

令和7年度 介護職員等処遇改善加算

【介護職員処遇改善加算の一本化について】

◆ 介護職員処遇改善加算

2011年までに導入されていた「介護職員処遇改善交付金」にかわって、2012年に導入されました。介護業界の人出不足を改善するために、優秀な人材を確保し、長期間働ける環境を整備するために導入された加算。 ⇒ **従来からある職務手当を増額して支給**

◆ 介護職員等特定処遇改善加算

2019年10月に新しく導入されました。主な目的は介護職員処遇改善加算と同じく介護職員の賃金改善ですが、「経験・技能のある介護職員」つまり勤務年数の長いベテラン職員や十分な技能をもつ職員に重点を置き、介護職員に限らず柔軟な配分が可能な加算。

⇒ **特定処遇改善手当**

◆ 介護職員等処遇改善支援加算（ベースアップ等支援加算）

2022年10月に新しく導入されました。介護職員の「基本給」または「決まって毎月支払われる手当」を引き上げるため、加算額の2/3は介護職員等のベースアップに使用する必要がありますが、残った金額はほかの職種にも分配できる加算。 ⇒ **処遇改善支援手当**

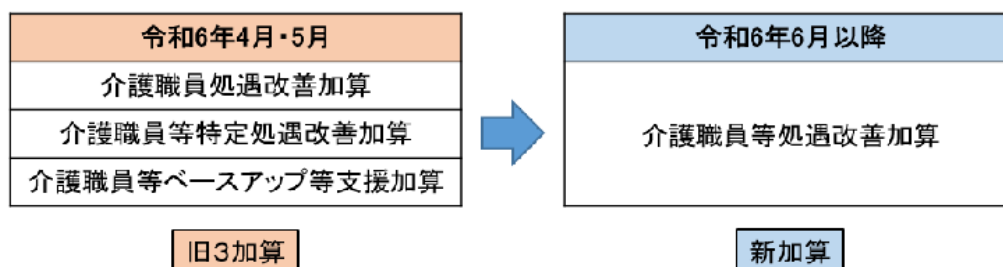
※ 上記要件には、「職場環境等の要件（①入職促進に向けた取り組み、②資質向上やキャリアアップに向けた支援、③多様な働き方の推進、④心身の健康管理、⑤生産性向上の業務改善の取組、⑥やりがい・働き甲斐の醸成）」、「キャリアパス要件」、「取り組みの見える化」を行っていること。等をクリアして加算を申請できます。

現行の3つの加算の対象者と配分ルール

旧加算の名称	配分対象者
(旧) 処遇改善加算	介護職員のみ
(旧) 特定処遇改善加算	事業所が ①経験・技能のある職員 ②その他の介護職員 ③その他の職種 に対して既定の範囲内で柔軟に配分
(旧) 介護職員等ベースアップ等支援加算	介護職員 ただし事業所の判断により、ほかの職種の処遇改善に加算による収入を充てることができるよう柔軟な運用が可能

1 「介護職員等処遇改善加算」への一本化について（令和6年6月以降）

令和6年6月より、加算の制度が次の図のように変わります。



◆ 介護職員処遇改善支援補助金

「デフレ完全脱却のための総合経済対策」に基づいて、介護職員を対象とした「賃上げ効果が継続される取り組み実施を前提とした賃上げ」措置が、2024年2月から前倒しで実施。

⇒ **ベースアップ支援加算を取得し、令和6年2・3月から賃上げを行う事業所が要件**
(2・3月は一時金で支給し、4月以降に基本給の賃上げでも可)

1 賃金改善を行う賃金項目及び方法

◆ 賃金改善を行う給与の種類

- ・本俸（昇給）、
- ・処遇改善手当（月額）、
- ・一時金、
- ・社会保険料等

◆ 具体的な取組内容

- ・令和7年4月1日に全職員の定期昇給を行った。
- ・事業所別、資格の有無夜勤の有無等に応じて支給していた職務手当を（令和6年度に）元に戻し、「3つの処遇改善手当」を「処遇改善手当」一本として支給します。
ただし、2ヶ月遅れの確定後に支給します。
因みに、令和6年度の加算額と支給額との差額は、令和7年5月（2ヶ月遅れ）に一時金で支給しました。

◆ 加算の無い事業所へは、事業団独自の支給

- ・ケアプランサービスゆう、地域包括支援センター及び本部事務局の加算対象外の事業所の職員には事業団独自で支給します

◆ 具体的な取組内容

2 キャリアパス要件について

◆ キャリアパス要件Ⅰ

- (1) 介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。
- (2) (1)に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。
- (3) (1)及び(2)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。

◆ キャリアパス要件Ⅱ

介護職員の職務内容等を踏まえ、職員から自己申告書を徴するほか個別面談を実施し、介護技術の目標及び目標達成のための研修を策定している。

- (1) 各事業所において「職場内研修計画（年間）」を立案し、職員に周知配布している。
- (2) 研修受講後に、研修報告書を提出させ理解度等を判断し、次年度の研修計画に活かしている。
- (3) 法人として、介護技術やその他の取組み等、各事業所の「事例発表」を行い、介護技術の向上を図っている。
- (4) 県社協の研修は階層別に分かれているので、経験及び介護技術の習得度に合わせて研修に参加させている。
- (5) 試験日や研修の必要な日は、業務としての取り扱いや特別休暇を付与し、資格取得費用（受験料や旅費等を支給）及び資格取得祝金を支給し、資格取得を支援している。

◆ キャリアパス要件Ⅲ

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勤務評定を実施し定期的に昇給を判定する仕組みを設けている。

3 職場環境等要件

◆ 入職促進に向けた取り組み

- (1) 法人の経営理念や理念を達成するための基本方針を定め、その事業計画を各事業所ごとに定め、事業団ホームページ上で報告している。
- (2) 高年齢（シニア世代）就職説明会、障害者雇用就職説明会、福祉就職説明会（転職）、新規学卒就職説明会及び高校内進路ガイダンスに参加し幅広く募集を周知している。

◆ 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

働きながら介護福祉士の資格取得を支援するため、実務者研修の受講費を約92%支援し、受講日を勤務扱いとするなど資格取得支援に力を入れています。

◆ 両立支援・多様な働き方の推進

- (1) 小学校3年生終了までの子の看護休暇、家族の介護休暇等、仕事との両立を目指す者のため、休業等の充実を図っている。
- (2) 両立支援の証である「くるみん認定」及び「えるぼし認定」を更に継続認定されるよう年休の取得率向上に取り組んでいる。

◆ 腰痛を含む心身の健康管理

- (1) 介護職員の身体の負担軽減のため、抱えない介護を推奨し、介護機器導入及び研修に参加させている。
- (2) 管理者にも県社協の階層別研修、経営協、県老サ協の研修にも参加させている。

◆ 生産性向上のための業務改善の取組

- (1) 生産性向上ガイドラインに基づき、事業団中期経営計画推進委員会が中心となり職場環境の改善等の部会を発足し様々な研修にも参加している。
- (2) 全職種ごとに手順書を作成し、情報を共有している。

◆ やりがい・働き甲斐の醸成

- (1) 朝礼、ミーティング及び研修等による職場内コミュニケーションにより職員の気付きを促すため、毎月発刊の雑誌、情報誌及び福祉・医療の現場で働くMBA保有者等の執筆している「DairyReport」等を配布回覧している。
- (2) 介護技術向上の共有等を含めて、毎年各事業所内にて事例発表を実施している。

以上、介護職員等処遇改善加算等処遇改善計画書を事業団ホームページに掲載し職員へ周知するとともに、運営会議で説明し各事業所にて周知してもらう。