

届出の手引き

介護職員等処遇改善加算 等

今回、手引き中に倉敷市による【注釈】をいれておりますが、本注釈については、現時点で厚生労働省に確認した情報に基づくものであり、今後のQ & A等の発出により、補足や修正が行なわれる可能性があることについて、予めご了承ください。

令和6年4月版

倉敷市保健福祉局指導監査課

< 目 次 >

1	基本的考え方	- 1 -
2	令和6年4月以降の新加算等の仕組みと賃金改善の実施等	- 1 -
	（1）新加算等の単位数	- 1 -
	（2）賃金改善の実施に係る基本的な考え方	- 1 -
	（3）令和7年度の更なるベースアップにつなげるための工夫	- 3 -
3	新加算等の要件	- 5 -
	（1）介護職員等処遇改善加算（新加算）の要件	- 5 -
	（2）介護職員等処遇改善加算等（旧3加算）の要件	- 10 -
4	新加算等の算定に係る事務処理手順	- 11 -
	（1）体制等に関する届出の提出	- 11 -
	（2）処遇改善計画書等の作成・提出	- 11 -
	（3）実績報告書等の作成・提出	- 12 -
	（4）複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等の特例	- 12 -
	（5）処遇改善計画書・実績報告書等の様式の特例	- 12 -
5	変更等の届出	- 12 -
	（1）変更の届出	- 12 -
	（2）特別事情届出書	- 13 -
6	その他	- 13 -
	（1）届出内容を証明する資料の保管及び提示	- 13 -
	（2）新加算等の停止	- 14 -
	（3）賃金改善方法の周知について	- 14 -
	（4）労働法規の遵守について	- 14 -

< 参考資料 >

- ・別紙1（表1－1～表5－2）

【 関 係 通 知 】

1 介護職員等処遇改善加算（新加算）

- ・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（令和6年3月15日老発0315第2号）
- ・「介護職員等処遇改善加算等に関するQ & A（第1版）」の送付について（「介護保険最新情報 Vol.1226」（令和6年3月15日））

2 介護職員処遇改善加算（旧加算）

- ・平成27年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 1）（平成27年4月1日）
- ・平成27年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 2）（平成27年4月30日）
- ・平成29年度介護報酬改定に関するQ & A（平成29年3月16日）
- ・平成30年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 1）（平成30年3月23日）
- ・平成30年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 6）（平成30年8月6日）

3 介護職員等特定処遇改善加算（旧加算）

- ・2019年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 1）（平成31年4月12日）
- ・2019年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 2）（令和元年7月23日）
- ・2019年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 3）（令和元年8月29日）
- ・2019年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 4）（令和2年3月30日）

4 共通（旧加算）

- ・2019年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 4）（令和2年3月30日）
- ・令和3年度年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 1）（令和3年3月19日）
- ・令和3年度年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 3）（令和3年3月26日）
- ・介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関するQ & Aの送付について（「介護保険最新情報 Vol. 993」（令和3年6月29日））
- ・介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援加算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（令和4年度分）（令和4年6月21日老発0621第1号）
- ・介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援加算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（令和5年3月1日老発0301第2号）
- ・介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援加算に関するQ & Aの送付について（「介護保険最新情報 Vol. 1159」（令和5年7月7日））
- ・介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援加算に関するQ & A（vol. 2）の送付について（「介護保険最新情報 Vol. 1167」（令和5年8月18日））

1 基本的考え方

令和6年度介護報酬改定においては、①事業者の賃金改善や申請に係る事務負担を軽減する観点、②利用者にとって分かりやすい制度とし、利用者負担の理解を得やすくする観点、③事業所全体として、柔軟な事業運営を可能とする観点から、処遇改善に係る加算の一本化を行うこととされました。

具体的には、介護職員処遇改善加算（以下「旧処遇改善加算」という。）、介護職員等特定処遇改善加算（以下「旧特定加算」という。）及び介護職員等ベースアップ等支援加算（以下「旧ベースアップ等加算」という。以下、旧処遇改善加算、旧特定加算、旧ベースアップ等加算を合わせて「旧3加算」という。）の各区分の要件及び加算率を組み合わせる形で、令和6年6月から「介護職員等処遇改善加算」（以下「新加算」という。）への一本化を行います。

その上で、令和6年度介護報酬改定における介護職員の処遇改善分の改定率+0.98%を活用し、新加算の加算率の引上げを行うとともに、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つながるよう、配分方法の工夫を行うこととします。

また、事業者の負担軽減及び一本化の施策効果を早期に波及させる観点から、令和6年4月及び5月の間に限り、旧3加算の要件の一部を新加算と同程度に緩和することとし、令和6年4月及び5月分の旧3加算と令和6年度の新加算の処遇改善計画書及び実績報告書をそれぞれ一体の様式として提示することとします。

併せて、新加算の施行に当たっては、賃金規程の見直し等の事業者の事務負担に配慮し、令和6年度中は経過措置期間を設けることとします。

具体的には、3(1)①に規定する「月額賃金改善要件Ⅰ」と、3(1)⑧に規定する「職場環境等要件」の見直しについては、令和6年度中は適用を猶予します。また、3(1)③から⑤までに定める「キャリアパス要件Ⅰ」から「キャリアパス要件Ⅲ」までについても、令和6年度中に賃金体系等を整備することを誓約した場合に限り、令和6年度当初から要件を満たしたこととして差し支えないこととします。

さらに、一本化施行前の令和6年5月31日時点で旧3加算の全部又は一部を算定している場合には、従前の旧3加算の取得状況に応じた経過措置区分として、令和6年度末までの間、それぞれ新加算Ⅴ(1)～(14)を算定できることとします（経過措置区分）。

2 令和6年4月以降の新加算等の仕組みと賃金改善の実施等

(1) 新加算等の単位数

令和6年4月及び5月については、「旧3加算」の単位数として、サービス別の基本サービス費に各種加算減算（旧3加算を除く。）を加えた1月当たりの総単位数に、算定する加算の種類及び加算区分ごとに、別紙1表1-1に掲げる加算率を乗じた単位数を算定します。

令和6年6月以降は、「新加算」の単位数として、サービス別の基本サービス費に各種加算減算（新加算を除く。）を加えた1月当たりの総単位数に、加算区分ごとに、別紙1表1-2に掲げる加算率を乗じた単位数を算定します。

なお、基準上介護職員が配置されていない、別紙1表1-3に掲げるサービスについては、新加算及び旧3加算（以下「新加算等」という。）の算定対象外となります。

なお、新加算等は、区分支給限度基準額の算定対象から除外されます。

(2) 賃金改善の実施に係る基本的な考え方

介護サービス事業者又は介護保険施設（介護予防・日常生活支援総合事業の事業者を含

む。以下「介護サービス事業者等」という。)は、「新加算等」の算定額に相当する介護職員その他の職員の賃金(基本給、手当、賞与等(退職手当を除く。以下同じ。))を含む。)の改善(当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。以下「賃金改善」という。)を実施しなければなりません。

その際、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ってください。この場合、「特別な事情に係る届出」をする場合を除き、特定した項目を含め、賃金水準を低下させてはなりません。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましいこととします。

なお、「キャリアパス要件」や「職場環境等要件」を満たすために行われる取組に要する費用については、賃金改善に含まれません。

また、役員報酬に対して新加算等を充てることは、賃金改善として認められません。ただし、役員報酬とは別に、新加算等の対象職種として労働基準法上で定義されている賃金を得ている場合は、その賃金に対してのみ新加算等を充てることは可能です。

また、令和6年度に、令和5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並びに新規算定によるもの(令和6年4月及び5月分)又は令和6年度介護報酬改定における加算率の引上げ分及び新加算Ⅰ～Ⅳへの移行によるもの(令和6年6月以降分)。令和7年度への繰越分を除く。以下同じ。)について、介護サービス事業者等は、独自の賃金改善を含む過去の賃金改善の実績に関わらず、新たに増加した新加算等の算定額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。

【注釈1】

例えば、令和5年度に、旧処遇改善加算Ⅰ(加算率13.7%)、旧特定加算Ⅱ(4.2%)、旧ベースアップ加算(2.4%)(加算率計20.3%)を算定していた訪問介護事業所が、令和6年6月から新加算Ⅱ(加算率22.4%)を算定する場合、新加算の算定以前に行っていた賃金改善とは別に、この増加分2.1%以上に相当する賃金改善を新たに実施する必要があります。

なお、本改正に伴い、令和6年6月から事業所が算定できる新加算の加算率は、同様の取り組みを行っていれば、旧加算算定時の加算率より必ず増加する仕組みとなっています。

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又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)により行うことを基本とします。

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、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。

なお、令和6年2月からの「介護職員処遇改善支援補助金」(岡山県長寿社会課)を取得し、令和6年5月分以前の賃金からベースアップ又は決まって毎月支払われる手当の引上げを行っている場合には、当該賃金改善を令和6年6月以降に実施すべき新規の賃金改善の一部に含めても差し支えありません。

新加算等を用いて行う賃金改善における職種間の賃金配分については、介護職員への配分を基本とし、特に「経験・技能のある介護職員」(介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者。具体的には「介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員」を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業者の裁量で設定すること。)に重点的に配分することとしますが、介護サービス事業者等の判断により、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を認めることとします。

ただし、例えば、一部の職員に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ようにしてください。

なお、令和6年度の介護報酬改定に伴い、令和6年4月及び5月に旧処遇改善加算及び旧特定加算を算定する場合にも、介護職員以外への柔軟な配分を認めることとします。

【注釈2】

令和6年4月から、従前の旧処遇改善加算を介護職員以外の職員に配分することが可能となり、また、旧特定加算において設けられていた職種間の配分ルールは撤廃されることとなりますが、本加算の趣旨を鑑み、新加算等における処遇改善に当たっては、引き続き「経験・技能のある介護職員」（旧特定加算におけるAグループ）を中心とした介護職員（旧特定加算におけるA・Bグループ）への配分を基本としてください。

（3）令和7年度の更なるベースアップにつなげるための工夫

令和6年度介護報酬改定においては、介護職員の処遇改善分の改定率+0.98%を活用し、新加算への加算率の引上げを行います。その際、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップにつながるよう、介護サービス事業者等の判断により、令和6年度に令和5年度と比較して増加した加算額の一部を、令和7年度に繰り越した上で令和7年度分の賃金改善に充てることを認めることとし、令和6年度分の加算の算定額の全額を令和6年度分の賃金改善に充てることは求めないこととします。

その際、令和7年度の賃金改善の原資として繰り越す額（以下「繰越額」という。）の上限は、令和5年度末（令和6年3月）時点で算定していた「旧3加算」の加算率の合計を令和6年度に継続する場合に見込まれる加算額と、令和6年度の「新加算等」の加算の見込額を比較して、増加した額とします。

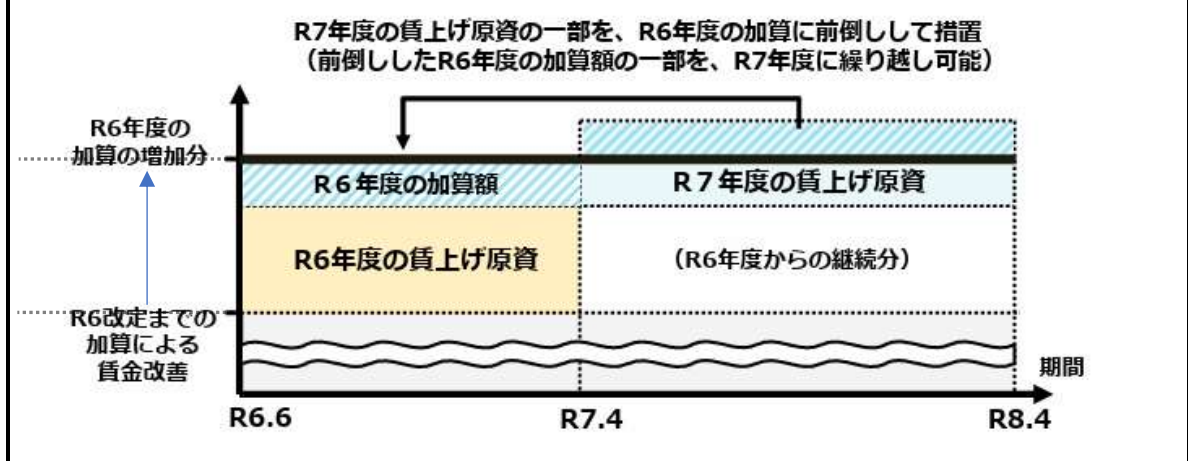
【注釈3】

令和6年6月の報酬改定において、新加算では、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%相当のベースアップが行なえるよう、2年度分のベースアップに充てるための加算率の引上げ措置が一度に行なわれています。

（令和8年度以降の加算率等については令和8年度予算編成時に改めて検討予定。）

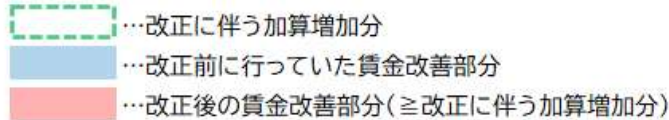
そのため、今回の改正に伴う加算率の増加分（新加算の加算率－旧3加算の加算率の合計）（注釈1の例の場合2.1%）に当たる加算額を原資とし、令和6年度から加算額以上となるように賃金改善を行っても構いませんが、令和6年6月から直ちに新たな賃金改善の取り組みを行う体制が整わない等の場合、この令和6年6月の改正前からの増加分については、最大でその増加分の全額を令和7年度に繰り越して改善を行ってもよいこととなります。（令和6・7年度の2か年の合計で加算額の全額以上となる賃金改善が行われていればよい。）

ただし、令和6年6月の改正前（旧加算算定時）の賃金改善額を下回るように（＝令和6年6月の改正前からの増加分を超えて）繰り越しを行うことは認められません。

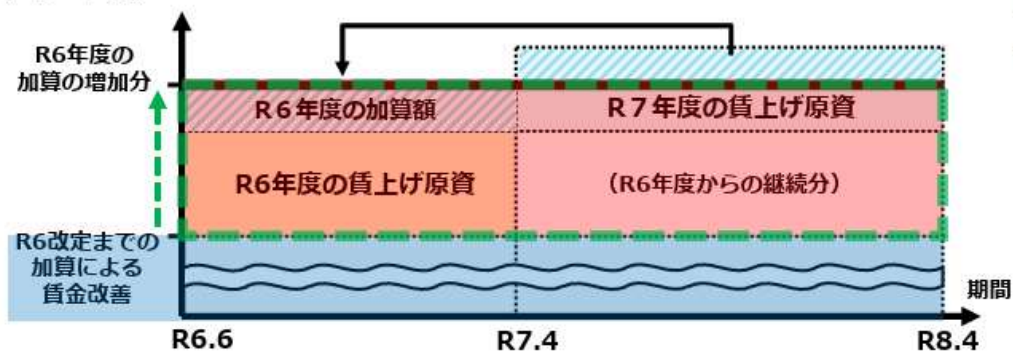


(上図の説明)

- ・令和7年度の賃上げ（2.0%相当）の一部を前倒して令和6年度の賃上げ（2.5%相当）に上乗せし、令和6年6月から賃金改善を行うことが可能。
- ・令和6年度の改正前からの加算の増加分（注釈1の例の場合2.1%に相当する額）の一部から全部を令和7年度の賃上げ原資として繰り越し、令和7年度の改正前からの加算の増加分と合わせて賃金改善を行うことが可能。
- ・以下は令和6年6月以降に想定される賃金改善のパターン。

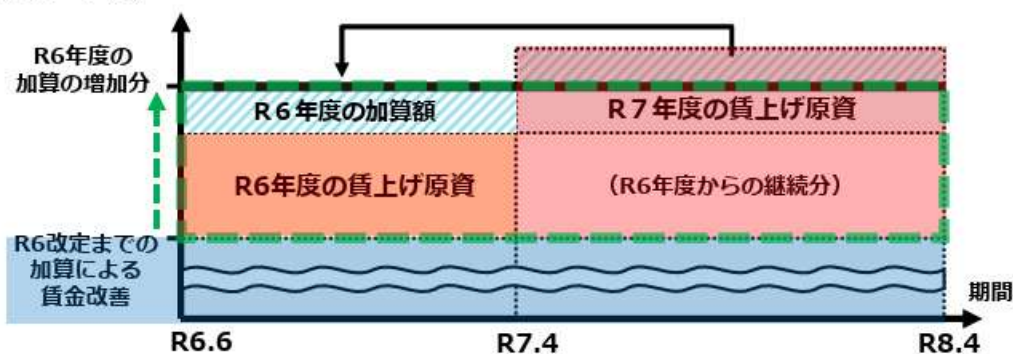


(パターン1)



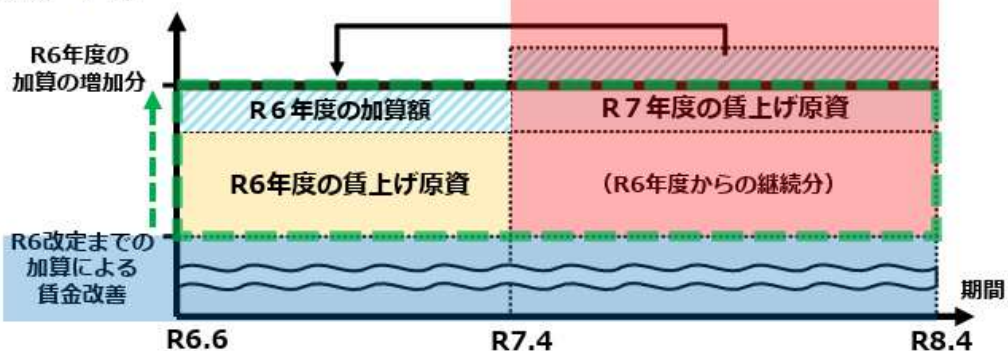
※令和7年度の賃上げの一部を前倒して行い、令和6年度から「改正に伴う加算増加分」以上となる賃金改善を実施。

(パターン2)



※令和6年度の「改正に伴う加算増加分」の一部を、令和7年度に繰り越して賃金改善。ただし、令和8年度以降も令和7年度の賃金水準を維持する必要があります。

(パターン3)



※令和6年度の「改正に伴う加算増加分」の全部を、令和7年度に繰り越して賃金改善。ただし、令和8年度以降も令和7年度の賃金水準を維持する必要があります。

なお、パターン1のように、令和7年度の賃上げの一部を前倒して令和6年度の賃上げに上乘せすることは可能ですが、令和6年度の賃上げが令和7年度の賃上げよりも高くなるように前倒しを行い、令和6年度に比べ令和7年度に賃金水準が下がるようなことは認められませんので、ご注意ください。

繰越額については、繰越額の全額を令和7年度の更なる賃金改善に充てることについて、令和6年度の処遇改善計画書・実績報告書において誓約した上で、令和7年度の処遇改善計画書・実績報告書において、当該繰越額を用いた賃金改善の計画・報告の提出を求めることとします。

ただし、令和7年度の賃金改善実施期間の終わりまでに事業所等が休止又は廃止となった場合は、その時点で、当該繰越分の残額を、一時金等により、全額、職員に配分しなければなりません。

3 新加算等の要件

(1) 介護職員等処遇改善加算（新加算）の要件

加算の区分	算 定 要 件		
新加算Ⅰ	賃金改善の実施に加え、以下の①～⑧の要件を全て満たすこと。		
	①月額賃金改善要件Ⅰ（月給による賃金改善）【令和7年度から適用】		
	新加算Ⅳの加算額の2分の1に相当する額以上を、基本給又は毎月支払われる手当（以下「基本給等」という。）の改善に充てること。		
	（訪問介護事業所の場合）		
	新加算	加算Ⅰ	24.5%
		加算Ⅱ	22.4%
		加算Ⅲ	18.2%
		加算Ⅳ	14.5%
	基本給等による改善 7.25%以上		
	※新加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを算定する場合、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に相当する額以上とすること。		
※加算を未算定の事業所が、新規に新加算Ⅰ～Ⅳのいずれかの算定を始める場合を除き、本要件を満たすために、賃金総額を新たに増加させる必要はない。したがって、基本給等以外の手当又は一時金により行っている賃金改善の一部を減額し、その分を基本給等に付け替えることで、本要件を満たすこととして差し支えない。			
※既に本要件を満たしている場合、新たな取組を行う必要はないが、この要件を満たすために新たに基本給等の引上げを行う場合は、当該基本給等の引上げはベースアップ（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）により行うことを基本とする。			
※本要件は、令和6年度中は適用が猶予されるが、令和7年度以降の新加算の算定に向け、計画的に準備を行う観点から、令和6年度の処遇改善計画書に			

においても任意の記載項目として、月額での賃金改善額の記載を求めることとする。

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）【旧ベースアップ等加算未算定の場合のみ適用】

令和6年5月31日時点で現に旧処遇改善加算を算定しており、かつ、旧ベースアップ等加算を算定していない事業所が、令和8年3月31日までに新規に新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合は、当該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以上の基本給

（訪問介護事業所の場合）

旧加算	旧処遇改善加算	基本給等による改善	1.6%以上
	旧特定加算		
	旧ベースアップ等加算 2.4%		

等の引上げを新規に実施すること。

※本要件は、新加算Ⅰ～Ⅳの算定以前に旧ベースアップ等加算又は新加算Ⅴ（２）、（４）、（７）、（９）、（１３）（旧ベースアップ等加算の算定あり相当）を算定していた事業所には、適用しない（すでに要件を満たしているため）。

※当該基本給等の引上げは、ベースアップにより行うことを基本とする。

※令和6年5月以前に旧3加算を算定していなかった事業所及び令和6年6月以降に開設した事業所が、新加算Ⅰ～Ⅳのいずれかを新規に算定する場合には、本要件の適用を受けない。

※本要件の適用を受ける事業所は、初めて新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定した年度の実績報告書において、当該賃金改善の実施について報告しなければならない。例えば、令和6年5月31日時点で現に旧処遇改善加算を算定しており、かつ、旧ベースアップ等加算を算定していない事業所であって、令和6年6月から新加算Ⅰを算定した事業所は、令和6年6月から旧ベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の基本給等の引上げを新規に実施し、令和6年度の実績報告書で報告しなければならない。また、同様の事業所が、令和6年6月から新加算Ⅴ（１）（旧ベースアップ加算相当の加算率を含まない）を算定し、令和7年4月から新加算Ⅰを算定する場合は、令和7年4月から旧ベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の基本給等の引上げを新規に実施し、令和7年度の実績報告書で報告しなければならない。

※実績報告書で「月額賃金改善要件Ⅱ」の判定に用いる旧ベースアップ等加算に相当する加算額は、新加算Ⅰ～Ⅳのそれぞれの加算額に、別紙1表3に掲げる新加算Ⅰ～Ⅳの加算率と旧ベースアップ等加算の加算率の比（小数第4位以下を切捨て）を乗じて算出した額とする。

③キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）【令和6年度中は年度内に対応することの誓約で可】

次の一から三までを全て満たすこと。

- 一 介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等に応じた任用要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
- 二 一に掲げる職位、職責、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。

三 一及び二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していること。

※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においては、就業規則の代わりに内規等の整備・周知により、上記三の要件を満たすこととして差し支えない。

※令和6年度に限り、処遇改善計画書において令和7年3月末までに上記一及び二の定めの整備を行うことを誓約すれば、令和6年度当初から「キャリアパス要件Ⅰ」を満たすものとして取り扱っても差し支えない。ただし、必ず令和7年3月末までに当該定めの整備を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。

④キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）【令和6年度中は年度内に対応することの誓約で可】

次の一及び二を満たすこと。

一 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こと。

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。

二 一について、全ての介護職員に周知していること。

※令和6年度に限り、処遇改善計画書において令和7年3月末までに上記一の計画を策定し、研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約すれば、令和6年度当初から「キャリアパス要件Ⅱ」を満たすものとして取り扱っても差し支えない。ただし、必ず令和7年3月末までに当該計画の策定等を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。

⑤キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）【令和6年度中は年度内に対応することの誓約で可】

次の一及び二を満たすこと。

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

介護福祉士等の資格の取得や実務者研修の修了状況に応じて昇給する仕組みであること。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。

二 一の内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

※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においては、就業規則の代わりに内規等の整備・周知により上記二の要件を満たすこととしても差し支えない。

※令和6年度に限り、処遇改善計画書において令和7年3月末までに上記一の仕組みの整備を行うことを誓約すれば、令和6年度当初から「キャリアパス要件Ⅲ」を満たすものとして取り扱っても差し支えない。ただし、必ず令和7年3月末までに当該仕組みの整備を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。

【注釈4】

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲについては、旧処遇改善加算Ⅰ～Ⅲにおいても算定要件となっていました。新加算の算定に当たっては、令和6年度内に完了することを計画書の提出時に誓約することにより、要件を満たしているものとみなすことができます。

そのため、令和6年6月時点ではキャリアパス要件を満たしていなくても、より上位の新加算の区分を算定することが可能です。

（例：改正前に旧処遇改善加算Ⅲ、旧特定加算なし、旧ベースアップ等加算あり（加算率計7.9%）を算定していた訪問介護事業所の場合、キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱのいずれかしか満たしていないため、そのまま移行した場合は令和6年6月から新加算Ⅴ（13）（10.0%）の適用となる。令和6年度内にキャリアパス要件Ⅰ～Ⅲを満たすことを誓約することにより、令和6年6月から新加算Ⅲ（18.2%）の算定が可能。）

⑥キャリアパス要件Ⅳ（改善後の年額賃金要件）【令和6年度は月額8万円の改善でも可】

「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（新加算等による賃金改善以前の賃金が年額440万円以上である者を除く。）。

※以下の場合など、例外的に当該賃金改善が困難な場合であって、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い事業所などで、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（介護福祉士の配置等要件）

サービス類型ごとに一定以上の介護福祉士等を配置していること。

具体的には、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サービス類型ごとに別紙1表4に掲げる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っていること。

**⑧職場環境等要件【令和6年度中は旧3加算の要件を継続】
（令和7年度以降の要件）**

	令和7年度以降に新加算Ⅰ～Ⅳを算定する場合は、別紙1表5－1に掲げる取組を実施すること。 新加算Ⅰ又はⅡを算定する場合は、別紙1表5－1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<u>2以上</u>の取組を実施し、新加算Ⅲ又はⅣを算定する場合は、<u>上記の区分ごとに1以上</u>を実施すること。 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<u>3以上の取組</u>（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<u>2以上の取組</u>を実施すること。 ※「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。 ※1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者は、⑳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。 ※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、<u>ホームページへの掲載等により公表すること</u>。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」欄に記載すること。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、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。 （令和6年度の経過措置） <u>上記の職場環境等要件の見直しについては、令和6年度中は適用を猶予する。</u> したがって、令和6年度中の職場環境等要件としては、別紙1表5－2に掲げる職場環境等の改善に係る取組を実施し、その内容を全ての介護職員に周知すること。 新加算Ⅰ又はⅡを算定する場合は、別紙1表5－2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」、「生産性の向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに<u>1以上</u>の取組を実施し、新加算Ⅲ又はⅣを算定する場合は、別紙1表5－2の取組のうち<u>1以上</u>を実施すること。 ※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、<u>ホームページへの掲載等により公表すること</u>。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、職場環境等要件を満たすために実施した取組項目を「事業所の特色」欄で選択すること。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、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。
新加算Ⅱ	賃金改善の実施に加え、新加算Ⅰの①～⑥及び⑧の要件を全て満たすこと。
新加算Ⅲ	賃金改善の実施に加え、新加算Ⅰの①～⑤及び⑧の要件を全て満たすこと。
新加算Ⅳ	賃金改善の実施に加え、新加算Ⅰの①～④及び⑧の要件を全て満たすこと。
新加算Ⅴ 【経過措置】	令和6年5月31日時点で別紙1表2－3に掲げる各加算を算定していた介護サービス事業所等は、令和6年度中に限り、それぞれ別紙1表2－2に掲げ

区分】	る要件を満たすことで、新加算の経過措置区分として、新加算Ⅴ(1)～(14)のうち、該当する加算区分を算定することができる。 したがって、新加算Ⅴを算定していた事業所が新加算Ⅴの別の区分への区分変更を行うことや、令和6年6月以降の新設事業所が新加算Ⅴの各区分を算定することはできない。 ただし、令和6年6月以降、サービス類型の変更等に伴い、事業所番号が変更になった場合には、職員構成等の事業所等の体制が従前から継続されている場合に限り、変更後の事業所等においても、変更前の事業所等の旧3加算の算定状況に応じて新加算Ⅴ(1)～(14)のうち、該当する区分を算定できることとする。
------------	---

【注釈5】

令和6年6月から算定する新加算の区分の決定に当たっては、様式集にある「**移行先検討・補助シート**」を活用し、満たすべき算定要件とその時期を確認しながら、移行先の区分を検討してください。

(2) 介護職員処遇改善加算等（旧3加算）の要件

①介護職員処遇改善加算（旧処遇改善加算）

加算の区分	算 定 要 件
処遇改善加算（Ⅰ）	キャリアパス要件Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ及び職場環境等要件を満たすこと。
処遇改善加算（Ⅱ）	キャリアパス要件Ⅰ、Ⅱ及び職場環境等要件を満たすこと。
処遇改善加算（Ⅲ）	キャリアパス要件Ⅰ又はⅡ及び職場環境等要件を満たすこと。

※「職場環境等要件」の内容については、別紙1表5-2を参照してください。

②介護職員等特定処遇改善加算（旧特定加算）

加算の区分	算 定 要 件
特定加算（Ⅰ）	以下の全ての要件を満たすこと。 (1) キャリアパス要件Ⅳ (2) キャリアパス要件Ⅴ (3) 職場環境等要件 (4) 見える化要件 (5) 処遇改善加算要件
特定加算（Ⅱ）	以下の全ての要件を満たすこと。 (1) キャリアパス要件Ⅳ (2) 職場環境等要件 (3) 見える化要件 (4) 処遇改善加算要件

※「職場環境等要件」の内容については、別紙1表5-2を参照してください。

③介護職員等ベースアップ等支援加算（旧ベースアップ等加算）

加算の区分	算 定 要 件
ベースアップ等加算	以下の全ての要件を満たすこと。 (1) 月額賃金改善要件Ⅲ (2) 処遇改善加算要件

※令和6年4月及び5月に旧ベースアップ等加算を算定する事業所は、当該事業所のサービス類型ごとに、別紙1表1-1に掲げる旧ベースアップ等加算の加算率を乗じて算出した額の3分の2以上の基本給等の引上げを実施しなければならない。ただし、令和6年3月31日時点で旧ベースアップ等加算を算定している場合は、令和6年4月及び5

月も同様の賃金改善を継続することを誓約することで、本要件に係る具体的な賃金改善額等の記載は不要とする。

4 新加算等の算定に係る事務処理手順

(1) 体制等に関する届出の提出

新加算等の算定に当たっては、介護サービス事業所・施設等ごとに、介護給付費算定又は介護予防・日常生活支援総合事業費算定に係る体制等状況一覧表等の必要書類一式の提出が必要です。

その際、居宅系サービスの場合は算定を開始する月の前月15日、施設系サービスの場合は当月1日までに提出してください。

ただし、当該事業年度において初めて新加算等を算定する場合は、算定開始月の前々月の末日までに、処遇改善計画書等と併せて提出してください。

(2) 処遇改善計画書等の作成・提出

新加算等の算定に当たっては、介護職員等処遇改善計画書、介護職員処遇改善計画書、介護職員等特定処遇改善計画書及び介護職員等ベースアップ等支援計画書を、別紙様式2-1、別紙様式2-2、別紙様式2-3及び別紙様式2-4に定める様式により作成し、当該事業年度において初めて新加算等を算定する月の前々月の末日までに市に提出するとともに、5年間保存して下さい。

【令和6年度限定の取扱い】

令和6年度の処遇改善計画書では、令和6年4・5月に算定する「旧3加算」と、令和6年6月以降に算定する「新加算」の内容が一本化された様式となっていることから、令和6年4月15日までに、令和6年6月から算定を予定している新加算等の区分を計画書に入力したうえで作成し、「旧加算」と「新加算」両方の計画書を市に提出する必要があります。

そのため、4月15日以降に、令和6年6月から算定を予定していた新加算等の区分の見直しを行う場合は、令和6年6月15日まで、計画書及び体制届の変更を受け付けます。

- (1) 令和6年4月又は5月から、新規に旧3加算を算定する場合又は旧3加算の区分を変更する場合

計画書の提出期日 … 令和6年4月15日（月）必着

※（2）の新加算の計画書と一体的な提出となります。

体制届の提出期日 … 令和6年4月15日（月）必着

- (2) 令和6年6月から新加算を算定する場合

計画書の提出期日 … 令和6年4月15日（月）必着

※旧3加算の算定を行っている場合、（1）の旧3加算の計画書と一体的な提出となります。

※令和6年6月15日（必着）まで内容の変更を受け付けます。

体制届の提出期日 … 令和6年6月15日（土）必着

※郵送、窓口持参の場合は6月14日（金）必着です。

※令和6年6月から算定する新加算の区分が確定している場合は、提出期限を待たず、早めにご提出ください。

- (3) 令和6年7月以降に新加算を算定する場合又は区分を変更する場合

4の(1)、(2)に記載する取り扱いとなります(特別な取扱いなし)。

(3) 実績報告書等の作成・提出

新加算等を算定した介護サービス事業者等は、実績報告書(別紙様式3-1及び3-2)を作成し、各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに市に提出し、5年間保存して下さい。

なお、令和6年度の新加算等の実績報告書の提出期限は、令和7年7月31日予定です。

(4) 複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等の特例

複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等については、別紙様式2及び3の処遇改善計画書等について、事業者(法人)単位で一括して作成することができます。

(5) 処遇改善計画書・実績報告書等の様式の特例

介護サービス事業者等の事務負担に配慮し、同一法人内の事業所数が10以下の介護サービス事業者等については、「別紙様式6」により、処遇改善計画書の作成及び提出を行うことができます。

また、事務負担への配慮が特に必要な、令和6年3月時点で加算を未算定の事業所が、令和6年6月以降、新規に新加算Ⅲ又はⅣを算定する場合には、新加算Ⅲ又はⅣに対応する令和6年4月及び5月の旧3加算の区分の算定と併せて、「別紙様式7-1」により処遇改善計画書の作成及び提出を行うことができることとし、「別紙様式7-2」により、実績の報告を行うことができることとします。

なお、処遇改善計画書を「別紙様式6」により作成した場合、実績報告書は通常の場合と同様に、「別紙様式3」により作成及び提出を行ってください。

5 変更等の届出

(1) 変更の届出

新加算等を算定する際に提出した処遇改善計画書の内容に、次の①から⑤までのいずれかに該当する変更があった場合は、「変更届出書(別紙様式4)」に必要書類を添付して提出してください。

変更に伴い、加算の区分に変更がある場合は、「体制等に関する届出」の提出も必要です。

また、⑥に係る変更のみである場合には、実績報告書を提出する際に、⑥に定める事項を記載した変更届出書を併せて提出してください。

なお、届出の期日については、居宅系サービスの場合は算定を開始する月の前月15日、施設系サービスの場合は当月1日までに市に提出してください。

【該当する変更事項及び添付書類】

変更事項	添付書類
①会社法の規定による吸収合併、新設合併等により、計画書の作成単位が変更となる場合	・別紙様式2-1
②複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、当該申請に関係する介護サービス事業者等に増減(新規指定、廃止等)があった場合	【旧3加算の算定時】 ・別紙様式2-1 ・別紙様式2-2 【新加算の算定時】 ・別紙様式2-1 ・別紙様式2-3 ・別紙様式2-4

③キャリアパス要件ⅠからⅢまでに關する適合状況に変更（算定する旧処遇改善加算及び新加算の区分に変更が生じる場合に限る）があった場合	・別紙様式 2－1 ・別紙様式 2－2 ・別紙様式 2－3 ・別紙様式 2－4
④キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士の配置等要件）に關する適合状況に変更があり、算定する加算の区分に変更が生じる場合 ※喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が常態化し、3か月以上継続した場合も、変更の届出を行うこと。	・別紙様式 2－1 ・別紙様式 2－2 ・別紙様式 2－3 ・別紙様式 2－4
⑤算定する新加算等の区分の変更を行う場合及び新加算等を新規に算定する場合	【旧 3 加算の算定時】 ・別紙様式 2－1 ・別紙様式 2－2 【新加算の算定時】 ・別紙様式 2－1 ・別紙様式 2－3 ・別紙様式 2－4
⑥就業規則を改訂（介護職員の処遇に關する内容に限る）した場合	不要（改訂内容を変更届出書に記載すること）

（２）特別事情届出書

事業の継続を図るために、職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、以下の①から④までの事項を記載した「**特別な事情に係る届出書（別紙様式 5）**」の提出が必要です。

なお、年度を超えて介護職員の賃金を引き下げることとなった場合は、次年度の新加算を算定するために必要な届出を行う際に、「特別事情届出書」を再度提出する必要があります。

- ①新加算等を算定している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
- ②介護職員等の賃金水準の引き下げの内容
- ③当該法人の経営及び介護職員等の賃金水準の改善の見込み
- ④介護職員等の賃金水準を引き下げることに適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きに關して、労使の合意の時期及び方法 等

6 その他

（１）届出内容を証明する資料の保管及び提示

新加算等を算定しようとする介護サービス事業者等は、処遇改善計画書の提出に当たり、処遇改善計画書のチェックリストを確認するとともに、記載内容の根拠となる資料及び以下の書類を適切に保管し、市から求めがあった場合には速やかに提示すること。

- ・労働基準法第 89 条に規定する就業規則等
 - ※賃金・退職手当・臨時の賃金等に関する規程、別紙様式 2－1 の 3（4）のうちキャリアパス要件Ⅰに係る任用要件及び賃金体系に関する規程、別紙様式 2－1 の 3（5）のうちキャリアパス要件Ⅲに係る昇給の仕組みに関する規程を就業規則と別に作成している場合には、それらの規程を含む。
- ・労働保険に加入していることが確認できる書類

(2) 新加算等の停止

新加算等を取得する介護サービス事業者等が以下に該当する場合は、既に支給された新加算等の一部若しくは全部を不正受給として、返還又は新加算等の取り消しを行います。

- ・新加算等の算定額に相当する賃金改善が行われていない、賃金水準の引下げを行いながら特別事情届出書の届出が行われていない等、大臣基準告示及び本通知に記載の算定要件を満たさない場合
- ・虚偽又は不正の手段により加算を受けた場合

(3) 賃金改善方法の周知について

新加算等を算定する介護サービス事業者等は、事業所における賃金改善を行う方法等について処遇改善計画書を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること。

また、職員から新加算等に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

(4) 労働法規の遵守について

新加算等の目的等を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。