

ところで、「処遇改善加算」を取得するためには、今回解説した「職場環境等要件」に「キャリアパス要件」と「月額賃金改善要件」を加えた3種類の要件をクリアする必要があります。ここでは「キャリアパス要件」と「月額賃金改善要件」について簡単に説明します。

① キャリアパス要件

キャリアパス要件とは、介護職員がキャリアアップできるように、職場環境や研修制度、賃金の仕組みを整備、推進を目的に設置された要件です。

キャリアパス要件はⅠ～Ⅴまでに分類され、算定する加算区分によって満たさなければならない項目は異なります。

2025年度以降の処遇改善加算の算定要件

処遇改善加算Ⅰの場合、キャリアパス要件のⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ

処遇改善加算Ⅱの場合、キャリアパス要件のⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ

処遇改善加算Ⅲの場合、キャリアパス要件のⅠ・Ⅱ・Ⅲ・

処遇改善加算Ⅳの場合、キャリアパス要件のⅠ・Ⅱ

出典:けあタスケル(<https://cetasukeru.com/care-insurance-law/calculation-requirements/treatment-improvement-add-on/2428/>)

1) キャリアパス要件Ⅰ 任用要件・賃金体系の整備と周知

キャリアパス要件Ⅰでは、職員の任用に関する要件やそれに関する賃金体系の整備などが定められています。

具体的な算定要件は以下の3つに分かれ、3つ全てを満たす必要があります。

1

- ・介護職員の任用の際における職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件(介護職員の賃金に関するものを含む)を定めていること

2

- ・1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

3

- ・1及び2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
- ・ただし、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3の要件を満たすこととしても差し支えない

出典:けあタスケル(<https://cetasukeru.com/care-insurance-law/calculation-requirements/treatment-improvement-add-on/2428/>)

このキャリアパス要件Ⅰを満たすためのポイントは以下の通りです。

●**職位の作成**

- ・「初任者」「中堅職員」「主任」「管理者」などの段階的な職位の設定
- ・各職位に求めるスキルや条件(例:経験年数、資格)の明文化
- ・職位に応じた昇進条件(例:研修受講、評価基準の達成など)の設定

●**職位に応じた職責、業務内容、賃金体系の整備**

- ・各職位が担う業務や責任範囲の明文化
(例:「中堅職は新人指導を担当」「主任はシフト管理を行う」など)
- ・各職位に応じた給与額や昇給基準の設定
(例:初任者は基本給+業務手当、中堅職員以上はリーダー手当を付与など)

●**全職員への周知**

2)キャリアパス要件Ⅱ 研修の実施など

キャリアパス要件Ⅱは、人材育成に係る「職員に行なう研修」に関する要件です。

具体的な算定要件は以下の2つに分かれ、両方を満たす必要があります。

1

- 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

2

- 1について、全ての介護職員に周知していること

キャリアパス要件Ⅱを満たすためのポイントは以下の通りです。

●**資質向上のための計画**

- ・介護職員との意見交換を踏まえた資質向上の目標
- ・職責、経験年数に応じた研修内容

●**能力評価**

- ・研修実施前と後の能力評価
- ・スキルアップの評価と待遇への反映にかかる仕組み作り

●**資格取得支援**

- ・資格取得のためのシフト調整や費用助成

●**全職員への周知**

※研修計画は年度末まで定める必要があります。

出典:けあタスケル(<https://careasukeru.com/care-insurance-law/calculation-requirements/treatment-improvement-add-on/2428/>)

3)キャリアパス要件Ⅲ 昇給の仕組みの整備など

キャリアパス要件Ⅲは、職員の昇給に向けた仕組みを整備することに関する要件です。

キャリアパス要件Ⅲは処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを算定するために要件を満たす必要があります。

具体的な算定要件は以下の2つに分かれ、両方を満たすことが必要です。

1

- 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等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

2

- 1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
 - ・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。
 - ・ただし、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。

出典:けあタスケル(<https://casetasukeru.com/care-insurance-law/calculation-requirements/treatment-improvement-add-on/2428/>)

キャリアパス要件Ⅲを満たすポイントは以下の通りです。

●経験、資格、評価の3軸に基づく昇給制度の整備

- ・勤続年数に応じた昇給基準の設定
- ・リーダー経験や特定の業務(新人指導、管理業務 など)の評価基準の設定
- ・取得した資格に応じて賃金を加算する仕組みの整備
- ・業務評価の結果を昇給に反映する仕組みの作成
(例:目標管理制度を導入し、目標達成度に応じて昇給 など)
- ・定期的な評価の実施と、昇給時期の明確化

●評価基準に基づいた適正な評価

- ・具体的で明確な評価項目の設定(例:認知症利用者対応スキル、新人指導実績 など)
- ・評価方法の整備と評価者への研修実施
- ・評価結果のフィードバック

●全職員への周知

4) キャリアパス要件Ⅳ 改善後の年額賃金

キャリアパス要件Ⅳは改善後の賃金に関する要件です。キャリアパス要件Ⅲは処遇改善加算Ⅰ・Ⅱを算定するために要件を満たす必要があります。具体的な算定要件は以下の通りです。

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)。ただし、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

5) キャリアパス要件Ⅴ 人員配置など

キャリアパス要件Ⅴは、介護福祉士などの配置に関する要件です。

キャリアパス要件Ⅴは処遇改善加算Ⅰを算定するために要件を満たす必要があります。算定要件は以下の通りです。

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。

例)

サービス区分	加算区分		
(地域密着型)介護老人福祉施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	日常生活継続支援加算Ⅰ又はⅡ
介護老人保健施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	
介護医療院	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	
(介護予防)(地域密着型)特定施設入居者生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ

なお、キャリアパス要件の一部は、2024年度中以下の通り経過措置が認められています。

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ

- ・各要件を2024年度中に満たす旨を誓約すること
- ・2025年3月末までに実績報告書を作成し提出すること

キャリアパス要件Ⅳ

- ・賃金改善後の見込額が年額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8万円以上の職員を置くこと

② 月額賃金改善要件

介護職員の賃金をベースアップすることを目的として設置された算定要件です。要件はⅠとⅡに分かれ、それぞれ満たす必要のある内容が異なります。

出典:けあタスクル(<https://casetasukeru.com/care-insurance-law/calculation-requirements/treatment-improvement-add-on/7782/#i>)

1) 月額賃金改善要件Ⅰ 月給による賃金改善

月額賃金改善要件Ⅰは、介護職員の賃金を月給で改善することを定めています。算定要件は以下の通りです。

新加算Ⅳの加算額の2分の1以上を基本給又は決まって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。また、事業所等が新加算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以上を基本給等の改善に充てること。

例えば介護老人福祉施設が要件を満たすためには、新加算Ⅳの加算率9.0%のうち1/2以上の賃金引き上げが必要となるため、加算率における4.5%分を基本給もしくは毎月支払われる手当に上乗せする必要があります。

介護老人福祉施設の場合
新加算Ⅳの加算率9.0%



4.5%分以上を基本給(もしくは毎月支給する手当)に上乗せが必要

なお、これまで旧加算の算定などを目的に、一時金等の形式で賃金改善を行っていた場合は、基本給もしくは毎月支払われる手当に付け替えることによって要件を満たすことが可能です。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ありません。

ただし、この要件を満たすために、新規の基本給等の引き上げを行う場合、当該基本給等の引き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)により行うことが基本となります。

2)月額賃金改善要件Ⅱ

旧ベースアップ等支援加算相当の賃金改善

月額賃金改善要件Ⅱは、令和6年5月31日時点で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、新規に新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合の要件です。

該当の事業所は、仮に旧ベースアップ等支援加算を算定する場合の加算額の3分の2以上の引き上げを新規に行う必要があります。その際、当該基本給等の引き上げは、ベースアップにより行うことが基本となります。

なお、月額賃金改善要件Ⅱを満たす場合、新加算を算定した年度の実績報告書で提出が必要です。

職場環境等要件の項目等が旧と比較してボリュームアップし、どこから手を付けようかと悩まれている法人・事業所も多いのではと推測しますが、上記で説明した「キャリアパス要件」「月額賃金改善要件」についても忘れずに行う必要があります。

おわりに

今まで述べてきました、2024年度(実施は2025年度)からの新しい介護職員等処遇改善加算を取得するためには、2024年に示された職場環境等要件に掲げられた処遇改善の取り組みへの実施が必須となりました。

そして、今までの職場環境等要件への取り組みと異なり、「取り組みの見える化」が求められることになりました。「見える化」とは法人・事業所が職場環境等要件に掲げられた各項目について、取り組みを具体的に言い、客観的に捉えられるようにすることです。

従って、取り組みを具体的に示すエビデンスが必要となり、特に注意すべきこととして、行政が行う法人事業所に対する3年に一度程度の「運営指導」の際、適正に介護職員等処遇改善加算が取得されていることを示すエビデンスの提示が求められるようになるでしょう。

提示が出来なければ、今まで減多に行われなかった介護職員等処遇改善加算分の一部、最悪の場合全部の返還を求められることとなります。

また、介護職員処遇改善加算ⅠもしくはⅡを算定する場合には、職場環境等要件のうち実施している取り組みについて、公表を求められることが予想されます。また、介護サービスの情報公表制度における報告の対象となっている場合は、職場環境等要件のうち実施している取り組みを「事業所の特色」欄で選択することが必要となるでしょう。

「生産性向上委員会」については、法人・事業所に2024年度(2027年まで3年間猶予)から設置が求められています。その役割は自法人の介護現場における生産性向上に関する課題を把握、解決に向けた対策の検討を行い、その実施と効果検証を行うことです。

生産性向上委員会は、準備→見える化→PDCAの3ステップで活動をする必要があります。

生産性向上委員会で検討する課題として、介護現場における生産性の向上に資する取り組みの促進を図るために、介護ロボットやICT等のテクノロジー導入後の継続的な活用、利用者の安全並びに介護サービスの質の確保、職員の負担軽減・情報通信技術(ICT)の活用などが挙げられており、今回、職場環境等要件に掲げられた各事項とオーバーラップする部分が多いことが分かります。

さらに厚労省の「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン 改訂版」に示されている内容とも合致します。

従って、介護職員等処遇改善加算を取得するためには、職場環境等要件に掲げられた処遇改善の取り組みを行わなければならない、取り組みを行うためには、「生産性向上委員会」を設置し3か月に一度以上委員会を開催し、前述の活動を行い、課題について検討し改善の必要があります。

これは正しく、「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン 改訂版」の内容に沿って活動することに他なりません。

2021年にLIFEが導入され、介護データの提出によって取得が出来る「科学的介護推進体制加算」をはじめ10を超える加算の算定要件となった状況と類似しています

これほど厚労省が介護分野における「生産性向上」を掲げる理由は、人口減少の中、介護職不足は依然として続き、深刻さが増す一方で、限られた人数で専門性が高く多様な介護サービスの提供を求められ、疲弊している介護職員がマスメディアで報道されるような現状にあります。

そこで、介護という職場に少しでも目を向け参入する人材を増やすため、旧弊で合理的ではない部分を改善し、また現在在籍している職員が、いきいきと働くことのできる環境、魅力ある職場と示すことで介護人材不足の改善を図りたいと想像できます。

「はじめに」で述べたように、厚労省は介護職員不足の原因が当初は介護職員の処遇、とりわけ低賃金が原因であると考え、介護職員処遇改善交付金、介護職員処遇改善加算と形は変えながら介護職員の賃金の底上げを一定程度行ってきました。これ以上この方式を続けても、介護保険料高騰を生み、別の問題を生むことになると考え、介護職が働く現場環境改善に重点を移行したと考えます。

今後も「生産性向上」が介護事業の中心的課題となるでしょう。