

# 旧3加算の算定状況に応じた新加算Ⅰ～Ⅳの算定要件（早見表）

（表の見方） 旧3加算の算定状況のうち当てはまる行を見つけ（①）、令和6年度中に算定可能な経過措置区分（新加算Ⅴ）（②）と、新加算Ⅰ～Ⅳに移行する場合の要件一覧（③）を確認する。

※加算率は生活介護の例。

旧3加算の算定状況				新加算Ⅴ		新加算Ⅰ～Ⅳに移行する場合の要件一覧												
取得パターン				合計の加算率	算定可能な経過措置区分 （新加算Ⅴ） ②	加算率	加算区分 （加算率が下がらない区分であり、移行先の候補となるもの） ③	加算率	月額賃金改善要件		キャリアパス要件					職場環境等要件		
①	処遇改善加算	特定加算	ベア加算						I	II	I	II	III	IV	V	区分ごとに1以上・全体で7以上の取組	区分ごとに2以上・全体で13以上の取組	HP掲載等を通じた見える化
				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等	改善後の賃金要件	介護福祉士等の配置								
1	I	I	有	6.9%	—	—	新加算Ⅰ	8.1%	◎	—	○	○	○	○	○	—	◎	◎
2			なし	5.8%	新加算Ⅴ(1)	7.0%	新加算Ⅰ	8.1%	◎	□	○	○	○	○	○	—	◎	◎
3		II	有	6.8%	—	—	新加算Ⅱ	8.0%	◎	—	○	○	○	○	—	—	◎	◎
4			なし	5.7%	新加算Ⅴ(3)	6.9%	新加算Ⅱ	8.0%	◎	□	○	○	○	○	—	—	◎	◎
5		なし	有	5.5%	—	—	新加算Ⅲ	6.7%	◎	—	○	○	○	—	—	◎	—	—
6			なし	4.4%	新加算Ⅴ(8)	5.6%	新加算Ⅲ	6.7%	◎	□	○	○	○	—	—	◎	—	—
7	II	I	有	5.7%	新加算Ⅴ(2)	6.9%	新加算Ⅰ	8.1%	◎	—	○	○	△	○	○	—	◎	◎
8			なし	4.6%	新加算Ⅴ(5)	5.8%	新加算Ⅰ	8.1%	◎	□	○	○	△	○	○	—	◎	◎
9		II	有	5.6%	新加算Ⅴ(4)	6.8%	新加算Ⅱ	8.0%	◎	—	○	○	△	○	—	—	◎	◎
10			なし	4.5%	新加算Ⅴ(6)	5.7%	新加算Ⅱ	8.0%	◎	□	○	○	△	○	—	—	◎	◎
11		なし	有	4.3%	—	—	新加算Ⅳ	5.5%	◎	—	○	○	—	—	—	◎	—	—
12			なし	3.2%	新加算Ⅴ(11)	4.4%	新加算Ⅳ	5.5%	◎	□	○	○	—	—	—	◎	—	—
13	III	I	有	4.3%	新加算Ⅴ(7)	5.5%	新加算Ⅰ	8.1%	◎	—	△	△	△	○	○	—	◎	◎
14			なし	3.2%	新加算Ⅴ(10)	4.4%	新加算Ⅰ	8.1%	◎	□	△	△	△	○	○	—	◎	◎
15		II	有	4.2%	新加算Ⅴ(9)	5.4%	新加算Ⅱ	8.0%	◎	—	△	△	△	○	—	—	◎	◎
16			なし	3.1%	新加算Ⅴ(12)	4.3%	新加算Ⅱ	8.0%	◎	□	△	△	△	○	—	—	◎	◎
17		なし	有	2.9%	新加算Ⅴ(13)	4.1%	新加算Ⅳ	5.5%	◎	—	△	△	—	—	—	◎	—	—
18			なし	1.8%	新加算Ⅴ(14)	3.0%	新加算Ⅳ	5.5%	◎	□	△	△	—	—	—	◎	—	—

青字（◎・□・△）は、事業所にとって、新規に満たすことが必要な要件。そのうち、◎は、令和7年度から適用になる要件。□は、初めて新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する事業年度に適用になる要件。△は、「令和6年度内の対応の誓約」により令和6年度当初から満たした事実として差し支えない要件。

# 処遇改善に関する加算の職場環境等要件（令和6年度まで）

「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。

- ・ 福祉・介護職員処遇改善加算：以下のうちから**1つ以上**取り組んでいる必要
- ・ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算：以下の**6つの区分から3つの区分を選択し、それぞれで1つ以上**取り組んでいる必要

入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化</li> <li>・ 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築</li> <li>・ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築</li> <li>・ 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施</li> </ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等</li> <li>・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>・ エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入</li> <li>・ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保</li> </ul>
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備</li> <li>・ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員が正規職員への転換の制度等の整備</li> <li>・ 有給休暇が取得しやすい環境の整備</li> <li>・ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実</li> <li>・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮</li> </ul>
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施</li> <li>・ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</li> <li>・ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</li> <li>・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備</li> </ul>
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減</li> <li>・ 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化</li> <li>・ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備</li> <li>・ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減</li> </ul>
やりがい・働きがいの構成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善</li> <li>・ 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施</li> <li>・ 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供</li> <li>・ 支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供</li> </ul>

# 福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

福祉・介護職員等処遇改善加算 Ⅲ・Ⅳ：以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる

福祉・介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ：以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上うち⑱は必須）取り組んでいる

入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化</li> <li>② 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築</li> <li>③ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可）</li> </ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>④ 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施</li> <li>⑤ 働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等</li> <li>⑥ 研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入</li> <li>⑦ エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入</li> <li>⑧ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方に関する定期的な相談の機会の確保</li> </ul>
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑨ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備</li> <li>⑩ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備</li> <li>⑪ 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけ等に取り組んでいる</li> <li>⑫ 有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる</li> <li>⑬ 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮</li> </ul>
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑭ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実</li> <li>⑮ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</li> <li>⑯ 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施</li> <li>⑰ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備</li> </ul>
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑱ 現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している</li> <li>⑲ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている</li> <li>⑳ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている</li> <li>㉑ 業務支援ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入</li> <li>㉒ 介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入</li> <li>㉓ 業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う</li> <li>㉔ 各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施</li> </ul>
やりがい・働きがいの構成	<ul style="list-style-type: none"> <li>㉕ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善</li> <li>㉖ 地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のための、モチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施</li> <li>㉗ 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供</li> <li>㉘ 支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供</li> </ul>

新加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める予定