

## 介護職員等処遇改善加算の支給に関する規則

この規則は、令和6年度以降の介護職員等処遇改善加算の支給方法について下記のとおり定める。

- ① 支給対象者は介護職員等処遇改善加算を算定する事業所に従事する職員とし、支給額は以下のとおり算定する。
  - ア 事業所が新加算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以上の額を毎年度算定し、常勤職員には基本給に上乘せ、定時職員には毎月決まって支払われる手当として、令和6年度は6月分から、令和7年度は4月から支給する。定時職員へ支給する手当の額は、勤務実績から常勤換算数を算定し、常勤職員に支給すべき額に乗じた額を支給する。
  - イ 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以上の額をアと同様に毎年度算定し支給する。
  - ウ 各年度の介護職員等処遇改善加算の入金額に対し、ア及びイにより支給した額と比較し残額が発生する場合には、毎年6月末に対象職員へ一時金として全額支給する。支給額は当該年度の職員個々の常勤換算数を算定し配分する。ただし「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」(老発0315第2号)のとおり、職員個々の昇給額及び給与改善に伴う法定福利費等の法人負担分の増加額を除いた額とする。
- ② 当法人は、介護職員等処遇改善加算を算定するために以下の要件を満たす。
  - ア キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・給与体制の整備等）

次の一から二までの要件をすべて満たす。

    - 一 介護職員の任用における職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の給与に関するものを含む。）を定める。
    - 二 一に掲げる職位、職責、職務内容等に応じた給与体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定める。
  - イ キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

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する。

    - a 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等（OJT、OFF-JT等）を実施するとともに、介護職員の能力評価を行う。
    - 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。
  - ウ キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）

次の一及び二の要件を満たす。

一 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る。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とする。

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。

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。ただし、別法人等で介護福祉士資格を取得した上で当該事業者や法人で就業する職員についても昇給が図られることとする。

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。ただし、客観的な評価基準や昇給条件を明文化する。

二 一の内容について、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する。

エ 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、給与改善後の給与の見込額（新加算等を算定し実施される給与改善の見込額を含む。）が年額 440 万円以上にする。（新加算等による賃金改善以前の賃金が年額 440 万円以上である職員を除く。）

オ キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）

事業所ごとに一定以上の介護福祉士等を配置する。新加算等を算定する事業所又は併設する本体事業所において事業所ごとにサービス提供体制強化加算、特定事業所加算、入居継続支援加算又は日常生活継続支援加算の各区分の届出を行う。

カ 職場環境等要件（令和 7 年度以降の要件）

令和 7 年度以降に新加算Ⅰ又はⅡを算定する場合は、表 1 の「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」、及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに 2 以上の取組を実施し、新加算Ⅲ又はⅣを算定する場合は、上記の区分ごとに 1 以上を実施する。

また、新加算Ⅰ又はⅡを算定する場合は、同表中「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち 3 以上の取組（うち⑰又は⑱は必須）を実施し、新加算Ⅲ又はⅣを算定する場合は「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち 2 つ以上の取組を実施する。

ただし、生産性向上推進体制加算を算定している場合には、「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。

また、新加算Ⅰ又は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、ホームページへの掲載等により公表する。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、新加算の算定状況を報告するとともに、職場環境等要件を満たすために実施した取組項目及びその具体的な取組内容を「事業所の特色」欄に記載する。当該制度

における報告の対象となっていない場合等には、当法人のホームページを活用し、外部から見える形で公表する。

表1 職場環境等要件

区分	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	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

<p>(業務改善及び働く環境改善)のための取組</p>	<p>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>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</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、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</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、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。</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>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<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>

## 附則

この規則は、令和 元年 9月 1日より施行する。

この規則は、令和 2年10月 1日より施行する。

この規則は、令和 4年10月 1日より施行する。

この規則は、令和 6年 6月 1日より施行する。