

## 1 対象事業所

特別養護老人ホーム（2か所）、短期入所生活介護、デイサービスセンター

## 2 対象職員

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| <介護職員処遇改善加算>    | 介護職員           |
| <介護職員等特定処遇改善加算> | 介護職員、その他の職種の職員 |
| <ベースアップ手当>      | 介護職員、その他の職種の職員 |
| <介護職員処遇改善支援補助金> | 介護職員、その他の職種の職員 |
- ・途中採用者・休職者・欠勤者においては勤務日数（または月数）で勘案する。
- ただし、以下の者は対象としない。
- ・支給月の末日に在籍していない者

- ## 3 期間
- |                 |                   |
|-----------------|-------------------|
| <介護職員処遇改善加算>    | 年度で換算（4月から翌年3月まで） |
| <介護職員等特定処遇改善加算> | 年度で換算（4月から翌年3月まで） |
| <ベースアップ手当>      | 年度で換算（4月から翌年3月まで） |
| <介護職員処遇改善支援補助金> | 令和6年2月から5月        |

## 4 改善方法および金額

### <介護職員処遇改善加算>

- ・基本給昇給分（給与規程改正 平成20年10月より）
- ・資格手当（介護福祉士）（給与規程改正 平成20年10月より）
- ・役職手当（給与規程改正 平成26年4月より）
- ・業務手当（給与規程改正 平成27年4月より）
- ・夜勤手当の増額（給与規程改正 平成27年4月より）
- ・年2回の賞与及び年度末において不足分を支給予定

### <介護職員等特定処遇改善加算>

#### ・配分対象

A（介護福祉士の資格を持ち、経験・技能のある介護職員）

※経験・技能のある介護職員とは、以下のいずれかを満たす介護職員

- ①介護職員として勤続10年以上（法人内の事業所は通算可、兼務含む。勤続10年以上とは、前年度3月末日現在で10年を経過した者をいう）
- ②役職者
- ③人事考課の評価が最上位である者

B（A以外の介護職員）

C（その他の職種の職員）

#### ・配分方法

実際の配分にあたっては、配分対象それぞれにおける平均賃金改善額等について、以下のとおりとすること。この場合、以下のa～c内での一人ひとりの賃金改善額は、柔軟な設定が可能であ

ること。

- a 経験・技能のある介護職員のうち 1 人以上は、賃金改善に要する費用の見込み額が月額平均 8 万円（賃金改善実施機関における平均とする。以下同じ。）以上又は賃金改善後の賃金の見込み額が年額 440 万円以上であること（現に賃金が年額 440 万円以上の者がいる場合にはこの限りではない）。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は、合理的な説明を求めることとする。
- b 当該事業所における経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込み額の平均が、他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込み額の平均と比較し高いこと。
- c 他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込み額の平均が、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込み額の 2 倍以上であること。ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金の見込み額を上回らない場合はこの限りではないこと。
- d その他の職種の賃金改善後の賃金の見込み額が年額 440 万円を上回らないこと（賃金改善前の賃金がすでに年額 440 万円を上回る場合には、当該職員は特定加算による賃金改善の対象とならない）。

・年 2 回の賞与、年度末及び該当月内においてを支給予定。

#### <ベースアップ手当>

- ・補助額に相当する介護職員等（その他の職員を含む）の賃金（本俸、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）を含む。）の改善（以下「賃金改善」という）とする。
- ・本事業による賃金改善が賃上げ効果の継続に資するよう、賃金改善の合計額の 3 分の 2 以上は、本俸又は決まって毎月支払われる手当の引き上げに充てることとする。
- ・補助額については、同一の設置者・事業者が運営する他の事業所・施設（介護職員処遇改善支援補助金の対象である事業所・施設に限る。）における賃金改善に充てることことができる。
- ・補助金については毎月支払うことを基本とする。
- ・補助額の 1/3 以下については法定福利費等の事業主負担の増加分充てることことができる。

#### <介護職員処遇改善支援補助金>

- ・補助額に相当する介護職員等（その他の職員を含む）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（以下「賃金改善」という。）を実施する。
- ・事業所等は、特定した賃金項目を含め、補助金の交付対象期間において、前年同時期と比較し、賃金の対象とした職員の平均的な賃金水準（賃金の高さの水準を言う。以下同じ。）を低下させてならない。また令和 6 年 6 月以降においても、本事業により講じた賃金改善の水準を維持する事。
- ・事業所等は、介護職員の安定的な処遇改善に向け、本事業による賃金改善が賃上げ効果の継続に資するよう、令和 6 年 4 月・5 月分の補助額の 3 分の 2 以上の賃金改善を、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。）の引上げにより行わなければならない。その際、令和 6 年 6 月以降の介護職員処遇改善加算等の制度の見直しによる加算率の引上げを見据え、賃金改善の方法としてはベースアップ（賃金表の改定により基本給等の水準を一律に引き上げること。以下同じ。）を基本とする。
- ・事業者等が本補助金による賃金改善の対象とする介護職員・その他の職員について、それぞれの区分ごとに、賃金改善額の 3 分の 2 以上を基本給等に充てるよう努めることとする。

## 5 キャリアパス要件

### ① キャリアパス要件 I

イ 職位、職責又は職務内容等に応じた任用の要件は、別紙 1 に定める。

ロ 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系は、別紙 1 に定める。

ハ 上記イ及びロを指した文書を各部署に備え付けることで周知する。

② キャリアパス要件Ⅱ

イ 介護職員と意見交換をしながら、資質向上のための計画に沿って研修の機会を提供する。  
研修費用は別に定める。

ロ 上記イを指した文書を各部署に備え付けることで周知する。

③ キャリアパス要件Ⅲ

イ 昇給は、勤続年数や経験年数等に応じて昇給する（給与規程第 9 条及び第 10 条）。

ロ 給与規程を各部署に備え付けることで周知する。

6 職場環境等要件

処遇改善加算においては以下の 6 つの区分で 1 つ以上、特定加算においてはそれぞれの区分で 1 つ以上（令和 3 年度は 6 つの区分から 3 つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ 1 つ以上）の取り組みを行う（区分内の詳細は別紙 2）。

① 入職促進に向けた取り組み

② 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

③ 両立支援・多様な働き方の促進

④ 腰痛を含む心身の健康管理

⑤ 生産性向上のための業務改善の取り組み

⑥ やりがい・働きがいの醸成

7 見える化要件

介護職員等特定処遇改善加算の見える化については、ホームページに掲載する。

8 介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算制度及び介護職員処遇改善支援事業（介護職員等ベースアップ等支援加算）、介護職員処遇改善支援補助金が廃止、又は非該当となった場合は、支給停止とする。

附則

この要綱は、令和 3 年 4 月 1 日より施行する。

この要綱は、令和 3 年 10 月 1 日より施行する。（4 改善方法および金額 <介護職員等特定処遇改善加算> 配分対象 配分方法）

この要綱は、令和 4 年 4 月 1 日より施行する。（介護職員処遇改善支援事業の追加による、名称、2 対象職員、3 期間、4 改善方法および金額、8）

この要綱は、令和 5 年 4 月 1 日より施行する。（2 対象職員、3 期間、4 改善方法および金額における介護職員処遇改善支援事業の名称を、ベースアップ手当に変更。添付書類の間違いを訂正～キャリアパス体系～）

この要綱は、令和 6 年 2 月 1 日より施行する。（2 対象職員、3 期間、4 改善方法および金額、8）