

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4】

質問・回答事例

(東京都並びに福祉・介護職員処遇改善コンサルタントが受けたご質問)

特定社会保険労務士 三島 幹雄

令和7年度 介護職員等処遇改善加算取得促進事業

東京都と「無料電話相談窓口」に寄せられたご質問

東京都社会保険労務士会では、処遇改善加算の取得等に関する無料相談窓口を開設しており、社会保険労務士である福祉・介護職員処遇改善コンサルタント(以下「コンサルタント」)が、都内の介護サービス事業所様からさまざまなご質問を受けています。

この取り組みとは別に、東京都が直接回答するケースもあり、この動画では、東京都とコンサルタントが受けたご質問のうち代表的なものをQ&A形式でご紹介します。

東京都社会保険労務士会と

**「福祉・介護職員処遇改善コンサルタント」(社会保険労務士)が
「介護職員等処遇改善加算」取得のためのお手伝いをいたします。**

令和6年6月以降、処遇改善に係る加算が一本化され、加算率が引上げられました。

従業員の給料アップにつなげ、人材の採用、定着を図るためにも
キャリアパス要件、月額賃金改善要件、職場環境等要件を整備し

「介護職員等処遇改善加算」の取得及び「上位の区分変更」を目指しましょう！

東京都が受けたご質問と回答 (Q1~5)

処遇改善加算による賃金改善を判断するための賃金総額(その1)

都 Question. 1

東京都が受けたご質問と回答 **都**

賃金総額の対象人員について教えてください。

都 Answer

加算による賃金改善の対象としている職種の全職員です。

都 Question. 2

賃金総額の対象費目について教えてください。

都 Answer

基本給、手当、賞与等(退職手当を除く。)をいい、通勤手当や扶養手当等も含みます。

処遇改善加算による賃金改善を判断するための賃金総額(その2)

都 Question. 3

東京都が受けたご質問と回答

都

賃金総額の対象期間について教えてください。

都 Answer

賃金総額の対象期間は厚生労働省の通知等において明確に規定されておられません。
この点について、新加算のQ&Aには次のように示されています。

厚生労働省「介護職員等処遇改善加算に関するQ&A」問1-1(抜粋)

賃金改善の額は、処遇改善加算を原資として賃金改善を実施した後の実際の賃金水準と、処遇改善加算を算定しない場合の賃金水準との比較により、各介護サービス事業者等において算出する。その際、処遇改善加算を算定しない場合の賃金水準は、原則として、初めて処遇改善加算若しくは旧3加算又は交付金等を算定した年度の前年度における賃金水準とする。

これを満たしているのであれば、賃金総額は賃金改善実施期間、年度(4～3月)、年(1～12月)等いずれの期間の金額でも差し支えありませんが、賃金改善実施期間に合わせていただくと最も整合性が取れるものと考えます。

処遇改善加算による賃金改善と固定残業手当(その1)

都 Question. 4

東京都が受けたご質問と回答 **都**

固定残業手当について、実際の残業時間に相当する金額を差し引いた残りの金額を賃金改善に充てることはできますか？

(例:固定残業手当が20万円、実際の残業時間に相当する金額が15万円の場合、5万円を加算による改善額に充てられるか?)

都 Answer

充てることはできません。

通常の残業代と同様、法定の割増賃金を超える上乗せ支給分のみ賃金改善額に含めることができます。

処遇改善加算による賃金改善と固定残業手当(その2)

都 Question. 5

東京都が受けたご質問と回答

都

固定残業手当を支給する職員について処遇改善手当等により賃金改善を行った場合、残業手当の計算単価が増額するため、固定残業時間(手当に含まれるみなし残業時間)を維持しようとする必要がありませんが、当該増額分を賃金改善に充てることはできますか？

都 Answer

充てることはできません。

残業代については、法定の割増賃金を超える上乗せ支給分のみ賃金改善額に含めることができます。

**福祉・介護職員処遇改善コンサルタントが
受けたご質問と回答
(Q6～12)**

キャリアパス要件Ⅳの年額賃金要件

福祉・介護職員処遇改善コンサルタントが受けたご質問と回答



Question. 6



経験・技能のある介護職員に対する年額440万円以上の賃金改善(キャリアパス要件Ⅳ)は、諸手当も含んだ金額で判断するのか？

諸手当には、非課税の通勤手当や東京都の補助金を使った居住支援特別手当などがある。



Answer

年額440万円は、諸手当も含めて判断します。ご質問の通勤手当のほか、超過勤務手当(残業代)なども含み、この点については、介護職員等処遇改善加算に関するQ&A(第2版/令和7年3月17日)「問5-1」にも「手当等を含めて判断することとなる」と回答されているところです。東京都の居住支援特別手当も事業所が支払う賃金ですので含みます。

社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費は含みませんので、その点にご注意ください。

新加算の一時金から月給への配分方法の変更

Question. 7

福祉・介護職員処遇改善コンサルタントが受けたご質問と回答

毎年の定期昇給もあり、もともと基本給が高い介護職員については、処遇改善加算を月給の増額に充てず、多くを一時金として配分してきた。

今後新加算の要件(月額賃金改善要件Ⅰ)に対応するため、基本給や毎月支払われる手当を増額すると、職員によっては、賞与の金額を下げざるを得ない。このような場合、年収ベースで昇給となっていれば問題ないのか？

Answer

処遇改善加算は、もともと基本給等による配分が望ましいとされ、そこから旧ベースアップ等支援加算や新加算の月額賃金改善要件(Ⅰ・Ⅱ)が設けられた経緯があります。

月額賃金を増やした結果、賞与としての配分額が減ることもあり得ますので、そのこと自体の問題はありませんが、支払方法の変更について十分説明し、新ルールは賃金規程に定めて周知することが必要です。

旧ベースアップ等支援加算の賃金改善要件の継続の可否



Question. 8

福祉・介護職員処遇改善コンサルタントが受けたご質問と回答



これまで旧ベースアップ等支援加算の2/3以外は賞与で支払ってきた。令和7年度も同様の支払い方でよいのか？



Answer

新加算への移行に伴う令和6年度の経過措置期間中は問題ありませんでしたが、令和7年度からは、月額賃金改善要件Ⅰとして新加算Ⅳ相当の1/2以上を月給(基本給または決まって毎月払われる手当)として支払う必要があります。

経験・技能のある介護職員の年額賃金要件(キャリアパス要件Ⅳ)

Question. 9

福祉・介護職員処遇改善コンサルタントが受けたご質問と回答



新加算への一本化前は、経験・技能のある介護職員に月額8万円の賃金改善を行う運用で旧特定処遇改善加算の賃金改善要件を満たしていた。令和7年度からは年額440万円以上の介護職員が必要と聞いたが、月額8万円ではだめなのか？

Answer

ご認識通りです。旧特定処遇改善加算の要件であった経験・技能のある介護職員への月額8万円の賃金改善は算定要件から外れ、「賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上であること」が新加算のキャリアパス要件Ⅳになりました。

従来“月額8万円”のほうで旧特定処遇改善加算を受けていた事業所が新加算Ⅱ以上を受ける場合、令和7年度以降は経験・技能のある介護職員の年収を440万円以上としてください。

キャリアパス要件 I・IIが未整備な場合の誓約と経過措置期間

福祉・介護職員処遇改善コンサルタントが受けたご質問と回答

Question.10

新加算Ⅳを算定する際にキャリアパス要件Ⅰ・Ⅱの整備を誓約して届出を行った。いつまでにキャリアパスを整備すればよいか？

Answer

新加算では、全加算区分(Ⅰ～Ⅳ)でキャリアパス要件Ⅰ・Ⅱを満たさなければなりません。そのため、これらの要件を全て満たしていない事業所(旧処遇改善加算Ⅲを受けていた事業所)は、キャリアパス、賃金、研修・評価制度などを早急に整備することが必要です。

新加算に一本化された当初は、令和7年3月までにこれらの諸制度を構築する必要がありました。経過措置期間が延び、令和7年度中の整備を誓約すればよいことになっています。この誓約を行った場合でも令和8年3月までには必ずキャリアパス要件Ⅰ・Ⅱを整備してください。

事業所間の異動と加算配分の開始時期

福祉・介護職員処遇改善コンサルタントが受けたご質問と回答

Question.11

本部でまとめて計画書を作成している。事業所を異動して、ヘルパーとして働く職員がいる場合、いつから加算の対象となるか(介護職員として扱えるか)？

Answer

他職種から異動する場合、ヘルパーとして稼働を開始したときから配属先の事業所の介護職員として新加算を配分できます。

就業規則に定める必要がある内容とは？

Question.12

福祉・介護職員処遇改善コンサルタントが受けたご質問と回答

処遇改善加算を受けるための取り組みを就業規則に定める必要があるとのことだが、どのような内容を定める必要があるのか？

Answer

新加算では、キャリアパス要件Ⅰ（職位等に応じた任用要件・賃金体系の整備）・Ⅲ（昇給の仕組みの整備）について就業規則等の明確な根拠規程に定める必要があります。

この「就業規則等」とは「労働法規上の就業規則」を指すと明確に示されています（労働法規上の就業規則の作成義務がない10人未満の事業所では、就業規則の代わりに内規等の整備・周知によることでも差し支えありません）。そのため、就業規則（賃金規程等を含む）の整備が必要となります。

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。