

## 《 資料 2 - 2 》

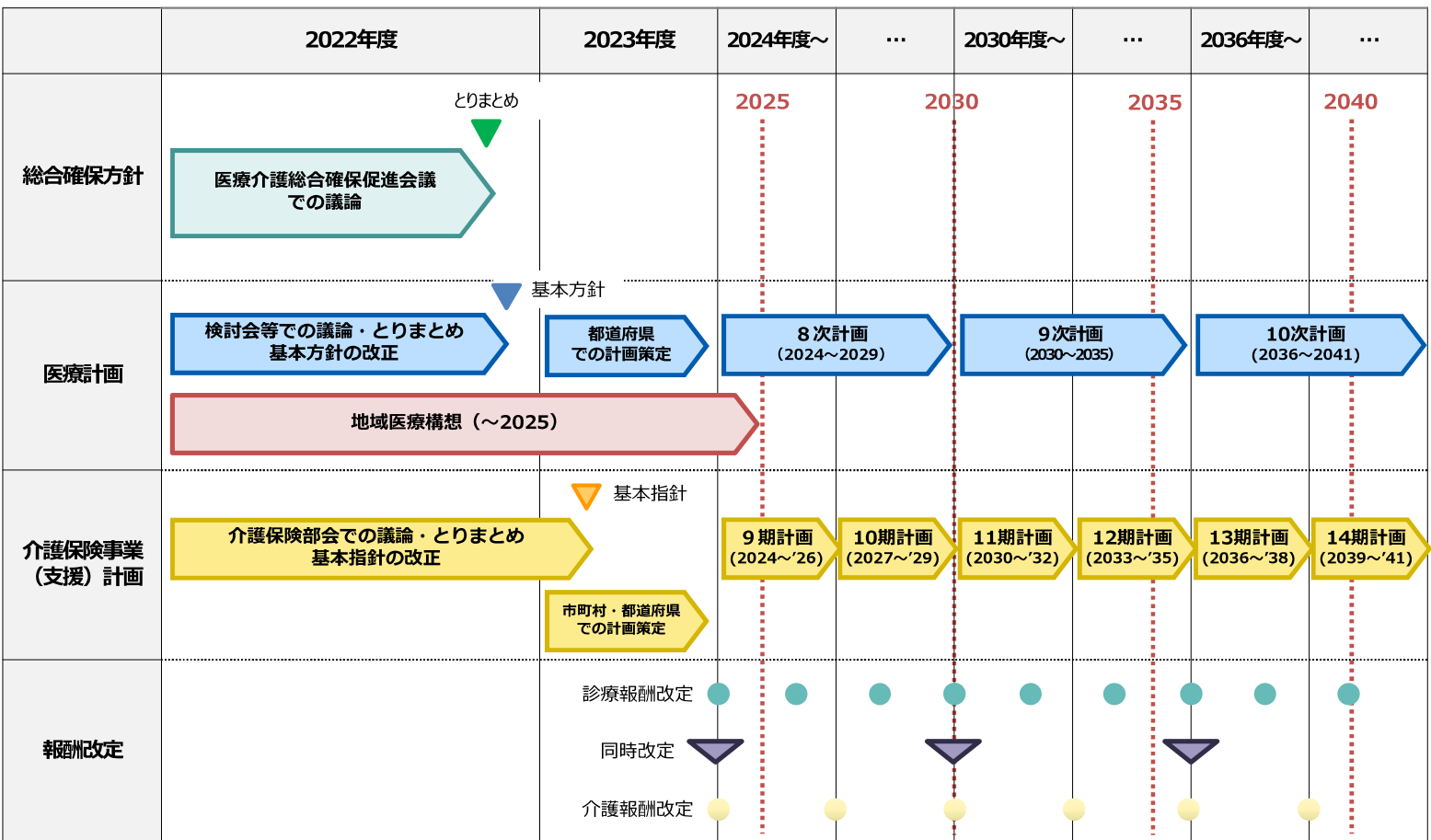
### 令和 6 年度介護報酬改定の概要

※本資料は、令和 6 年 3 月 8 日発出「全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料」からの抜粋です。

# 1. 令和6年度介護報酬改定について

## 総合確保方針、各種計画ならびに報酬改定スケジュール

令和5年2月16日  
第19回医療介護総合確保促進会議  
資料1  
一部改



第4章 中長期の経済財政運営

2. 持続可能な社会保障制度の構築

（社会保障分野における経済・財政一体改革の強化・推進）

（略）

**次期診療報酬・介護報酬・障害福祉サービス等報酬の同時改定においては、物価高騰・賃金上昇、経営の状況、支え手が減少する中での人材確保の必要性、患者・利用者負担・保険料負担への影響を踏まえ、患者・利用者が必要なサービスが受けられるよう、必要な対応を行う。**

その際、第5章2における「令和6年度予算編成に向けた考え方」※1を踏まえつつ、持続可能な社会保障制度の構築に向けて、当面直面する地域包括ケアシステムの更なる推進のための医療・介護・障害サービスの連携等の課題とともに、以上に掲げた医療・介護分野の課題について効果的・効率的に対応する観点から検討を行う。

※1 第5章2②で引用されている骨太方針2021においては、社会保障関係費について、基盤強化期間における方針、経済・物価動向等を踏まえ、その方針を継続することとされている。

第5章 当面の経済財政運営と令和6年度予算編成に向けた考え方

2. 令和6年度予算編成に向けた考え方

（略）

② 令和6年度予算において、本方針、骨太方針2022及び骨太方針2021に基づき、経済・財政一体改革を着実に推進する。ただし、重要な政策の選択肢をせざるべきことがあってはならない。

令和5年度介護事業経営実態調査結果（各介護サービスにおける収支差率）

- 令和4年度決算における全サービス平均の収支差率は2.4%で、令和3年度と比較して低下。
- 各サービスの収支差率をみると、例えば、介護老人福祉施設は2.2%低下し▲1.0%に、介護老人保健施設は2.6%低下し▲1.1%になった。一方で訪問介護は2.0%上昇し7.8%に、通所介護は0.8%上昇し1.5%となっているなど、各サービスにより収支状況は異なる。

サービスの種類	令和5年度実態調査			サービスの種類	令和5年度実態調査		
	令和4年度概況調査 令和3年度決算	令和4年度決算	対3年度増減		令和4年度概況調査 令和3年度決算	令和4年度決算	対3年度増減
<b>施設サービス</b>				福祉用具貸与	3.4%	6.4%	+3.0%
介護老人福祉施設	1.2%	▲1.0%	▲2.2%	居宅介護支援	3.7%	4.9%	+1.2%
介護老人保健施設	1.5%	▲1.1%	▲2.6%	<b>地域密着型サービス</b>			
介護医療院	5.2%	0.4%	▲4.8%	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	8.1%	11.0%	+2.9%
<b>居宅サービス</b>				夜間対応型訪問介護※	3.8%	9.9%	+6.1%
訪問介護	5.8%	7.8%	+2.0%	地域密着型通所介護	3.1%	3.6%	+0.5%
訪問入浴介護	3.6%	3.0%	▲0.6%	認知症対応型通所介護	4.3%	4.3%	0.0%
訪問看護	7.2%	5.9%	▲1.3%	小規模多機能型居宅介護	4.6%	3.5%	▲1.1%
訪問リハビリテーション	▲0.4%	9.1%	+9.5%	認知症対応型共同生活介護	4.8%	3.5%	▲1.3%
通所介護	0.7%	1.5%	+0.8%	地域密着型特定施設入居者生活介護	2.8%	1.9%	▲0.9%
通所リハビリテーション	▲0.3%	1.8%	+2.1%	地域密着型介護老人福祉施設	1.1%	▲1.1%	▲2.2%
短期入所生活介護	3.2%	2.6%	▲0.6%	看護小規模多機能型居宅介護	4.4%	4.5%	+0.1%
特定施設入居者生活介護	3.9%	2.9%	▲1.0%	<b>全サービス平均</b>	<b>2.8%</b>	<b>2.4%</b>	<b>▲0.4%</b>

収支差率 = (介護サービスの収入額 - 介護サービスの支出額) / 介護サービスの収入額  
 ※ 「介護サービス支出額」には「本部費繰入」を含む。「本部費繰入」は、各事業所に共通する人事労務経理に係る経費等に充てられるものであり、介護サービスの支出額に含めている。  
 なお、社会福祉法人会計基準上本部費繰入は「特別損失」とされているが、企業会計等における「特別損失」とは意味合いが異なる。  
 ※ <>内は、コロナ関連補助金及び物価高騰対策関連補助金を含む税引前収支差率、( )内は、税引後収支差率（コロナ関連補助金及び物価高騰対策関連補助金を含む）  
 ※ コロナ補助金及び物価対策関連補助金を含む収支差率は、上記の介護サービスの収入額に、当該補助金を含めて計算したものの。  
 注1：収支差率に「※」のあるサービスについては、集計施設・事業所数が少なく、集計結果に個々のデータが大きく影響していると考えられるため、参考数値として公表している。  
 注2：全サービス平均の収支差率については、総費用額に対するサービス毎の費用額の構成比に基づいて算出した加重平均値である。

# 介護報酬改定率について

◆ 12月20日の予算大臣折衝を踏まえ、令和6年度の介護報酬改定は、以下のとおりとなった。

## 改定率について

・ 改定率 + 1.59%

(内訳)

介護職員の処遇改善分 + 0.98% (令和6年6月施行)

その他の改定率(※) + 0.61%

※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

・ また、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として+0.45%相当の改定が見込まれ、合計すると+2.04%相当の改定となる。

## 介護報酬改定の改定率について

改定時期	改定にあたっての主な視点	改定率
平成15年度改定	○ 自立支援の観点に立った居宅介護支援(ケアマネジメント)の確立 ○ 自立支援を指向する在宅サービスの評価 ○ 施設サービスの質の向上と適正化	▲2.3%
平成17年10月改定	○ 居住費(滞在費)に関連する介護報酬の見直し ○ 食費に関連する介護報酬の見直し ○ 居住費(滞在費)及び食費に関連する運営基準等の見直し	
平成18年度改定	○ 中重度者への支援強化 ○ 介護予防、リハビリテーションの推進 ○ 地域包括ケア、認知症ケアの確立 ○ サービスの質の向上 ○ 医療と介護の機能分担・連携の明確化	▲0.5% [▲2.4%] ※[ ]は平成17年10月改定分を含む。
平成21年度改定	○ 介護従事者の人材確保・処遇改善 ○ 医療との連携や認知症ケアの充実 ○ 効率的なサービスの提供や新たなサービスの検証	3.0%
平成24年度改定	○ 在宅サービスの充実と施設の重点化 ○ 自立支援型サービスの強化と重点化 ○ 医療と介護の連携・機能分担 ○ 介護人材の確保とサービスの質の評価(交付金を報酬に組み込む)	1.2%
平成26年度改定	○ 消費税の引き上げ(8%)への対応 ・ 基本単位数等の引上げ ・ 区分支給限度基準額の引上げ	0.63%
平成27年度改定	○ 中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化 ○ 介護人材確保対策の推進(1.2万円相当) ○ サービス評価の適正化と効率的なサービス提供体制の構築	▲2.27%
平成29年度改定	○ 介護人材の処遇改善(1万円相当)	1.14%
平成30年度改定	○ 地域包括ケアシステムの推進 ○ 自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの実現 ○ 多様な人材の確保と生産性の向上 ○ 介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保	0.54%
令和元年10月改定	○ 介護人材の処遇改善 ○ 消費税の引上げ(10%)への対応 ・ 基本単位数等の引上げ・区分支給限度基準額や補足給付に係る基準費用額の引上げ	2.13% 〔処遇改善 1.67% 消費税対応 0.39%〕 〔補足給付 0.06%〕
令和3年度改定	○ 感染症や災害への対応力強化 ○ 地域包括ケアシステムの推進 ○ 自立支援・重度化防止の取組の推進 ○ 介護人材の確保・介護現場の革新 ○ 制度の安定性・持続可能性の確保	介護職員の人材確保・処遇改善にも配慮しつつ、物価動向による物件費への影響など介護事業者の経営を巡る状況等を踏まえ、 0.70% ※うち、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価 0.05%(令和3年9月末まで)
令和4年10月改定	○ 介護人材の処遇改善(9千円相当)	1.13%
令和6年度改定	○ 地域包括ケアシステムの深化・推進 ○ 自立支援・重度化防止に向けた対応 ○ 良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり ○ 制度の安定性・持続可能性の確保	1.59% 〔介護職員の処遇改善 0.98%〕 〔その他 0.61%〕

# 令和6年度介護報酬改定の概要

- 人口構造や社会経済状況の変化を踏まえ、「地域包括ケアシステムの深化・推進」「自立支援・重度化防止に向けた対応」「良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり」「制度の安定性・持続可能性の確保」を基本的な視点として、介護報酬改定を実施。

## 1. 地域包括ケアシステムの深化・推進

- 認知症の方や単身高齢者、医療ニーズが高い中高齢の高齢者を含め、質の高いケアマネジメントや必要なサービスが切れ目なく提供されるよう、地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組を推進

- ・ 質の高い公正中立なケアマネジメント
- ・ 地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組
- ・ 医療と介護の連携の推進
  - 在宅における医療ニーズへの対応強化
  - 在宅における医療・介護の連携強化
  - 高齢者施設等における医療ニーズへの対応強化
  - 高齢者施設等と医療機関の連携強化
- ・ 看取りへの対応強化
- ・ 感染症や災害への対応力向上
- ・ 高齢者虐待防止の推進
- ・ 認知症の対応力向上
- ・ 福祉用具貸与・特定福祉用具販売の見直し

## 2. 自立支援・重度化防止に向けた対応

- 高齢者の自立支援・重度化防止という制度の趣旨に沿い、多職種連携やデータの活用等を推進

- ・ リハビリテーション・機能訓練、口腔、栄養の一体的取組等
- ・ 自立支援・重度化防止に係る取組の推進
- ・ LIFEを活用した質の高い介護

## 4. 制度の安定性・持続可能性の確保

- 介護保険制度の安定性・持続可能性を高め、全ての世代にとって安心できる制度を構築

- ・ 評価の適正化・重点化
- ・ 報酬の整理・簡素化

## 3. 良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

- 介護人材不足の中で、更なる介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組を推進

- ・ 介護職員の処遇改善
- ・ 生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくり
- ・ 効率的なサービス提供の推進

## 5. その他

- ・ 「書面揭示」規制の見直し
- ・ 通所系サービスにおける送迎に係る取扱いの明確化
- ・ 基準費用額（居住費）の見直し
- ・ 地域区分

## 令和6年度介護報酬改定の主な事項について①

- 人口構造や社会経済状況の変化を踏まえ、以下の4点を基本的な視点として、介護報酬改定を実施。
- 改定率は+1.59%、うち介護職員の処遇改善分+0.98%、その他の改定率+0.61%。
- 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、基準費用額（居住費）の増額による介護施設の増収効果として+0.45%相当の改定が見込まれ、合計すると+2.04%相当の改定となる。

### 1. 地域包括ケアシステムの深化・推進

- ・ 地域の医療機関等と実効性のある連携体制を構築するため、介護保険施設において、相談対応・診療を常時行う体制、入院を原則受け入れる体制を確保している医療機関を協力医療機関と定めることを義務づける。（3年間の経過措置）
- ・ 高齢者施設等で感染者が発生した場合に備え、感染症法の協定締結医療機関等と連携体制を構築するとともに年に1回以上研修に参加して助言・指導を受けること（10単位/月）、3年に1回以上実地指導を受けること（5単位/月）を評価する加算を設ける。
- ・ 感染症や災害の業務継続計画（BCP）が未策定の事業所や、高齢者への虐待の発生又は再発防止のための措置が講じられていない事業所について、基本報酬を1%減算（施設・居住系のBCP減算については3%）する。（BCPは1年間の経過措置）
- ・ 看取りへの対応を強化するため、看取り・ターミナルケア関係の加算の新設や評価の拡充等を行う。
- ・ 認知症の行動・心理症状（BPSD）の発現を未然に防ぐため、あるいは出現時に早期に対応するため、認知症介護の指導に係る専門的な研修修了者を配置（150単位/月）、認知症介護に係る専門的な研修修了者を配置（120単位/月）するとともに、個別にBPSDの評価を計画的に行い、複数人の介護職員によるBPSDの予防等に資するチームケアを推進すること等を評価する加算を設ける。
- ・ 居宅介護支援について、ヤングケアラー等の多様な課題への対応促進のため特定事業所加算の要件を見直すとともに、評価を充実する。
- ・ 一部の福祉用具について、貸与と販売の選択制を導入し、利用者への十分の説明や必要な情報提供を行うものとする。

### 2. 自立支援・重度化防止に向けた対応

- ・ リハビリテーション・機能訓練、口腔、栄養の一体的取組を推進するため、関連する情報の共有と計画への反映を評価する加算を設ける。
- ・ LIFE関連加算について、質の高い情報の収集・分析を可能とする観点から、データ提出頻度の見直しや入力負担の軽減を行う。また、アウトカム評価を充実し、自立支援・重度化防止に向けた取組をより一層推進する。

## 令和6年度介護報酬改定の主な事項について②

### 3. 良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

- 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き上げを行う。また、取得促進の観点から**処遇改善関係加算の一本化**を行う。（令和6年6月施行、一本化については1年間の経過措置）
- 介護ロボットやICT等の導入後の継続的なテクノロジー活用**を支援するため、見守り機器等のテクノロジーの導入や継続的な業務改善、効果に関するデータ提出を評価する新たな加算（複数導入かつ業務の役割分担：**100単位/月**、1つ以上導入：**10単位/月**）を設ける。
- 生産性向上に先進的に取り組む特定施設**について、介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減が行われていることを確認した上で、人員配置基準を特例的に柔軟化する。（要件を満たす場合には、利用者：介護職員の配置を、**3：1→3：0.9**とする。）
- 居宅介護支援における**介護支援専門員1人当たりの取扱件数を引き上げる**とともに、一定要件のもと、**オンラインモニタリングを導入**する。

### 4. 制度の安定性・持続可能性の確保

- 訪問介護における同一建物減算**について、同一敷地内又は隣接する敷地内に所在する建物に居住する者にサービスを提供した割合が**100分の90以上**である場合に適正化を行う新たな区分を設ける（**12%減算**）。
- 訪問看護における理学療法士等の訪問**について、サービス提供状況及び加算の算定状況に応じ減算（**▲8単位/回**）を行う。  
※なお、今回、訪問リハ事業所を更に拡充する観点から、新たに介護老人保健施設及び介護医療院を訪問リハ事業所としてみなし指定する旨の見直しを行っている。
- 居宅介護支援**について、利用者が**併設・隣接しているサービス付き高齢者向け住宅等に入居している場合**や、**複数の利用者が同一の建物に入居している場合**には、介護支援専門員の業務の実態を踏まえた評価となるよう見直しを行う。（**所定単位数の95%を算定**）
- 「その他型」及び「療養型」の介護老人保健施設並びに「II型」の介護医療院の多床室（8㎡/人以上に限る。）について、新たに**室料負担**（**月額8千円相当**）を導入する。（令和7年8月施行）

### 5. その他

- 在宅で生活する者との負担の均衡を図る観点や、令和5年度介護経営実態調査における光熱水費の状況等を総合的に勘案し、施設系サービスの**基準費用額（居住費）**を**60円/日**引き上げる。（令和6年8月施行）
- 地域区分の級地**について、周辺を高い区分の地域に囲まれている場合や隣接地域との級地差が著しく大きい場合など、公平性を欠く状況にあると考えられる自治体については特例を設け、自治体の意向を確認の上、令和6年度以降の級地の見直しを行う。

## 2. 介護職員等の処遇改善について

## 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

# 介護人材の賃金の状況（一般労働者、男女計）

○ 介護職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。

産業別	職業別	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
	産業計	42.6	10.4	36.1
	医師	39.3	3.9	97.1
	看護師	39.4	7.8	40.7
	准看護師	51.0	12.0	34.5
	理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士、視能訓練士	33.5	6.2	34.2
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	51.6	9.6	32.6
	介護職員 【(C)と(D)の加重平均】	44.3	7.4	29.3
	訪問介護従事者(C)	48.9	8.1	28.3
	介護職員（医療・福祉施設等）(D)	44.0	7.4	29.4

【出典】厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

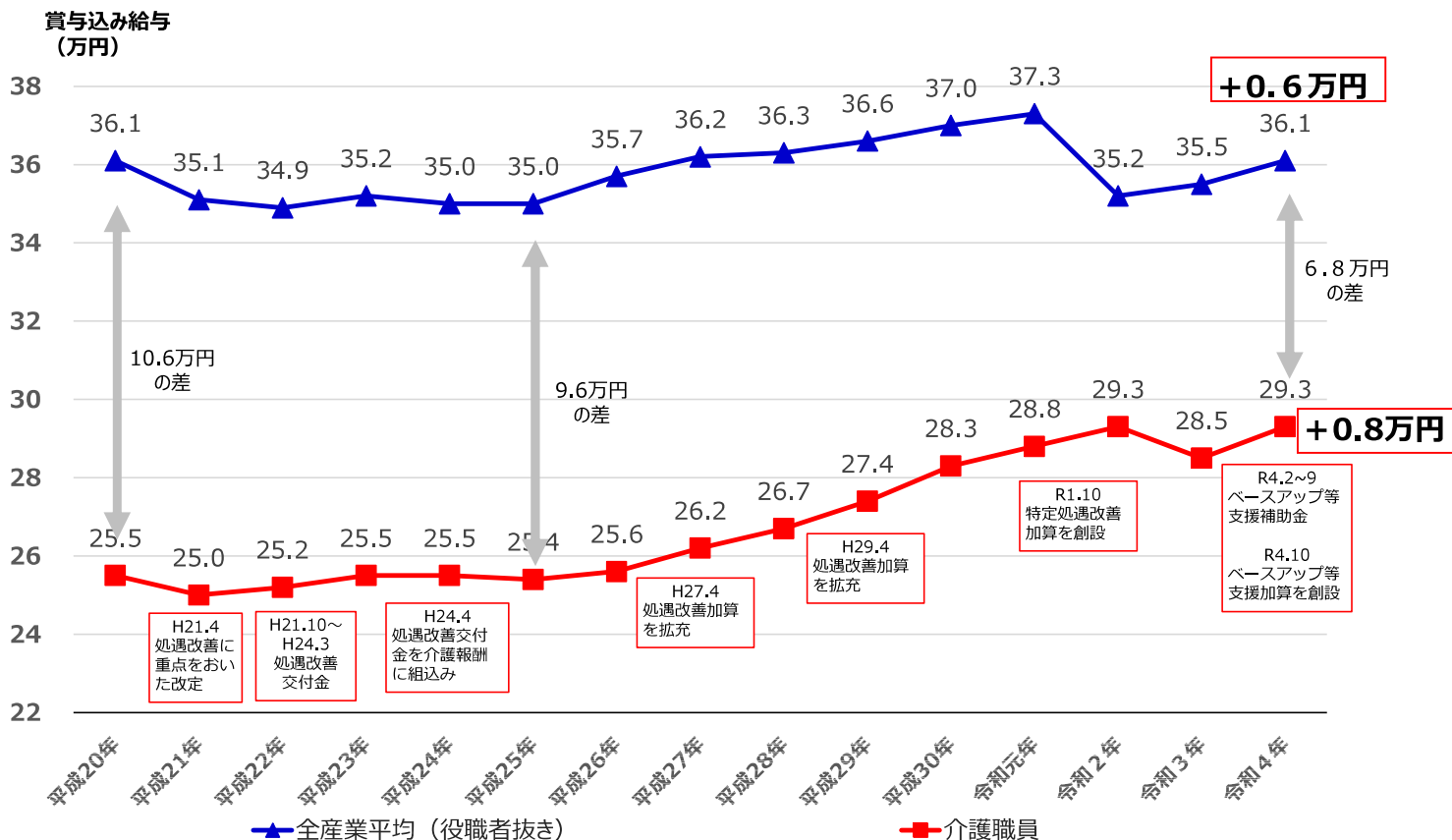
注1) 一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注2) 「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額(労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額)」に、「年間賞与其他特別給与額(前年1年間(原則として1月から12月までの1年間)における賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス))」の1/12を加えて算出した額

注3) 「介護職員(医療・福祉施設等)」は、医療施設・福祉施設等において入所者及び通所者に対する入浴、排せつ、食事等の介護の仕事に従事するものをいう。なお、特定処遇改善加算の(Ⅰ)～(Ⅱ)を取得している事業所の勤続10年以上介護福祉士の賞与込み給与は、35.5万円(令和3年度介護従事者処遇状況等調査)

注4) 産業別賃金は「10人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。役職者を含む産業計は、平均年齢43.7歳、勤続年数12.3年、賞与込み給与41.4万円

## 賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金の推移



【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。

注) 賞与込み給与は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。



# 介護等分野における賃金及び離職の状況

## ■ R5年度の賃金引き上げの状況

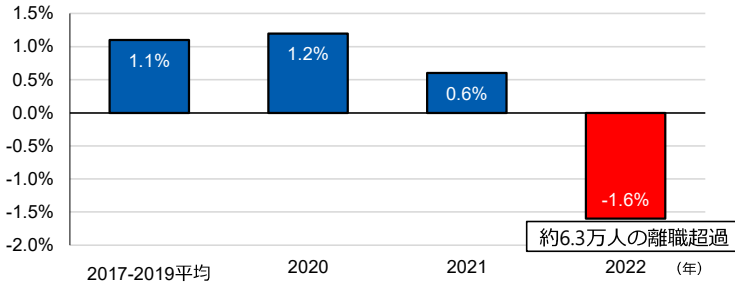
**春闘の全産業平均賃上げ率 3.58%**

(出典：2023年春闘 連合回答集計結果)

**介護事業所の平均賃上げ率 1.42%**

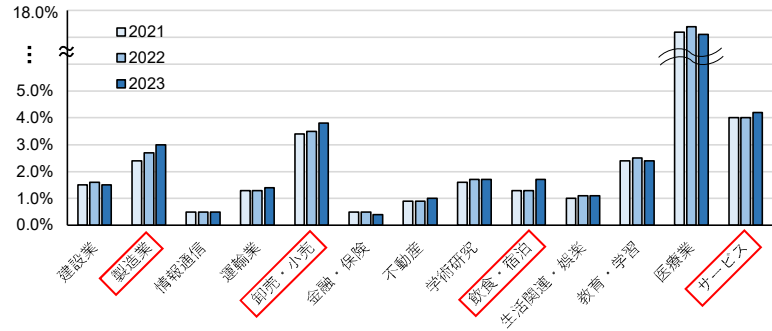
(出典：全老健・老施協・GH協・介護医療院における調査結果)

## ■ 介護等分野の入職超過率（入職率－離職率）の推移



出典：厚生労働省「雇用動向調査」より作成  
注：「介護等分野」は、「社会保険・社会福祉・介護事業」

## ■ 介護等分野から他産業への入職内訳



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成  
注：「介護等分野」は、「社会保険・社会福祉・介護事業」

### ○入（離）職率

1月1日現在における常用労働者数に対する入（離）職者の割合をいう。

### ○入職超過率

入職率から離職率を引いたものをいう。プラスであれば入職率が離職率を上回っている（入職超過）。マイナスであれば離職率が入職率を上回っている（離職超過）。

## 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

# 処遇改善に係る加算全体のイメージ（令和4年度改定後）

### ①介護職員処遇改善加算

■対象：介護職員のみ  
■算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）
キャリアパス要件のうち、①+②+③を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①+②を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①or②を満たすかつ職場環境等要件を満たす

<キャリアパス要件>  
①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  
②資質向上のための計画を策定して**研修の実施又は研修の機会を確保**すること  
③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ること  
※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

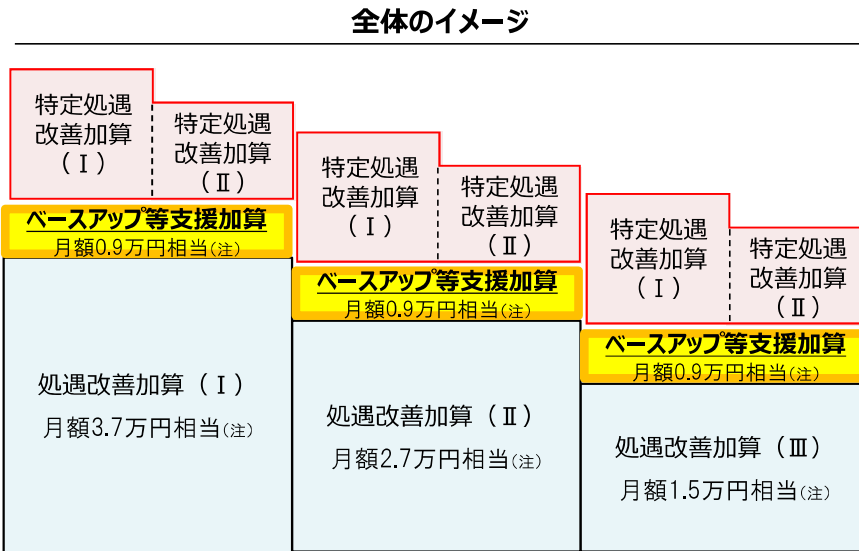
<職場環境等要件>  
賃金改善を除く、職場環境等の改善

### ③介護職員等ベースアップ等支援加算

■対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。  
■算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。  
➢処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること  
➢賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等（※）に使用することを要件とする。  
※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

### ②介護職員等特定処遇改善加算

■対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分  
■算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。  
※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。  
➢処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること  
➢処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること  
➢処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること



## 処遇改善に関する加算の職場環境等要件（令和6年度まで）

「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。

- 介護職員処遇改善加算：以下のうちから**1つ以上**取り組んでいる必要
- 介護職員等特定処遇改善加算：以下の**区分ごとにそれぞれ1つ以上**取り組んでいる必要

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 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有給休暇が取得しやすい環境の整備 ⑫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	⑬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 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雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 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
生産性向上のための業務改善の取組	⑰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 ⑱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 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 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
やりがい・働きがいの醸成	㉑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 ㉒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 ㉓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 ㉔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

# 介護職員の処遇改善に関する加算等の取得状況

年度 サービス 提供月	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	4月	10月	4月	10月	4月	10月	4月	10月	4月	10月
介護職員 処遇改善 加算(※1)	91.5%	92.3%	92.4%	92.9%	93.2%	93.3%	93.4%	93.8%	93.8%	<b>94.3%</b>
介護職員等 特定処遇改善 加算(※2)	—	58.3% (53.8%)	69.6% (64.3%)	71.2% (66.1%)	73.5% (68.5%)	73.9% (69.0%)	75.1% (70.2%)	75.9% (71.1%)	77.0% (72.3%)	<b>77.7%</b> (73.2%)
介護職員等 ベースアップ 等支援加算(※ 2)	—	—	—	—	—	—	—	85.4% (80.0%)	92.1% (86.4%)	<b>93.4%</b> (88.0%)

(出典)厚生労働省「介護給付費等実態統計」より老人保健課で特別集計。

※1 令和4年4月サービス提供分以降は処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)が廃止となっている。

※2 処遇改善加算の取得が要件のため、処遇改善加算を取得している事業所数に占める割合を記載(対象サービスの全請求事業所数に占める割合を括弧書き)。

## 令和3年度介護従事者処遇状況等調査結果(抄)

### ○ 加算を取得(届出)をしない理由(訪問介護)

#### <介護職員処遇改善加算>

(複数回答)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
	対象の制 約のため 困難	事務作業 が煩雑	令和4年 度以降の 取扱が不 明	追加費用 負担の発 生	利用者負 担の発生	非常勤職 員等の処 遇上の問 題	賃金改善 の必要 性がない	算定要件 を達成 できない	新型コロナ ウイルス感 染症の影 響
訪問介護	26.1%	58.1%	3.8%	6.9%	34.5%	7.0%	8.7%	14.3%	7.5%

注)令和3年9月30日時点の状況である。

#### <介護職員等特定処遇改善加算>

(複数回答)

	①	②	③	④	⑤
	賃金改善の仕組 みをどのよう にして定め たらよいか わからないた め	賃金改善の仕組 みを設けるた めの事務作 業が煩雑で あるため	賃金改善の仕組 みを設けるこ とにより、職 種間の賃金の バランスがと れなくなるこ とが懸念され るため	賃金改善の仕組 みを設けるこ とにより、介 護職員間の賃 金バランスが とれなくなる ことが懸念さ れるため	特定処遇改善 加算の計画書 や実績報告書 の作成が煩雑 であるため
訪問介護	33.6%	46.2%	30.9%	26.1%	40.1%

注)介護職員等特定処遇改善加算の届出を行わない理由は上位5位を掲載している。

## 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

### 総合的な介護人材確保対策（主な取組）

#### 介護職員の 処遇改善

- 介護人材の確保のため、これまでに累次の処遇改善を実施。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創設・拡充に加え、介護職員の収入を2%程度(月額平均6,000円相当)引き上げるための措置を、2024年2月から5月まで実施。
- 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。
  - ・ 介護職員の処遇改善のための措置を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、3種類の加算を一本化。
  - ・ 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、加算率を引き上げ。

#### 多様な人材 の確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、再就職準備金貸付による支援
- 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援
- ボランティアポイントを活用した介護分野での就労的活動の推進
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- 他業種からの参入促進のため、キャリアコンサルティングや、介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せ、訓練修了者への返済免除付きの就職支援金の貸付を実施
- 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施
- 介護施設等における防災リーダーの養成

#### 離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用の推進
- 令和6年度介護報酬改定による生産性向上に係る取組の推進(介護報酬上の評価の新設等)
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援
- 生産性向上ガイドラインの普及、生産性向上の取組に関する相談を総合的・横断的に取り扱うワンストップ相談窓口の設置
- 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進
- ウイズコロナに対応したオンライン研修の導入支援、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施

#### 介護職 の魅力向上

- 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進
- 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施

#### 外国人材の受入 環境整備

- 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)
- 「特定技能」等外国人介護人材の受入環境整備(現地説明会等による日本の介護のPR、介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等)
- 特定技能の受入見込数を踏まえ、試験の合格者見込数を拡充するとともに、試験の開催国を拡充

# 処遇改善に向けた対応（令和6年）

令和6年2月  
～5月

- **新たな補助金による処遇改善**  
(令和5年度補正予算:介護職員処遇改善支援事業)

令和6年4月～

- **現行の処遇改善関連加算について、**
  - **事業所内での柔軟な職種間配分を認める**  
(処遇改善加算・特定処遇改善加算の要件緩和)
  - **キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ(賃金体系・昇給の仕組み等の整備)について、令和6年度中の対応の誓約により、満たしたものとする** (処遇改善加算の要件緩和)
  - **加算未算定事業所等を対象に、簡素化様式を提供**
- **基本サービス費の見直し(4月改定サービス)**

令和6年6月～

- **処遇改善関係加算の一本化(※)**
- **処遇改善関係加算の加算率を引上げ**
- **基本サービス費の見直し(6月改定サービス)**

※ 令和6年度中は経過措置あり

## 令和6年2月からの介護職員処遇改善支援補助金について

- 「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)に基づき、介護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を2%程度(月額平均6,000円相当)引き上げるための措置を、令和6年2月から前倒しで実施するために必要な経費を令和5年度内に都道府県に交付する。
- 介護職員以外の他の職種の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

◎ **対象期間** 令和6年2月～5月分の賃金引上げ分(以降も、別途賃上げ効果が継続される取組を行う)

◎ **補助金額** 対象介護事業所の介護職員(常勤換算)1人当たり月額平均6,000円の賃金引上げに相当する額。対象サービスごとに介護職員数(常勤換算)に応じて必要な交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給。

◎ **取得要件**

- 介護職員ベースアップ等支援加算を取得している事業所(令和6年4月から介護職員等ベースアップ等支援加算を取得見込みの事業所も含む)
  - 上記かつ、令和6年2・3月分(令和5年度中分)から実際に賃上げを行う事業所
  - 賃上げ効果の継続に資するよう、補助額の2/3以上は介護職員等の月額賃金(※)の改善に使用することを要件とする(4月分以降。基本給の引上げに伴う賞与や超過勤務手当等の各種手当への影響を考慮しつつ、就業規則(賃金規程)改正に一定の時間を要することを考慮して、令和6年2・3月分は全額一時金による支給を可能とする。)
- ※ 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

◎ **対象となる職種**

- 介護職員
- 事業所の判断により、介護職員以外の他の職種の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

◎ **申請方法** 各事業所において、都道府県に介護職員・その他職員の賃金改善額を記載した計画書(※)を提出。  
※賃金改善額の総額(対象とする職員全体の額)の記載を求める(職員個々人の賃金改善額の記載は求めない)

◎ **報告方法** 各事業所において、都道府県に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書(※)を提出。  
※賃金改善額の総額(対象とする職員全体の額)の記載を求める(職員個々人の賃金改善額の記載は求めない)

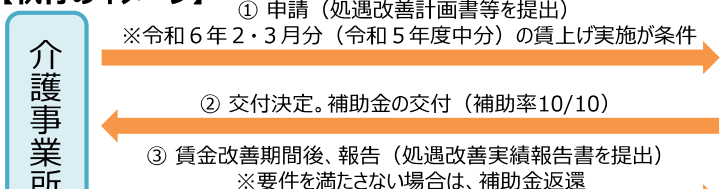
◎ **交付方法**

対象事業所は都道府県に対して申請し、対象事業所に対して補助金支払(国費10/10、約364億円(事務費含む))。

◎ **申請・交付スケジュール**

- ✓ 都道府県に対しては令和5年度内に概算交付  
※ 事業者に対する交付スケジュールとして、都道府県における準備等の観点から、やむをえない事情による場合は、令和6年4月から受付、6月から交付することも想定。
- ✓ 賃金改善期間後、処遇改善実績報告書を提出。

【**執行のイメージ**】



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。

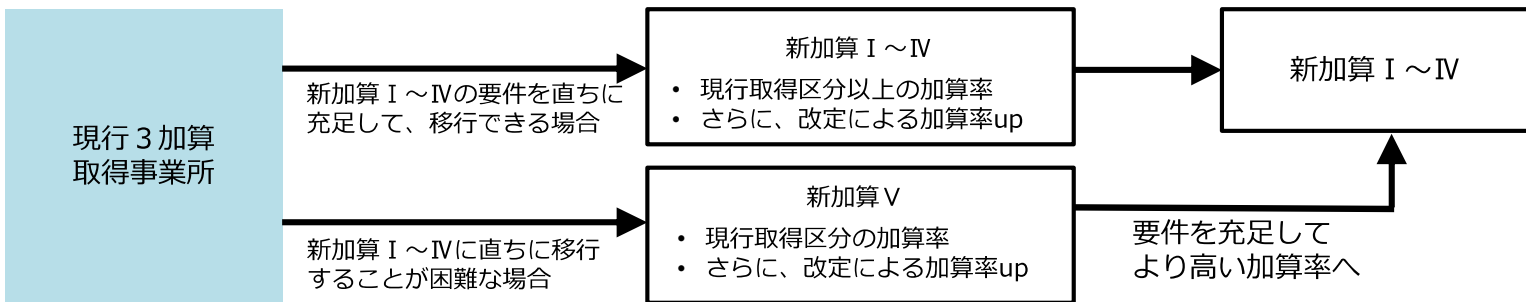
# 現行制度から一本化後の介護職員等処遇改善加算への移行（経過措置）

- 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～



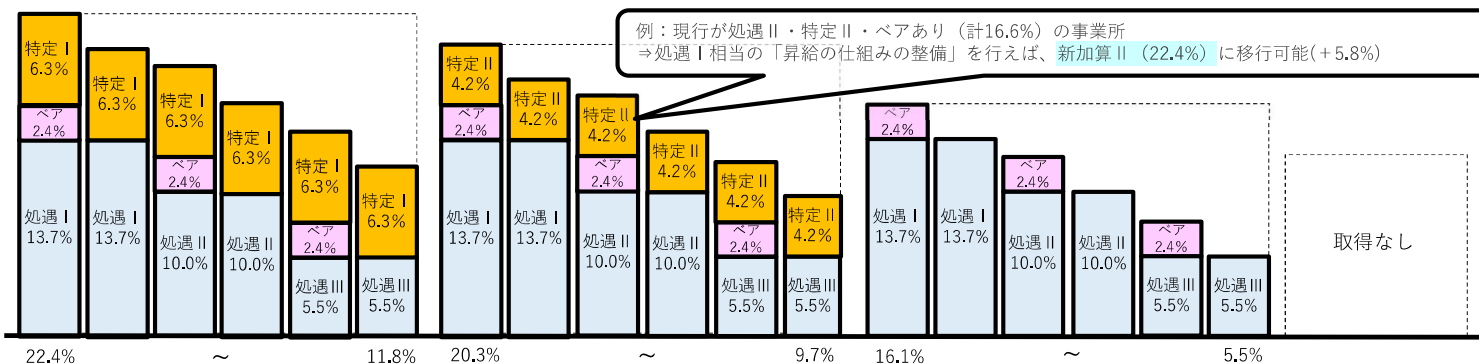
※加算率は訪問介護の例。

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

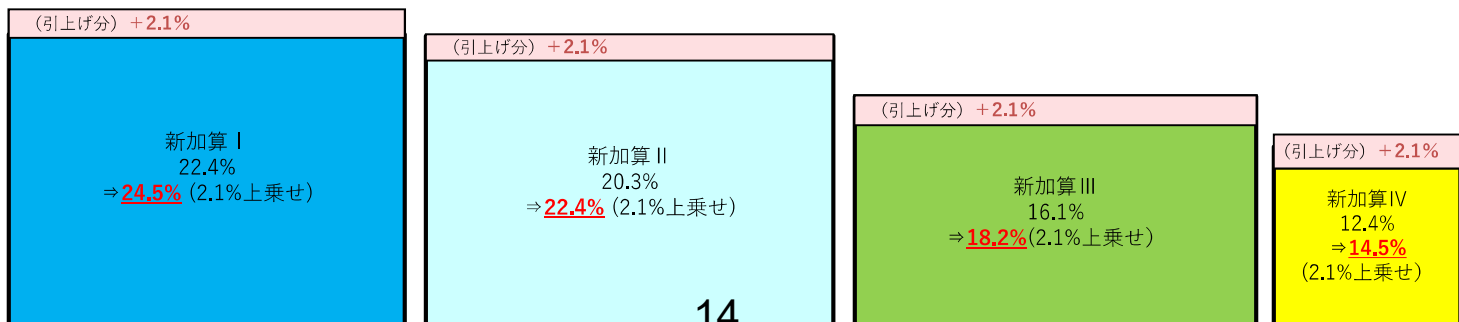
- 処遇改善加算については、加算率の引上げを行ったことにより、**令和6年度においては、自然体で+2.1%される**こととなる。
- さらに、今般の**処遇改善加算の一本化に伴い、事務負担を軽減するとともに、加算の取得促進策を強力に推進し、**事業所に処遇改善加算を取得していただき、着実な賃上げにつなげていく環境を整備する。

《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。



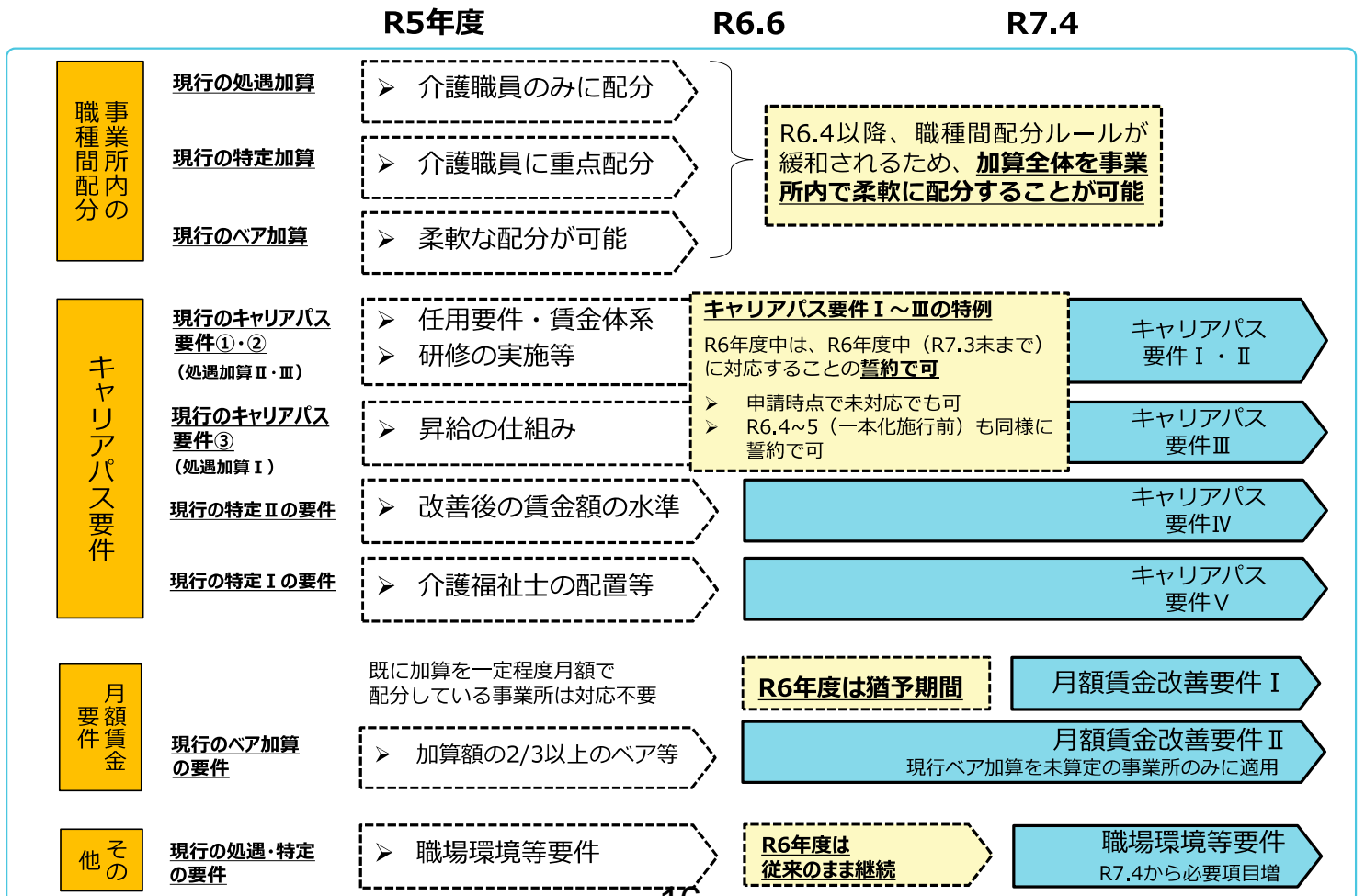
# 介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

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⑩又は⑫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

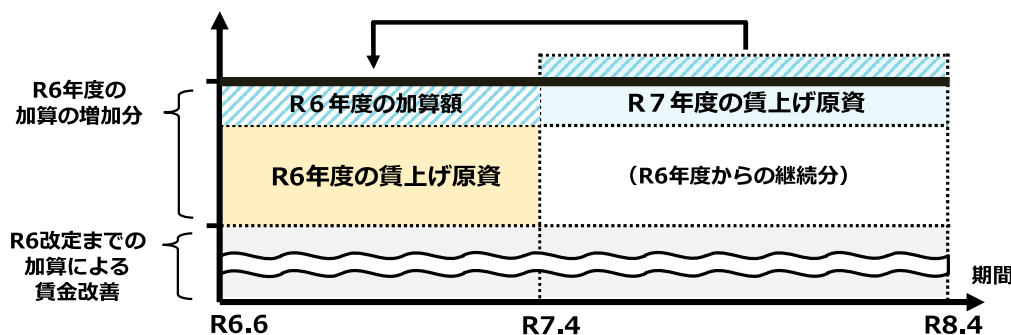
# 令和6・7年度の処遇改善加算の配分方法

- 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	ベア加算	合計の加算率					Ⅰ	Ⅱ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
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		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	Ⅱ	有	18.7%	新加算Ⅴ(2)	20.8%	新加算Ⅰ	24.5%	○	—	○	○	△	○	○	—	○	○
8		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	10.0%	新加算Ⅴ(11)	12.1%	新加算Ⅳ	14.5%	○	□	○	○	—	—	—	○	—	—
13	Ⅲ	有	14.2%	新加算Ⅴ(7)	16.3%	新加算Ⅰ	24.5%	○	—	△	△	△	○	○	—	○	○
14		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）