI-②	より良い事業所にしていくために	108
第3章	介護職員等処遇改善加算を算定するための の評価制度を策定する	
I	評価制度導入にあたっての留意点	110
I-①	評価制度の導入を前向きに捉えてもらえるよう意義、目的 を職員に伝える	110
I-②	評価者の目線合わせなど、制度を運用するための体制づく りも必要	111

II 評価制度導入の枠組み	112
III 評価の目的に合わせて評価項目を決定する	113
III-① 各等級の職員に事業所が求めるあるべき姿、行動を伝えて いきたい場合	113
III-② 等級要件表に沿って評価を行う場合	120
III-③ 技術（介護スキル、マネジメントスキル等）を評価したい 場合	126
III-④ 目標の達成実績を評価に取り入れたい場合	127
IV 部署や職種、等級の数から作成する評価表の枚数を決める ...	129
IV-① キャリアパスの階層を考えて評価表がカバーする領域を 決める	129
IV-② 職種別の評価表はどこまで作成すればよいか	131
V 評価結果を何に連動させるのかを決める	133
V-① 評価結果は処遇に連動させるのが一般的	133
V-② 処遇に連動させるのが難しい場合は教育、研修の一環とし て導入する	134
VI 評価体制・スケジュールを決める	135
VI-① 評価体制を決める	135
VI-①-1 被評価者と評価者のバランスを考えて評価体制をつくる	135
VI-①-2 評価者研修を実施する	136
VI-② 評価スケジュールを決める	137
VI-②-1 評価制度の流れを確認する	137
VI-②-2 介護事業所における評価スケジュールの考え方	139
VI-②-3 評価期間を決める	140
VI-②-4 処遇に反映するタイミングを決定する	140
VI-②-5 評価表の配付時期や面談の実施時期を決める	141
VII 評価制度の構築フロー	142
VII-① 評価表の形式を確定する	143
VII-② 項目ごとに点数の基準を決める	143
VII-③ 仮評価を行い、評価表の妥当性を見る	150

第4章

評価結果を処遇に反映する

I	はじめに	154
II	評価点を評語化する	155
III	評価結果を昇給、降給に反映する	157
III-①	予算に合わせて昇給幅を変動できるようにしておく	157
III-②	各等級の号俸には上限を設ける	158
III-③	降給に反映する場合の留意点	159
IV	評価を賞与へ反映させる	160
IV-①	原資は予算（介護事業所の今年度決算）の予測値から割り出せるようにし、処遇改善加算を含めた配分を考える	160
IV-②	評価結果を賞与係数に反映する方法	161
IV-③	評価をポイントで反映する方法（ポイント制賞与）	162
V	評価を昇格・降格に反映させる	165

第5章

非正規職員のキャリアパスを策定する

I	はじめに	168
I-①	ほぼフルタイムで勤務する非正規職員の扱い	168
I-②	正職員に支給されている手当等の扱い	169
II	簡易なキャリアパスを策定する場合	170
II-①	保有資格と連動させるキャリアパス	170
II-②	経験年数、勤続年数と連動させるキャリアパス	171
II-②-1	最低賃金の上昇が続く事実上キャリアパスが崩壊しているケースが増加	171
II-②-2	勤続年数や最低賃金の額に応じて各人の昇給幅が決まるキャリアパスへと見直す	172
II-②-3	昇給原資には処遇改善加算を使用すべき	173
II-③	評価によるキャリアパス	173

Ⅲ 同一労働同一賃金を勘案したキャリアパスを策定する場合 (中、大規模事業所向き).....	175
Ⅳ 登録型訪問介護ヘルパーのキャリアパス	177
Ⅳ-① 登録型訪問介護ヘルパーの出来高給の賃金表に資格手当を 上乗せ、または内包する場合	177
Ⅳ-② 賞与、一時金等で等級別階段を作る場合	178
Ⅳ-③ 簡単な評価表を作成してキャリアパスに応用する場合	179

第6章

現行制度の課題別賃金制度改定の実務

Ⅰ はじめに	184
Ⅱ 諸手当の数が多く基本給が圧迫され、採用競争力に問題が ある A 法人	185
Ⅱ-① A 法人の課題	185
Ⅱ-② 資料を整理して現状分析データを整える	185
Ⅱ-③ 現状分析データから読み取った内容に基づき、ヒアリング ポイントをまとめる	186
Ⅱ-④ ヒアリングを行い、法人の方向性を決める	186
Ⅱ-⑤ 等級要件表の作成・確認	191
Ⅱ-⑥ 新しい賃金体系の検討	191
Ⅱ-⑥-1 正職員	191
Ⅱ-⑥-2 非正規職員	192
Ⅱ-⑦ 各等級の基本給レンジを決定する	193
Ⅱ-⑧ 昇降給、昇降格要件等を決定する	195
Ⅱ-⑨ 全職員の移行について	196
Ⅲ 旧加算で介護職を優遇した結果、介護職の賞与だけが膨れ 上がっている B 株式会社	201
Ⅲ-① B 株式会社の課題	201
Ⅲ-② 現状分析	202
Ⅲ-③ ヒアリング	204

Ⅲ－④	等級要件表の確認	206
Ⅲ－⑤	賃金体系の検討	206
Ⅲ－⑥	基本給レンジの決定と移行後の効果	208
Ⅳ	赤字体質の社会福祉法人 C	209
Ⅳ－①	はじめに	209
Ⅳ－②	現状分析	209
Ⅳ－③	ヒアリング	210
Ⅳ－④	実際のプロジェクトの動き	212
Ⅳ－④－1	法人理事会への説明	212
Ⅳ－④－2	今後のプロトコールとは	213
Ⅳ－④－3	職員向け説明会実施（第1弾）	213
Ⅳ－④－4	職員向け説明会実施（第2弾）	214
Ⅳ－④－5	制度改定実施	217
Ⅳ－⑤	プロジェクト実行の結果	223
Ⅳ－⑤－1	賞与体系の変化	223
Ⅳ－⑤－2	キャリアパスの運用と各等級の上限金額設定	224
Ⅳ－⑤－3	キャリアパスへの資格要件導入	224

第7章

職場環境等要件を満たすための「生産性向上」の進め方

I	「生産性向上」に関する介護事業者の誤解	226
II	職場環境等要件としての生産性向上は難しくない	228
II－①	職場環境等要件として求めているのは7つの業務改善	228
II－②	業務改善行動と職場環境等要件の関係	229
III	5S活動による生産性向上の進め方	232
III－①	生産性向上委員会を編成して現場の課題解決に必要なこと を見極める	232
III－②	トップが率先して生産性向上に取り組む	232
III－③	現場の課題に見える化する	233
III－④	実行計画を立てる	236

Ⅲ－⑤	改善行動に取り組む	237
Ⅲ－⑤－1	取り組むための準備をする	237
Ⅲ－⑤－2	整理＝徹底して捨てる	238
Ⅲ－⑤－3	整頓＝使いやすさを追求する	240
Ⅲ－⑤－4	清掃＝使いたいものがすぐに正しく使えるようにする	241
Ⅲ－⑤－5	清潔＝小さな乱れもわかるように維持する	242
Ⅲ－⑤－6	躰＝習慣化する	242
Ⅲ－⑤－7	その他	243
Ⅲ－⑥	「職員が楽になった実感」を重ねるとICT化は成功する	243
Ⅳ	ICT化による生産性向上の進め方	245
Ⅳ－①	ICT化が進まない理由と職員の高齢化の原因	245
Ⅳ－②	介護ロボットや見守りセンサーだけがICT化ではない	247
Ⅳ－②－1	ICレコーダー×生成AIによる文字起こし	247
Ⅳ－②－2	電話のAI代行サービス	248
Ⅳ－②－3	バイタル測定器	248
Ⅳ－④	ICT化のプロセス	249
Ⅳ－⑤	厚生労働省が生産性向上を進める理由	249
Ⅳ－⑤－1	介護人材の不足と電子申請への移行	249
Ⅳ－⑤－2	介護情報基盤の整備	251

本書に収録されている図表のうち、★マークが付いているものは日本法令ホームページよりデータをダウンロードして利用することができます。

ダウンロード方法等の詳細については、巻末でご案内しておりますので、そちらも併せてご覧ください。

第1章
2024年度
介護報酬改定による変更点

I

介護職員等処遇改善加算における変更内容

I-① 新加算は多くの問題を抱えている

2024年6月から、従来の3つの加算（介護職員等処遇改善加算、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。以下、「旧加算」「旧特定加算」「旧ベースアップ等加算」。総称して「旧3加算」ともいう）が廃止となり、介護職員等処遇改善加算（以下、「新加算」ともいう）に一本化されました。ただし、新加算の3要件（キャリアパス要件、月額賃金の改善要件、職場環境等要件。各要件の詳細は後述Ⅱ～Ⅴを参照）をクリアできない場合の特例措置として、2024年度末（2025年3月）までは、区分Ⅴ(1)～(14)が設けられました。

しかし、現場サイドでは混乱が拡大した感が強いのも事実です。新加算に移行後、すぐに賃金規程等の整備や配分の決定ができず、区分Ⅴを選択して時間を稼いだり、要件を満たすとの誓約をして上位加算を取ったりして、この先の事務処理への不安を抱えながら対応をしているのが現状です。

このため、2025年度は特例処置が講じられることとなりました（詳細はⅥ-②参照）が、その内容を理解するためには新加算の要件を把握しておく必要があります。そこで、まずは新加算における変更内容を見ていきます。

I-①-1 問題点① 年収440万円ルールが残り、月額8万円昇給ルールは2024年度で廃止

厚生労働省は、新加算により簡素化したことでさらなる処遇改善加算の算定の拡大を実現すると言っています。たしかに、これまで最も低い

● 図表 1-1

処遇改善加算の一本化及び加算率の引上げ（令和6年6月～）

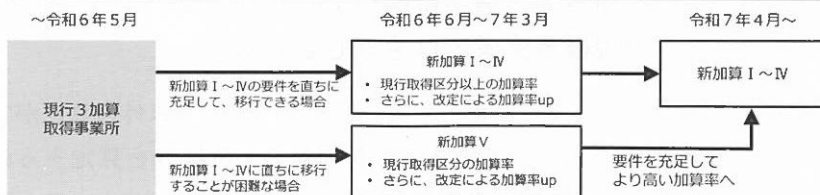
- 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引上げを行う。
- 介護職員等の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。
- ※ 一本化後の加算については、介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。
- ※ 令和6年度末までの経過措置期間を設け、加算率並びに月額賃金改善要件及び職場環境等要件に関する激変緩和措置を講じる。

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%	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） ＝ダブルチェックの配分ルール（指図）	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き加算率を維持した上で、今後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。

現行制度から一本化後の介護職員等処遇改善加算への移行

- 現行の一本化後の新加算Ⅰ～Ⅳに直ちに移行できない事業所のため、激変緩和措置として、新加算Ⅴ(1～14)を令和7年3月までの間に限り設置。
- 新加算Ⅴは、令和6年5月末日時点で、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（現行3加算）のうちいずれかの加算を受けている事業所が取得可能（新加算Ⅰ～Ⅳのいずれかを取得している場合を除く。）。
- 新加算Ⅴは、現行3加算の取得状況に基づき加算率を維持した上で、今後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経過措置。
- 新加算Ⅴの配分方法は、加算Ⅰ～Ⅳと同様、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、事業所内で柔軟な配分を認める。



※加算率は訪問介護の例。

	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)
介護職員等処遇改善加算の加算率及び算定要件（対応する現行3加算の区分）	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%
介護職員処遇改善加算	I	II	II	II	II	II	II	II	II	II	II	II	II	II
介護職員等特定処遇改善加算	I	II	II	II	I	II	I	II	II	I	II	II	II	II
介護職員等ベースアップ等支援加算	算定なし	算定あり	算定なし	算定あり	算定なし	算定なし	算定あり	算定なし	算定あり	算定なし	算定なし	算定なし	算定あり	算定なし

（出典）厚生労働省介護職員の処遇改善サイト「一体化概要・全体説明資料」

算定率であった旧特定加算の弊害の一つであった、いわゆる 2 分の 1 ルールが撤廃されたことは大きいと言えます。

しかし、賃金年額 440 万円ルールが残り、月額 8 万円昇給ルールが今年度で廃止されるという問題があります。月額賃金改善額に加え、職場環境等要件も来年度から激変します。2024 度の加算の一部を 2025 年度に繰り越して支給する特例も、そのメリット、デメリットが周知されているとは言いがたいのです。

I-①-2 問題点② 旧処遇改善加算の区分Ⅲの要件を満たしても新加算を算定できない

新加算は従来の 3 加算がベースとなっているものの、算定要件は引き上げられているため、旧加算の区分Ⅲの要件を満たしても新加算を算定することができず、区分Ⅴで算定しなければならないという問題があります。その区分Ⅴも、年度途中に算定要件をクリアできなくなった場合、区分Ⅴ(1)～(4)の別の区分へと変更することはできません。この時点で新加算の要件を満たすことができない場合は、いずれの加算も算定できなくなるのです。

さらに処遇改善加算の算定ができなくなった場合も賃金水準の維持が求められるので、自腹で支給を続けなければならないという、大きなリスクがあります。

I-①-3 問題点③ 最上位区分の加算算定のハードルが高く小規模事業者では生かしきれない

旧加算の区分Ⅱの要件を満たしても、新加算の区分Ⅳ以外の算定ができないことも明らかになっています。新加算で上位区分を算定するには、キャリアパス要件のⅠ～Ⅲを満たすしか方法がありません。さらなる上位区分には、「賃金年額 440 万円が 1 人以上」の壁が立ちます。

旧特定加算の算定要件では、勤続 10 年以上で介護福祉士を有する介護職の中から、年収 400 万円以上の者を 1 名以上とする（法人一括処理

の場合は、加算を算定する事業所の数)、または、月額8万円の昇給を選択することが可能でした。しかし新加算では、月額8万円昇給の選択肢が2024年度で終了します。

これは、小規模事業所にとっては非常に荷が重い話です。経営者ですら年収440万円に満たない事業所が多いからです。

新加算は、2025年度からはさらに混乱すると思われます。圧倒的な人材不足に喘ぐ介護業界の人材確保において、最上位区分の加算算定が必須ですが、そのハードルが高く小規模事業者では生かしきれないと言えます。

■ I-② 新加算の算定ポイント

新加算のポイントは、2024年度に2.5%、2025年度に2.0%のベースアップとするための措置が含まれていることです。2024年6月からの新加算の算定率には、2年分の賃上げ分を含んでいます。そのため、6月に移行した段階で算定率は従来の3加算と2024年2月からの支援補助金を合計した加算率より高い設定となりました。この増加分は、6月から前倒しで支給してもよいし、2024年度は職員には支給せずにプールしておいて、2025年度に繰り延べて支給してもよいとされています。

しかし、繰延べの方法は2つの問題を抱えています。1つは、繰り延べて増額した部分の賃金相当分が2026年度以降の加算で補填されないことです。すなわち、2026年度以降の支給は自腹となります。2つ目は、繰り延べた部分の収益は2024年度の収入となって、法人税の課税対象となることです。厚生労働省は、この税金対策として賃上げ促進税制の活用を挙げていますが、一般的ではありません。

ただし例外として、定期昇給を実施している事業所が繰り延べて増額した部分で定期昇給の相当額を補填する場合は、有効です。2026年度以降は自腹での支給は想定内であるため、少なくとも2025年度の昇給分を加算で補填できるメリットは大きいと言えます。

また、これまで月額支給額を抑えて賞与支給を大部分としていた場合も、賞与支給額を減らす形で定期昇給を補填するといった付替えが可能です。この場合は、賞与部分が続く限りにおいて、定期昇給額は処遇改善加算を活用して行うことができます。

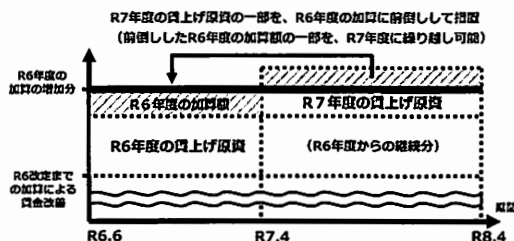
■ I-③ 改善後の賃金額水準に関するルールが緩和

● 図表 1-2

- 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定に充てることも可。



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。



(出典) 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」

新加算の算定区分は、I～IVの4区分となっています。従来の3加算の算定要件がかなり簡素化され、算定における事務負担が軽減されています。特に、従来の介護職員等特定処遇改善加算の要件である、経験・技能のある介護職員について重点的に処遇改善を図るべく配分の上限と所得制限を設けていた2分の1要件が、廃止となりました。

改善後の賃金額水準に関する要件は、新加算のキャリアパス要件IVの、経験10年以上で介護福祉士を持つ介護職員から年収440万円以上を1名以上とする要件のみです。これも、既に配置されている場合はそ

れで問題はありません。しかし 2025 年度からは「月額 8 万円の改善でも可」との経過措置が終了します。

そのため、2024 年度に新加算の区分Ⅰまたは区分Ⅱを算定していた場合、2025 年度以降、年収 440 万円以上の者を設定できない場合は、算定区分がⅢにダウンするので注意が必要です。

■ I-④ 賃金改善方法は月額重視

また、月額賃金改善として求められる部分は、旧ベースアップ等加算とは要件が異なり、新加算の区分Ⅳの算定率で計算した加算額の 2 分の 1 を月額賃金改善として設定することになります。この要件は、2025 年度から適用され、2024 年度は旧ベースアップ等加算および支援補助金で設定した賃金改善額を維持することになります。

また、旧ベースアップ等加算を算定していない事業所においては、算定した場合として計算した加算額の 3 分の 2 以上を月額賃金改善額として設定することになります。

2024 年 2 月から 5 月の 4 カ月限定で実施された介護職員処遇改善支援補助金の受給要件では、「賃金改善の方法としてはベースアップ（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。以下同じ。）を基本とする」とされました（令和 6 年 1 月 25 日老発 0125 第 5 号）。6 月以降の処遇改善計画書においても、ベースアップの有無と、実施しない場合の理由を記載することが求められています。実績報告書においては、実施の有無と、実施した場合のベースアップ率を記載します。実施しなかった場合には、その理由を記載します。この点は、6 月からの新加算でも同様の扱いとなっています。

■ I-⑤ 職場環境等要件では生産性向上を重視

新加算の算定要件である職場環境等要件では、2025 年度からは、新加算区分ⅠまたはⅡを算定する場合には、職場環境等要件の区分ごとに

2以上の取組みを実施しなければならないとされました。生産性向上（業務改善および働く環境改善）のための取組みでは、3つ以上の取組みを実施することが求められます（取組みの進め方に関する詳細は第7章参照）。

2024年度介護報酬改定では、全体として施設系を中心に生産性向上を求める方向が強化されています。特例として、業務改善やICT化に先進的な取組みを行う介護施設等を評価する生産性向上推進体制加算が創設されています。この加算を算定することで職場環境等要件の生産性向上の部分をクリアするとされました。

Ⅱ

介護職員等処遇改善加算を算定するための3要件

Ⅱ-① キャリアパス要件

● 図表1-3

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必要があります

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監約で可 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監約で可 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監約で可 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。

（出典）厚生労働省「処遇改善加算」の制度が一体化（介護職員等処遇改善加算）され、加算率が引き上がります」

新加算の区分Ⅰ～Ⅳの中で上位のⅠ～Ⅲ区分を算定するには、旧加算の区分Ⅰの要件を満たす必要があります。「旧加算の区分Ⅰの要件を満たす」とは、次の新加算のキャリアパス要件Ⅰ～Ⅲの要件をすべて満たすことです（キャリアパス要件に関する2025年度の特例措置の詳細は

キャリアパス要件Ⅰ	就業規則や賃金規程等でキャリアアップの規定（任用の要件と賃金の目安）を明示している
キャリアパス要件Ⅱ	介護職員と意見交換して、資質向上の目標と具体的な研修スケジュール等を作成し、資格取得のための通学に対して勤務シフトで便宜を図り、研修費用の一部を負担するなどを明示している
キャリアパス要件Ⅲ	昇給規程を、「経験」「資格」「評価」のいずれかの基準で明確にする
キャリアパス要件Ⅳ	勤続 10 年以上の介護福祉士資格を持つ、介護職員から 1 名以上、年収 440 万円以上の者をつくる
キャリアパス要件Ⅴ	訪問介護の場合は、介護職員の中で、介護福祉士資格を持つ職員が 30% 以上であること。他の介護サービスでは、サービス提供体制強化加算ⅠまたはⅡを算定しているなどの要件を満たすこと

Ⅵ-②参照)。

なお、上記のキャリアパス要件Ⅲの「経験」「資格」「評価」基準とは、具体的には、次のような仕組みを言います。

経験	勤続年数や経験年数によって昇進・昇給する仕組み (例：職員の勤務年数が 3 年未満は一般職員、3～6 年は班長、6 年超は主任に昇進するなど)
資格	職員の取得した資格に応じて昇進・昇給する仕組み (例：無資格は一般職員、介護福祉士になると班長、特定介護福祉士になると主任に昇進するなど、または単に介護職員を対象に、介護福祉士手当、特定介護福祉士手当、社会福祉士手当などを複数設ける形でもよい)
評価	昇進試験や人事評価の結果に基づき昇進・昇給する仕組み (例：班長試験や主任試験などの昇進試験を設けて、合格すると昇進するなど)

これらのうちからいずれかを用いるか、組み合わせで昇進・昇給の仕組みを設け、就業規則等の書面に整備します。

■ II-② 月額賃金の改善要件

II-②-1 賃金改善の実施に係る基本的な考え方

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います。この場合、賃金水準を低下させてはなりません。また、基本給による賃金改善が望ましいとされています。

● 図表 1-4

2 月額賃金改善要件	
月額賃金改善要件 I	月額賃金改善要件 II
R7年度から適用 I~IV ● 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 ● 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。

（出典）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」

また、2024年度に、2023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ならびに新規算定によるもの（2024年4月および5月分）または2024年度介護報酬改定における加算率の引上げ分および新加算Ⅰ~Ⅳへの移行によるもの（2024年6月以降分）。2025年度への繰越し分を除く）については、増加分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りません。

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または決まって毎月支払われる手当の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」とされました（令和6年3月15日『介護保険最新情報』Vol.1215）。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には、

● 図表 1 - 5

月額賃金の改善要件

- 介護職員の生活の安定・向上や、労働市場での介護職種の魅力の増大につなげる観点から、加算のうち一定程度は基本給等の改善に配分していただくため、**月額賃金改善要件Ⅰ**を設ける。
- また、現行のベースアップ等支援加算の要件を引き継ぐ観点から、**月額賃金改善要件Ⅱ**を設定。
- いずれも、既に対応できている場合には新規の取組は不要。

①月額賃金改善要件Ⅰ

注：％は全て訪問介護の加算率

- ・ **新加算Ⅳ（加算率14.5％）の加算額の1/2（加算率7.2％相当）以上を基本給等（※）で配分する。**
※ 基本給等＝基本給または決まって毎月支払われる手当。
- ・ 例えば、新加算Ⅳの加算額が1,000万円の場合、500万円以上（新加算Ⅳの1/2以上）は基本給等での改善に充てる必要がある。たとえ**新加算Ⅲ以上を取得していても**、新加算Ⅳの1/2分以上（ここでは500万円以上）だけを基本給等の改善に充てていけばよい。
- ・ 令和7年3月まで適用を猶予。

②月額賃金改善要件Ⅱ

現行ベア加算を**既取得の事業所**には関係のない要件

- ・ 現行ベア加算を**未取得の事業所のみに適用。**
- ・ 新加算を取得する場合に、**増加した旧ベア加算相当の2/3以上、基本給等を新たに改善する。**
- ・ 例えば、新加算Ⅳを取得し、そのうち旧ベア加算相当が300万円であった場合、200万円以上は基本給等で改善する。
- ・ 令和6年6月から適用（4・5月は、現行ベア加算のベースアップ要件として存在。）

（月額賃金改善要件Ⅱ）

2

（出典）厚生労働省介護職員の処遇改善サイト「一体化詳細説明資料（実務担当者向け）」

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ありません。介護事業者等の判断によって、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が可能です。

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、行わないこととされています。

Ⅱ－②－2 2025年度のさらなるベースアップにつなげるための工夫

2024年度に2023年度と比較して増加した加算額の一部を2025年度に繰り越して、2025年度分の賃金改善に充てることも可能です。その

際、2025年度の賃金改善の原資として繰り越す額の上限は、2024年度に、仮に2023年度末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、2024年度の新加算等の加算額を比較して増加した差額となります。繰越額については、処遇改善計画書・実績報告書に記載して提出します。

■ II-③ 職場環境等要件

新加算の算定には、給与以外の処遇改善（職場環境等要件）を実施して報告することが必要です。

● 図表1-6

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。

（出典）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」

職場環境等要件I・IIを算定するには、2025年度からは、次ページの図表1-7に示す6区分のうちから2つ以上、生産性向上要件は3つ以上の取組み（職場環境等要件）を記載して、すべての介護職員に周知しなければなりません。また、年度内に実施した処遇改善に要した費用をすべての介護職員に周知していることも必要です（職場環境等要件に関する2025年度の特例措置の詳細はⅥ-②参照）。

● 表 1-7

令和7年度以降)

以下、以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる：

Ⅰ・Ⅰ 専任研究開発者自働職員以上（生産性向上は3つ以上又は必要）取り組んでいる

Ⅱ・Ⅰ 専任研究開発者自働職員以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる

Ⅲ・Ⅲ 専任研究開発者自働職員以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる

[illegible]

所加第Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める

(出典) 厚生労働省介護職員の処遇改善サイト「一体化詳細説明資料(実務担当者向け)」

著者略歴

小濱 道博（こはま みちひろ）

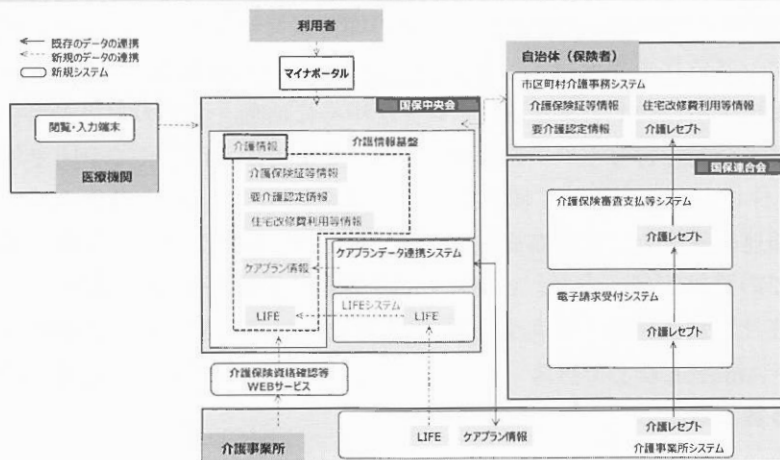
小濱介護経営事務所代表

北海道札幌市出身。全国で介護事業の経営コンサルティング、コンプライアンス支援を手がける。近年は、全国の介護保険施設にてBCP作成および生産性向上コンサルティングを中心に活動。多くの支援実績を有する。介護経営セミナーの講師実績は、北海道から沖縄まで全国で年間250件以上。個別相談、個別指導も全国で実施。全国の介護保険課、介護関連の各協会、社会福祉協議会、介護労働安定センター等主催の講演会での講師実績も多数。C-MAS介護事業経営研究会 最高顧問、C-SR一般社団法人医療介護経営研究会専務理事なども兼ねる。著書の多くは、Amazonなどでベストセラーとなっている。専門誌への連載、寄稿も多数ある。

● 図表 7-13

介護情報基盤と情報の流れのイメージ（令和8年度以降）

- 国保中央会において新規開発をする介護情報基盤を中心に、既存システムも活用した全体構成として検討を進めている。
- 介護情報基盤の情報を、利用者、自治体、介護事業所、医療機関がそれぞれ連携・閲覧する。



19

（出典）厚生労働省社会保障審議会介護保険部会第113回資料