

東京都社会保険労務士会

東京都介護職員等処遇改善加算取得促進支援事業

令和7年版 介護サービス事業所向け解説動画

【その3】

上位区分(加算Ⅰ～Ⅲ)に必要な算定要件

特定社会保険労務士 三島 幹雄

上位区分(加算Ⅰ～Ⅲ)に必要な算定要件

新加算Ⅳは、全区分共通の算定要件（表の赤の枠）と全区分で求められる職場環境等要件（表のオレンジの枠）のうち、新加算Ⅲ・Ⅳに適用される「区分ごとに1以上の取組（生産性向上は2以上）」を満たすことで受けられました（動画【その2】で説明）。

その上位区分である新加算Ⅰ～Ⅲを受けるためには、これに加えて紫とオレンジのそれぞれの枠の上位区分の算定要件を満たすことが必要です。

赤の枠：全区分共通の算定要件 **紫の枠**：新加算の上位区分（Ⅰ～Ⅲ）だけに必要な算定要件

オレンジの枠：全区分で求められるが、区分によって取組内容が異なる算定要件

※ 表は講師作成

| | 月額賃金改善要件Ⅰ | 月額賃金改善要件Ⅰ | キャリアパス要件Ⅰ | キャリアパス要件Ⅱ | キャリアパス要件Ⅲ | キャリアパス要件Ⅳ | キャリアパス要件Ⅴ | 職場環境等要件 | | |
|--------------|-------------------|-------------------------|---------------|-----------|-----------|---------------------|-----------|------------------------|------------------------|---------------|
| | 新加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善 | 旧ベア加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善 | 任用要件・賃金体系の整備等 | 研修の実施等 | 昇給の仕組みの整備 | 改善後の賃金要件（440万円一人以上） | 介護福祉士等の配置 | 区分ごとに1以上の取組（生産性向上は2以上） | 区分ごとに2以上の取組（生産性向上は3以上） | HP掲載等を通じた見える化 |
| 介護職員等処遇改善加算Ⅰ | ○ | (○) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | — | ○ | ○ |
| 介護職員等処遇改善加算Ⅱ | ○ | (○) | ○ | ○ | ○ | ○ | — | — | ○ | ○ |
| 介護職員等処遇改善加算Ⅲ | ○ | (○) | ○ | ○ | ○ | — | — | ○ | — | — |
| 介護職員等処遇改善加算Ⅳ | ○ | (○) | ○ | ○ | — | — | — | ○ | — | — |

注 令和7年度の職場環境等要件は、処遇改善計画書において令和8年3月末までに職場環境等要件に係る取組を行うことを誓約した場合は、令和7年度当初から職場環境等要件を満たしたものと取り扱うこととして差し支えない。介護人材確保・職場環境改善等事業の申請を行った場合は、令和7年度における職場環境等要件に係る適用を猶予。

注 (○)は令和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日までの間において、新規に処遇改善加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合に満たす要件。

キャリアパス要件Ⅲ(その1)

新加算Ⅰ～Ⅲの算定要件

キャリアパス要件Ⅲの定義

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等の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。
- 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していること。

厚生労働省「介護職員等処遇改善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」より

昇給の仕組みの整備を求めるキャリアパス要件Ⅲは、新加算Ⅰ～Ⅲの算定要件です。

キャリアパス要件Ⅲは、キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）と密接にかかわります。資格の取得や能力評価の結果などが昇給に反映することで、資質向上の努力が報われることになり、人材育成の納得度が高まるからです。職場に定着し、多くの経験を積むことも資質の向上につながりますので、「『勤続年数』や『経験年数』などに応じて昇給する仕組み」でも要件を満たします。

キャリアパス要件Ⅲ(その2)

新加算Ⅰ～Ⅲの算定要件

キャリアパス要件Ⅲのイメージ

講師補足：「現行の加算」は「キャリアパス要件Ⅰの賃金体系」、「新加算」は「キャリアパス要件Ⅲの昇給の仕組み」と読み替えてください。

職位・職責・職務内容等に応じた賃金体系

| 職位 | 月給例 |
|----|------|
| 主任 | 36万円 |
| 班長 | 32万円 |
| 一般 | 28万円 |

どのような場合に昇給するのかが必ずしも明らかでない。

事業者において以下の①～③のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けることを新たに要件とする
(就業規則等の明確な根拠規定の書面での整備・全ての介護職員への周知を含む) ※昇給の方式は、基本給、手当、賞与等を問わない。

①経験

| (例) 職位 | 勤続年数 | 月給例 |
|--------|------|------|
| 主任 | 6年～ | 36万円 |
| 班長 | 3～6年 | 32万円 |
| 一般 | ～3年 | 28万円 |

②資格

| (例) 職位 | 資格 | 月給例 |
|--------|---------------|------|
| 主任 | 事業者が指定する資格を取得 | 36万円 |
| 班長 | 介護福祉士 | 32万円 |
| 一般 | 資格なし | 28万円 |

③評価

| (例) 職位 | 実技試験の結果 | 月給例 |
|--------|------------|------|
| 主任 | 班長試験でS評価 | 36万円 |
| 班長 | 一般試験でA評価以上 | 32万円 |
| 一般 | 一般試験でB評価以下 | 28万円 |

- ※1 「経験」…「勤続年数」「経験年数」などを想定。
- ※2 「資格」…「介護福祉士」「実務者研修修了者」などを想定。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所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。
- ※3 「評価」…「実技試験」「人事評価」などを想定。ただし、客観的な評価(採点)基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

平成29年1月30日 厚生労働省老健局振興課・老人保健課「介護保険最新情報vol.580『平成29年度介護報酬改定による介護職員処遇改善加算の拡充について』」より

新加算Ⅲの算定要件

新加算Ⅳの算定要件に加えてキャリアパス要件Ⅲ（紫の枠）を満たせば、新加算Ⅲを受けることができます。

赤の枠：全区分共通の算定要件

紫の枠：新加算の上位区分（Ⅰ～Ⅲ）だけに必要な算定要件

オレンジの枠：全区分で求められるが、区分によって取組内容が異なる算定要件

※ 表は講師作成

| | 月額賃金改善要件Ⅰ | 月額賃金改善要件Ⅰ | キャリアパス要件Ⅰ | キャリアパス要件Ⅱ | キャリアパス要件Ⅲ | キャリアパス要件Ⅳ | キャリアパス要件Ⅴ | 職場環境等要件 | | |
|--------------|-------------------|---------------------------|---------------|-----------|-----------|---------------------|-----------|------------------------|------------------------|---------------|
| | 新加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善 | 旧ベースアップ相当の2/3以上の新規の月額賃金改善 | 任用要件・賃金体系の整備等 | 研修の実施等 | 昇給の仕組みの整備 | 改善後の賃金要件（440万円一人以上） | 介護福祉士等の配置 | 区分ごとに1以上の取組（生産性向上は2以上） | 区分ごとに2以上の取組（生産性向上は3以上） | HP掲載等を通じた見える化 |
| 介護職員等処遇改善加算Ⅰ | ○ | (○) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | — | ○ | ○ |
| 介護職員等処遇改善加算Ⅱ | ○ | (○) | ○ | ○ | ○ | ○ | — | — | ○ | ○ |
| 介護職員等処遇改善加算Ⅲ | ○ | (○) | ○ | ○ | ○ | — | — | ○ | — | — |
| 介護職員等処遇改善加算Ⅳ | ○ | (○) | ○ | ○ | — | — | — | ○ | — | — |

注 令和7年度の職場環境等要件は、処遇改善計画書において令和8年3月末までに職場環境等要件に係る取組を行うことを誓約した場合は、令和7年度当初から職場環境等要件を満たしたものと取り扱うこととして差し支えない。介護人材確保・職場環境改善等事業の申請を行った場合は、令和7年度における職場環境等要件に係る適用を猶予。

注 (○)は令和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日までの間において、新規に処遇改善加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合に満たす要件。

キャリアパス要件Ⅳ(その1)

新加算Ⅰ・Ⅱの算定要件

キャリアパス要件Ⅳの定義

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、賃金改善後の賃金の見込額（処遇改善加算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（処遇改善加算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。

- ・ 小規模事業所等で職種間の賃金バランスに配慮が必要な場合
- ・ 職員全体の賃金水準が低い、地域の賃金水準が低い等の理由により、直ちに年額440万円まで賃金を引き上げることが困難な場合
- ・ 年額440万円の賃金改善を行うに当たり、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合

厚生労働省「介護職員等処遇改善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」より

旧特定処遇改善加算から引き継がれる要件

新加算へ一本化される前の旧特定処遇改善加算には、経験・技能のある介護職員のうち1人以上について、月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金改善を求める要件があり、これを踏襲した算定要件です。

新加算のキャリアパス要件Ⅳが求めるのは、「年額440万円以上」の年額賃金要件ですが、「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」とする経過措置が設けられていました。

そのため、**経験・技能のある介護職員に対して、月額8万円以上の賃金改善を行うことで、旧特定処遇改善加算を受けていた事業所は、令和7年度以降は「年額440万円以上」の要件を満たすように、経験・技能のある介護職員の賃金改善を見直すことが必要です。**

キャリアパス要件Ⅳ(その2)

新加算Ⅰ・Ⅱの算定要件

「経験・技能のある介護職員」とは？

新加算による賃金改善の職種間の配分は、次のように示されています。

処遇改善加算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、経験を有する介護職員と認められる者をいう。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とする。以下同じ。）に重点的に配分することとするが、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する。

厚生労働省「介護職員等処遇改善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」より

赤字がキャリアパス要件Ⅳの対象となる経験・技能のある介護職員の定義で、「特に経験・技能のある介護職員に重点的に配分する」扱いを求めています。

キャリアパス要件Ⅳを満たして新加算Ⅰ・Ⅱを受けるのであれば、旧特定処遇改善加算と同じく、上記の定義に従った経験・技能のある介護職員を設定し、「年額440万円以上」の賃金改善を行う必要があります。

賃金改善の結果が問われる算定要件

キャリアパス要件Ⅳは、経験・技能のある介護職員のうち1人以上が実際に年額賃金改善要件を満たすことを求めており、賃金改善の結果が問われるのが特徴です。

ただし、「小規模事業所等で職種間の賃金バランスに配慮が必要な場合」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」には、年額440万円以上の経験・技能のある介護職員がいなくても、キャリアパス要件Ⅳを満たすことがあります。

キャリアパス要件Ⅴの定義

キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）

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、処遇改善加算を算定する事業所又は当該事業所が併設してい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。

厚生労働省「介護職員等処遇改善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」より

有資格者など専門性の高い職員の育成結果が問われる

キャリアパス要件Ⅴが最も加算率が高い新加算Ⅰの算定要件とされているのは、この要件を満たす事業所は有資格者など専門性の高い職員を育成しており、それだけ質の高いサービスを提供できるとみられるためです。

キャリアパス要件Ⅴでは、「一定以上の介護福祉士等を配置していること」が求められますので、これから新加算Ⅰの算定を目指す事業所は、このことを念頭に介護職員を育成することが重要となります。

新加算の算定要件は、そのような育成の仕組みとして有効です。

キャリアパス要件Ⅱ（資格取得支援）や職場環境等要件（「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」の区分）を通じて職員が働きながら勉強できる環境を整え、資格の取得を昇給に紐づけることでモチベーションを高めるといった運用が考えられます。

新加算の算定要件は、実際に運用して人材育成のために活用することが大切です。

新加算 I・II の算定要件

全区分共通の算定要件（赤の枠）と職場環境等要件のうち「区分ごとに2以上の取組（生産性向上は3以上）」「HP掲載等を通じた見える化」（オレンジの枠）を満たしたうえで、キャリアパス要件Ⅲ・Ⅳ（紫の枠）を満たせば、新加算Ⅱが受けられます。

新加算Ⅱの算定要件に加えてキャリアパス要件Ⅴ（紫の枠）を満たせば、最上位の新加算Ⅰを受けることができます。

赤の枠：全区分共通の算定要件

紫の枠：新加算の上位区分（Ⅰ～Ⅲ）だけに必要な算定要件

オレンジの枠：全区分で求められるが、区分によって取組内容が異なる算定要件

※ 表は講師作成

| | 月額賃金改善要件Ⅰ | 月額賃金改善要件Ⅰ | キャリアパス要件Ⅰ | キャリアパス要件Ⅱ | キャリアパス要件Ⅲ | キャリアパス要件Ⅳ | キャリアパス要件Ⅴ | 職場環境等要件 | | |
|--------------|-------------------|---------------------------|---------------|-----------|-----------|--------------------|-----------|------------------------|------------------------|---------------|
| | 新加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善 | 旧ベースアップ相当の2/3以上の新規の月額賃金改善 | 任用要件・賃金体系の整備等 | 研修の実施等 | 昇給の仕組みの整備 | 改善後の賃金要件（440万円人以上） | 介護福祉士等の配置 | 区分ごとに1以上の取組（生産性向上は2以上） | 区分ごとに2以上の取組（生産性向上は3以上） | HP掲載等を通じた見える化 |
| 介護職員等処遇改善加算Ⅰ | ○ | (○) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | — | ○ | ○ |
| 介護職員等処遇改善加算Ⅱ | ○ | (○) | ○ | ○ | ○ | ○ | — | — | ○ | ○ |
| 介護職員等処遇改善加算Ⅲ | ○ | (○) | ○ | ○ | ○ | — | — | ○ | — | — |
| 介護職員等処遇改善加算Ⅳ | ○ | (○) | ○ | ○ | — | — | — | ○ | — | — |

注 令和7年度の職場環境等要件は、処遇改善計画書において令和8年3月末までに職場環境等要件に係る取組を行うことを誓約した場合は、令和7年度当初から職場環境等要件を満たしたものと取り扱うこととして差し支えない。介護人材確保・職場環境改善等事業の申請を行った場合は、令和7年度における職場環境等要件に係る適用を猶予。

注 (○)は令和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日までの間において、新規に処遇改善加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合に満たす要件。

令和7年度 介護職員等処遇改善加算 取得促進支援事業

無料相談

介護職員等処遇改善加算を取得していない、

または 上位の加算を目指したい とお考えの

事業所様へ

東京都社会保険労務士会では、東京都より委託を受け、都内介護サービス事業所向けに以下の取得、変更についての「無料電話相談窓口」を開設いたします。また、訪問により直接アドバイスをいたします。

- ・ 介護職員等処遇改善加算の新規取得
- ・ 介護職員等処遇改善加算の上位区分への変更
- ・ 誓約で算定された事業所への要件整備

本事業のお問い合わせは**事業所様が対象です。**

他県の事業所様やコンサルタント等のお問い合わせにはお答えいたしかねます。

毎週月・水・金曜日(祝日を除く)に開催!

※詳しくは東京都社会保険労務士会のホームページでご確認ください



フリー
ダイヤル

0120-179-117 (都内限定)

受付時間/午前9:30～午後4:30 (1回あたり30分まで)

訪問でのアドバイスをご希望の場合、まずは、お電話にてご予約ください。
追って、福祉・介護職員処遇改善コンサルタントからご連絡いたします。