

令和6年度介護報酬改定については、介護現場で働く方々の処遇改善を着実に進めつつ、サービス毎の経営状況の違いも踏まえたメリハリのある対応を行うことで、**改定率は全体で+1.59%**（国費432億円）とする。具体的には以下の点を踏まえた対応を行う。

- ・ **介護職員の処遇改善分として、上記+1.59%のうち+0.98%を措置**する（介護職員の処遇改善分は令和6年6月施行）。その上で、賃上げ税制を活用しつつ、**介護職員以外の処遇改善を実現できる水準として、+0.61%を措置**する。
- ・ このほか、改定率の外枠として、処遇改善加算の一本化による賃上げ効果や、光熱水費の基準費用額の増額による介護施設の増収効果が見込まれ、これらを加えると、+0.45%相当の改定となる。
- ・ 既存の加算の一本化による新たな処遇改善加算の創設に当たっては、今般新たに追加措置する処遇改善分を活用し、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、配分方法の工夫を行う。あわせて、今回の改定が、介護職員の処遇改善に与える効果について、実態を把握する。
- ・ **今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置**し、3年目の対応については、上記の実態把握を通じた処遇改善の実施状況等や財源とあわせて**令和8年度予算編成過程で検討**する。

## 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%】	<b>I 新加算（Ⅱ）に加え、以下の要件を満たすこと。</b> ・ 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%】	<b>II 新加算（Ⅲ）に加え、以下の要件を満たすこと。</b> ・ 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】 <del>・ ダブルアップ等の配分ルール【撤廃】</del>	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%】	<b>III 新加算（Ⅳ）に加え、以下の要件を満たすこと。</b> ・ 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%】	<b>IV</b> ・ <b>新加算（Ⅳ）の1/2（7.2%）以上を月額賃金で配分</b> ・ 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。

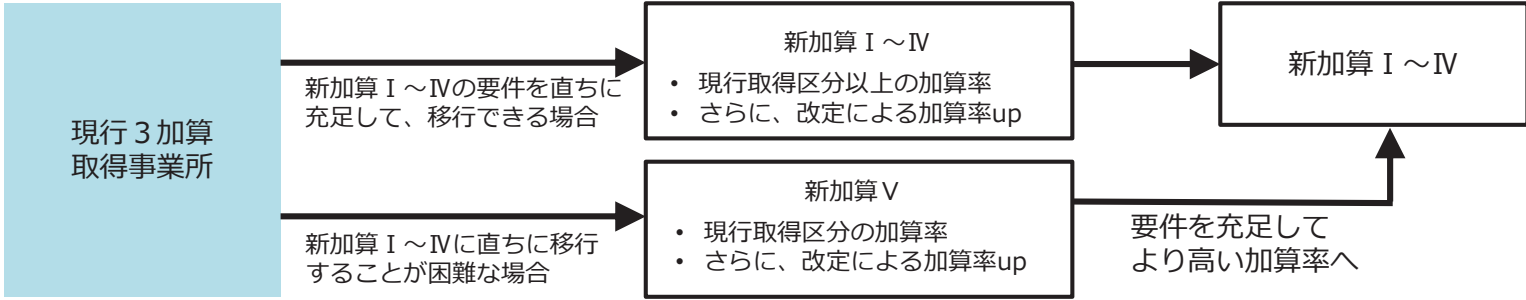
# 現行制度から一本化後の介護職員等処遇改善加算への移行（経過措置）

- 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。

～令和6年5月

令和6年6月～7年3月

令和7年4月～



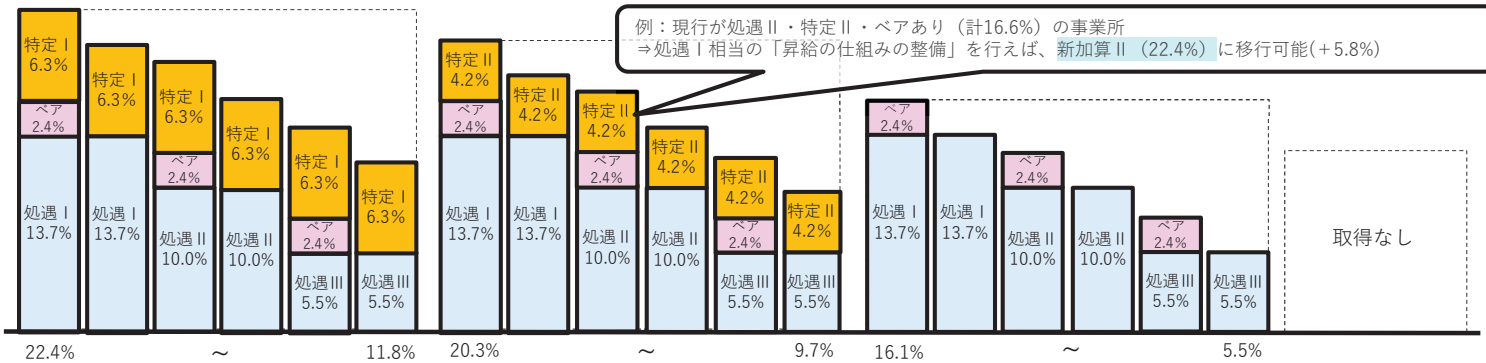
※加算率は訪問介護の例。

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）	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)
		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%
介護職員処遇改善加算	I	II	I	II	II	II	III	I	III	III	II	III	III	III
介護職員等特定処遇改善加算	I	I	II	II	I	II	I	算定なし	II	I	算定なし	II	算定なし	算定なし
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

## 処遇改善加算の一本化と取得支援による加算取得のイメージ

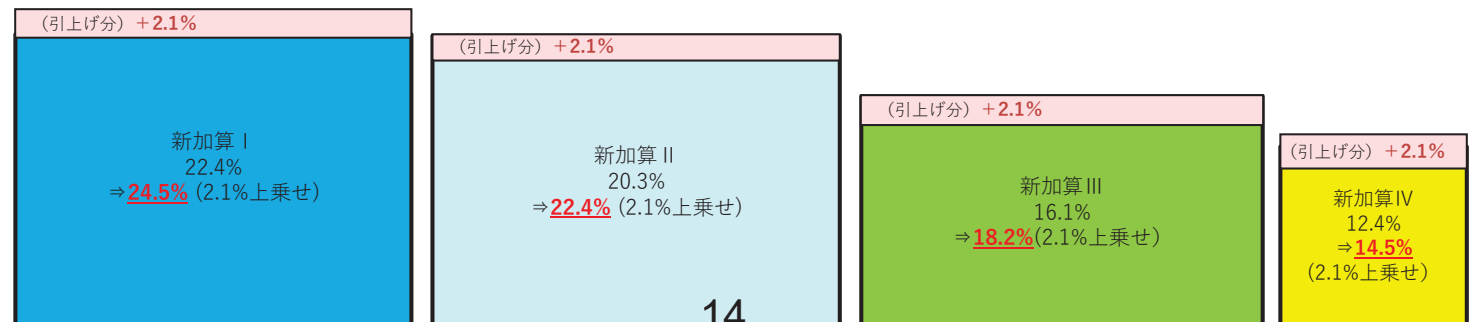
- 処遇改善加算については、加算率の引上げを行ったことにより、**令和6年度においては、自然体で+2.1%される**こととなる。
- さらに、今般の**処遇改善加算の一本化に伴い、事務負担を軽減するとともに、加算の取得促進策を強力に推進し**、事業所に処遇改善加算を取得していただき、着実な賃上げにつなげていく環境を整備する。

《現行の加算の取得パターン》 3種の加算の取得パターンが18通り。事務負担が大きいという声が多い。



《新加算の取得パターン》 一本化により4パターン（※）に統合。配分ルールの緩和による事務負担軽減等により、上位区分への移行も見込まれる。また、R6改定で加算率が底上げ。（+2.1%）

※：令和6年度中は経過措置期間として、現行の加算率の取得が可能。



# 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。

## 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）

現行ヘ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、現行ヘア加算  
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。



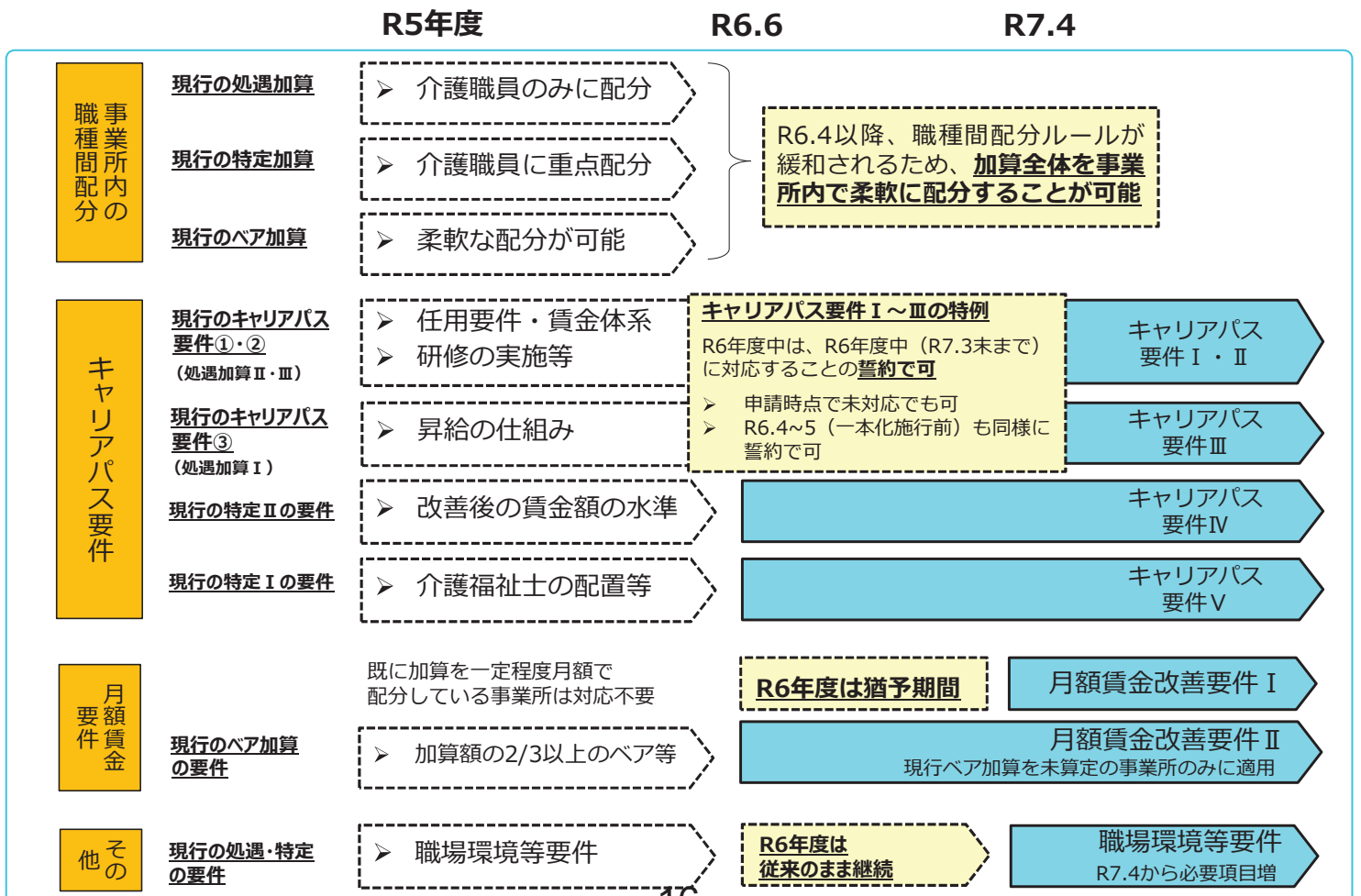
# 介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

介護職員等処遇改善加算 Ⅲ・Ⅳ : 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  
 介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ : 以下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⑬又は⑭は必須）取り組んでいる

区分	具体的内容
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又は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・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 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 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「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する ※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
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

新加算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。下線部は令和6年度までの要件からの主な変更点。

## 現行3加算から新加算への要件の推移



# 令和6年度改定を踏まえた新加算への移行例

## 新加算への移行の例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

※加算率は全て訪問介護の例

R5年度 (計12.4%)	R6.4~R6.5 (現行3加算が存続) (計20.3%)	R6.6以降 (一本化施行) (計22.4%)	
処遇加算Ⅱ(10.0%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ(賃金体系・昇給の仕組み等の整備)の特例を活用し、<u>処遇加算Ⅰを算定</u> (特例：R6年度中の対応の誓約で、4月から上位区分を算定可)</li> <li><u>職種間配分ルールの緩和</u>の効果で、<u>特定加算Ⅱを算定</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加算率 引上げ (+2.1%)</li> </ul>	
特定加算なし			処遇加算Ⅰ(12.4%)
ベア加算あり(2.4%)			特定加算Ⅱ(5.5%)
		ベア加算あり(2.4%)	新加算Ⅱ (22.4%)

## 新加算への移行の例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

R5年度 (計17.9%)	R6.4~R6.5 (現行3加算が存続) (計20.3%)	R6.6以降 (一本化施行) (計22.4%)	
処遇加算Ⅰ(12.4%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>一本化後の新加算取得を見据え、この機会にベア加算を新規取得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加算率 引上げ (+2.1%)</li> </ul>	
特定加算Ⅱ(5.5%)			処遇加算Ⅰ(12.4%)
ベア加算なし			特定加算Ⅱ(5.5%)
		ベア加算あり(2.4%)	新加算Ⅱ (22.4%)

## 介護職員処遇改善加算等の取得促進事業

- 処遇改善関係加算については、事務手続きや賃金改善に向けた取組みの難しさから、取得に至っていない事業所が一定数あると考えられる。
- このため、今般の処遇改善関係加算の見直し(一本化等)と併せて、
  - ・ こうした事業所などが、新たに加算を算定できるよう支援することが重要である。
  - ・ また、現在加算を取得している事業所においても、上位区分の加算に移行することで、更なる賃上げを進められると考えられる。
- 令和2年度から、処遇改善加算等の新規取得・上位区分の加算取得を進めるため、介護職員処遇改善加算等の取得促進事業を実施してきた。具体的には、事業所を対象とし、以下のような事業を実施。
  - ・ 研修会の開催
  - ・ 専門的な相談員(社会保険労務士など)による個別の助言・指導等
- 今般の処遇改善関係加算の見直しの機会を捉え、本事業において、専門的な相談員が助言・指導等を行う介護サービス事業所数をオンラインの活用を通じて従来より大きく増やすことにより、一本化後の新加算の取得を強力に推進する。
- 原則として、令和6年度中に全ての加算未算定の事業所に個別相談等を行っていただきたい。

# 介護職員処遇改善加算等の取得促進支援事業におけるモデル事例

- 本事業では、現在、処遇改善加算等を未算定の事業所や、新加算への移行支援が必要な介護サービス事業所等に対し、専門家（社会保険労務士等）への個別相談等、研修の実施等を通じて、新加算の取得に向けた支援を行うことを目的としている。
- 新加算取得の推進を図るための本事業モデル事例として（下記）、オンライン対応の個別相談窓口、研修会等の実施の検討をお願いしたい。

前提：補助金：500～700万円（各自治体における標準的な事業規模の場合の一例）

事例①：500万円	経費区分	予算額	内訳
<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談窓口設置 午前9時～午後5時 週2回</li> </ul>	人件費	420万円	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談員（社会保険労務士） 3万円/日 × 110日</li> <li>・事務職員 3,000円/時間 × 300時間</li> </ul>
	諸経費	80万円	賃料、印刷費、消耗品等
事例②：600万円	経費区分	予算額	内訳
<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談窓口設置 午前9時～午前12時 週5回</li> <li>・研修会等の実施</li> </ul>	人件費	420万円	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談員（社会保険労務士） 1.5万円/日 × 220日</li> <li>・事務職員 3,000円/時間 × 300時間</li> </ul>
	諸経費	180万円	賃料、印刷費、消耗品、講師謝金（研修会）、借料等
事例③：700万円	経費区分	予算額	内訳
<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談窓口設置 午後1時～午後5時 週4回</li> <li>・研修会等の実施</li> </ul>	人件費	550万円	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談員（社会保険労務士） 1.5万円/日 × 170日 × 2名</li> <li>・事務職員 2,000円/時間 × 200時間</li> </ul>
	諸経費	150万円	賃料、印刷費、消耗品、講師謝金（研修会）等

※ 新加算への移行に伴い、特に、賃金体系等の整備、資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備が必要となる小規模な介護サービス事業所等への支援を想定しています。

※ 原則として、令和6年度中に全ての加算未算定の事業所に個別相談等を行っていただくため、オンラインによる相談窓口を設置する等、効率的かつ効果的な手法により、相談件数を従前より大きく増やせるようご検討をお願いします。

※ なお上記例のような自治体に設置する個別相談窓口と、国が設置するコールセンターやハローワーク等との連携を現在検討しております。検討状況に応じて、改めてご連絡等を予定していますので、よろしくご願ひいたします。

## 2. 介護職員等の処遇改善について

- ・ 介護人材の確保に関する足下の状況
- ・ 現行の対応：処遇改善に関する3加算
- ・ 介護人材の確保に向けた令和6年度の対応
- ・ 個別に留意いただきたい事項



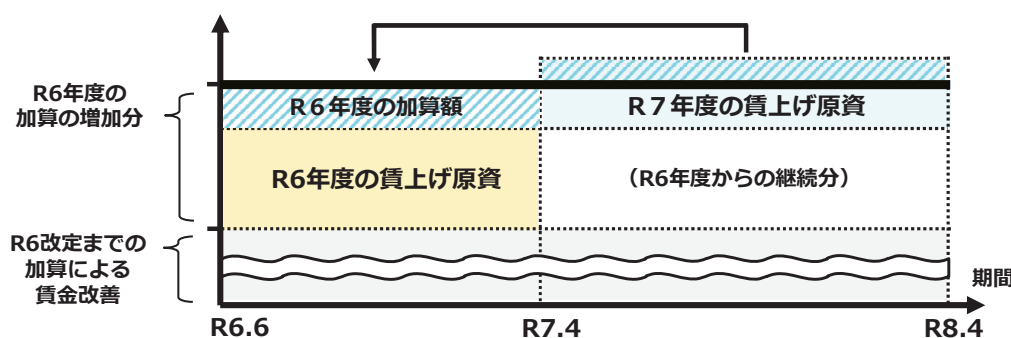
# 令和6・7年度の処遇改善加算の配分方法

- 介護現場で働く方々の賃上げへとつながるよう、事業所の過去の賃上げ実績をベースとしつつ、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くようお願いしている。
- こうした中で、今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置しており、令和7年度分を前倒して、賃上げいただくことも可能である。
  - ※ 今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置し、3年目の対応については、令和8年度予算編成過程で検討する。
  - ※ 前倒した令和6年度に加算額の一部を、令和7年度に繰り越して賃金改善に充てることも可。

(具体的な取扱い)

- ・ 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けばよいこととする。
- ・ 令和6年度に加算額のうち、令和7年度に繰り越した部分については、その金額を令和6年度の計画書・実績報告書に記載した上で、令和7年度の計画書・実績報告書で、職員の賃金改善に充てることの計画・報告の提出を求めることとする。

R7年度の賃上げ原資の一部を、R6年度に加算に前倒して措置  
(前倒したR6年度に加算額の一部を、R7年度に繰り越し可能)



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。



## 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に移行する際の要件一覧(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に移行する際の要件一覧												
取得パターン				算定可能な経過措置区分 (新加算Ⅴ) ②	加算率	加算区分 (加算率が下がらない区分であり、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	べア加算	合計の加算率					Ⅰ	Ⅱ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	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	
																		新加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善
1	I	有	22.4%	—	—	新加算Ⅰ	24.5%	○	—	○	○	○	○	○	—	○	○	
2		なし	20.0%	新加算Ⅴ(1)	22.1%	新加算Ⅰ	24.5%	○	□	○	○	○	○	○	—	○	○	
3		有	20.3%	—	—	新加算Ⅱ	22.4%	○	—	○	○	○	○	○	—	—	○	○
4		なし	17.9%	新加算Ⅴ(3)	20.0%	新加算Ⅱ	22.4%	○	□	○	○	○	○	○	—	—	○	○
5	なし	有	16.1%	—	—	新加算Ⅲ	18.2%	○	—	○	○	○	—	—	○	—	—	
6		なし	13.7%	新加算Ⅴ(8)	15.8%	新加算Ⅲ	18.2%	○	□	○	○	○	—	—	○	—	—	
7		有	18.7%	新加算Ⅴ(2)	20.8%	新加算Ⅰ	24.5%	○	—	○	○	△	○	○	—	○	○	
8	II	なし	16.3%	新加算Ⅴ(5)	18.4%	新加算Ⅰ	24.5%	○	□	○	○	△	○	○	—	○	○	
9		有	16.6%	新加算Ⅴ(4)	18.7%	新加算Ⅱ	22.4%	○	—	○	○	△	○	—	—	○	○	
10		なし	14.2%	新加算Ⅴ(6)	16.3%	新加算Ⅱ	22.4%	○	□	○	○	△	○	—	—	○	○	
11		有	12.4%	—	—	新加算Ⅳ	14.5%	○	—	○	○	—	—	—	○	—	—	
12	なし	なし	10.0%	新加算Ⅴ(11)	12.1%	新加算Ⅳ	14.5%	○	□	○	○	—	—	—	○	—	—	
13		有	14.2%	新加算Ⅴ(7)	16.3%	新加算Ⅰ	24.5%	○	—	△	△	△	○	○	—	○	○	
14	III	なし	11.8%	新加算Ⅴ(10)	13.9%	新加算Ⅰ	24.5%	○	□	△	△	△	○	○	—	○	○	
15		有	12.1%	新加算Ⅴ(9)	14.2%	新加算Ⅱ	22.4%	○	—	△	△	△	○	—	—	○	○	
16		なし	9.7%	新加算Ⅴ(12)	11.8%	新加算Ⅱ	22.4%	○	□	△	△	△	○	—	—	○	○	
17		有	7.9%	新加算Ⅴ(13)	10.0%	新加算Ⅳ	14.5%	○	—	△	△	—	—	—	○	—	—	
18	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年度内の誓約」により令和6年度当初から満たしたことから差し支えない要件。

# 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。

現行ベア加算を**既取得の事業所**には関係のない要件

## ②月額賃金改善要件Ⅱ

現行ベア加算のベースアップ要件と同じ

- 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Ⅲ)

## 申請様式の簡素化について

- 処遇改善加算を現場で最大限に活用いただき、介護職員の賃上げを実現できるよう、申請様式の簡素化を実施。

	簡素化の内容	一括で作成可能な事業所数等	計画書	実績報告書
① 令和5年度に処遇改善加算等を算定しておらず、令和6年度から <b>新規</b> に処遇改善加算を算定する事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>記入事項を大幅に簡素化した様式を新設（本体部分は1頁）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1様式で原則（※）1事業所まで ※：本体施設・事業所と併設の短期入所サービス及び総合事業は、一括で作成可</li> <li>6月以降、新加算Ⅲ・Ⅳを算定する場合のみ活用可。  (新加算Ⅰ・Ⅱを算定する場合や、令和6年度中に加算区分を変更する場合は、③と同じく別紙様式2・3を用いる必要がある。)</li> </ul>	別紙様式 7-1	別紙様式 7-2
② 一括で申請する <b>事業所数が10以下</b> の事業者	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所個票を簡素化した様式を新設</li> <li>移行先の加算区分の選定を補助する機能を整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1様式で10事業所まで</li> </ul>	別紙様式 6-1・ 6-2	別紙様式 3-1 ～3-3
③ 上記以外の場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>記入が必要な箇所を色付け</li> <li>自動入力・自動判定機能を充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1様式で原則（※）100事業所まで ※：最大1200事業所まで対応した様式を厚生労働省HPに掲載</li> </ul>	別紙様式 2-1 ～2-4	別紙様式 3-1 ～3-3

(参考) 以上に加え、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での活用を想定した、任用要件・賃金体系・研修実施・昇給の仕組み等に係るモデル規程を公表（別紙様式7参考2）