

2024 年度 介護職員（特定）処遇改善加算&福祉・介護職員（特定）処遇改善加算
ベースアップ等加算（介護・障害）について
（令和 6 年 6 月以降）

平成 24 年 4 月 1 日からの介護職員処遇改善加算を、引き続き支給したいと思います。
各事業所（居宅系・養護・委託事業を除く）の毎月の介護報酬収入に対し、国が示した率を乗じた金額が加算収入となり、その金額を上回る賃金改善を行うことになっています。
そこで、恵仁会としては事業所別に 1 人当りの金額を設定し、毎月の給与で処遇改善手当として支給し、賃金改善を行います。

介護職員処遇改善加算収入の取り扱い基本ルール

- 介護職員処遇改善加算収入は原則、法人合算とするが、支給金額は事業種別ごとに稼働状況・加算取得状況を加味した上で金額を設定する。
- 訪問介護事業所については、介護保険・障害福祉の兼ね合い及び、登録ヘルパーの勤務形態を考慮し、支給金額を設定する。

支給時期：令和 6 年 6 月給与より

計算式） $(\text{介護報酬} \times \text{率} - \text{法定福利費}) \div \text{対象者}$

支給金額予定額（月給与）

名称	金額	備考
処遇改善手当 1	20,000 円	フルタイム ※契約 20,000 円×勤務時間割合
	7,000 円	パート、登録ヘルパー
処遇改善手当 2	2,000 円/回	長寿園看護夜勤（介護職が行う夜勤） 長寿園H勤務
	2,000 円	キャリア段位：レベル認定（1 名につき）
処遇改善手当 3	※現在なし	登録ヘルパー巡回（22 時～6 時）
処遇改善手当 4	3,000 円	介護福祉士手当
処遇改善手当 5	10,000 円	高卒者正規登用時調整
		夜勤分調整
		①夜勤旧単価・新単価差額 ②夜勤未実施職種事業所への異動差額（自己都合除く）
		中途採用時前職調整 特殊勤務手当
処遇改善手当 6		60 歳以上昇給分
特定処遇改善手当		特定処遇改善手当（※常勤換算にて支給） ※別紙内規参照 ①月々 3,000 円～20,000 円の範囲にて支給 ②年末年始手当（3,000 円/日、1,500 円/半日）
処遇改善手当 8		嘱託職員・契約職員住宅手当 家賃の 50% 上限（住宅手当+処遇改善手当 8） ※上限、住宅手当+処遇改善手当 8 の合計で 10,000 円
ベア加算手当	7,000 円	介護職員フルタイム その他※7,000 円×勤務時間割合
	4,000 円	その他の職種フルタイム その他※4,000 円×勤務時間割合

(賞与)

名称	金額	備考
処遇改善 1	30,000 円	勤続年数 6 ヶ月以上 3 年未満
※基準額とし	40,000 円	勤続年数 3 年以上 5 年未満
冬季は支給額検討	50,000 円	勤続年数 5 年以上
処遇改善 2	10,000 円	訪問介護職員夜間待機従事者
処遇改善 3		賞与時処遇改善加算収入に応じて支給

●その他の賃金改善方法

○基本給（昇給分）、増額分。

○夏季賞与及び冬季賞与時の役職手当上乗せ分（介護業務従事者のみ）を賃金改善に含む。

○平成 24 年 4 月 1 日より支給の、契約・嘱託職員への扶養手当及び住宅手当分を賃金改善に含む。

○役職手当（介護職員）について、5,000 円～10,000 円の範囲にて上乗せ支給する。
（※売上や定員、職員数に応じて支給する）

○夏季賞与及び冬季賞与時に支給。

○精算が必要な時は、期末賞与、一時金等にて支給。

○上記内容にて支給した金額に対する社保負担額。

●上記の賃金改善を行い、処遇改善加算収入に残額がでるようであれば、賞与や 3 月時の一時金等で還元する予定である。

注) 処遇改善加算については、収入に対して計算をするので、収入の増減により、支給する手当の金額変動があります。

注) 介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員処遇改善加算、特定処遇改善加算（介護・障害事業）については、有期の制度なので、処遇改善手当についても同じ扱いとなります。

2024年度 特定処遇改善加算&福祉・介護職員特定処遇改善加算について
(令和6年6月以降)

令和1年10月1日から介護人材確保のための取組みをより一層進める為に、経験・技能のある介護福祉士職員を重点に処遇改善を進めることを目的に実施する。

現行の処遇改善加算とは別に、特定処遇改善加算として介護報酬単位に新たに、率{（事業所ごとに異なる）（居宅系・養護・委託事業を除く）}を乗じて加算収入を算出する。

恵仁会としてはグループごとに金額を設定し、毎月の給与で特定処遇改善手当として支給し、賃金改善を行うこととする。（精算が必要な場合は、賞与や一時金にて処理する。）

特定処遇改善加算収入の取り扱い基本ルール

○特定処遇改善加算収入は原則、法人合算にて処理する。

○特定処遇改善加算の配分方法（ルール）として下記の数字が要件となる。

平均賃金改善額（要件）『①グループ ②を上回る : ②グループ 1 : ③グループ 0.5

○③グループのその他の職種については、現行年収440万以上の職員は対象外とする。

○支給時期：令和6年6月給与より

○支給金額予定額（月給与）

グループ			支給額
①	(A)	10年以上の介護福祉士	17,000
②	(B)	5~9年以上の介護福祉士	12,000
	(C)	0~4年以上の介護福祉士	9,000
	(D)	その他の介護職	5,000
③	(E)	その他の職種	3,000

※管理者は、プラス2,000円

※常勤換算率をもとに、上記金額にて支給する。兼務職員等については、換算率を出し金額を決定する。

※勤続年数基準日：4月、10月

●その他の賃金改善

○夏季賞与及び冬季賞与時に支給。

○精算が必要な時は、期末賞与、一時金等にて支給。

○上記内容にて支給した金額に対する社会保険料（健康保険、厚生年金、雇用保険等）事業主負担額。

注) 特定処遇改善加算については、収入に対して計算をするので、収入の増減により、支給する手当の金額変動がある。

注) 特定処遇改善加算、福祉・介護職員特定処遇改善加算については、有期の制度であるため、特定処遇改善手当についても特定処遇改善加算、福祉介護職員特定処遇改善加算が廃止になった場合は、手当も廃止とする。

2024年度 ベースアップ支援加算（介護・障害）について
（令和6年6月以降）

ベースアップ支援加算収入の取り扱い基本ルール

- ベースアップ支援加算収入は原則、法人合算にて処理する。
- 支給時期：令和6年6月給与より

○支給金額予定額（月給与）

- 介護職員 7,000円（フルタイム）

※短時間職員等は、勤務時間割合にて支給。

- その他の職員 4,000円（フルタイム）

※短時間職員等は、勤務時間割合にて支給。

●その他の賃金改善

- 夏季賞与及び冬季賞与時に支給の場合あり。
- 精算が必要な場合は、期末賞与、一時金等にて支給。
- 上記内容にて支給した金額に対する社会保険料（健康保険、厚生年金、雇用保険等）事業主負担額。

注) ベースアップ支援加算については、収入に対して計算をするので、収入の増減により、支給する手当の金額変動がある。

注) ベースアップ支援加算については、有期の制度であるため、ベア加算手当についてもベースアップ支援加算が廃止になった場合は、手当も廃止とする。

(8)職場環境等要件

該当

【新加算Ⅰ・Ⅱ、Ⅴ(1)～(7)・(9)・(10)・(12)又は旧特定Ⅰ・Ⅱを算定する場合】

⇒ 届出に係る計画の期間中に実施する事項について、チェック(✓)すること。複数の取組を行い、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の取組」、「やりがい・働きがいの醸成」の6区分について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。

区分	内容
入職促進に向けた取組	✓ 法人や事業所の経営理念やケア方針・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
	✓ 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
	✓ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
	✓ 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度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	✓ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、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
	✓ 研修の受講やキャリア段階制度と人事考課との連動
	✓ 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
	✓ 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
両立支援・多様な働き方の推進	✓ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	✓ 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
	✓ 有給休暇が取得しやすい環境の整備
	✓ 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
腰痛を含む心身の健康管理	✓ 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導入及び研修等による腰痛対策の実施
	✓ 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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
	✓ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	✓ 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
生産性向上のための業務改善の取組	✓ 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
	✓ 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
	✓ 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
	✓ 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
やりがい・働きがいの醸成	✓ 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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
	✓ 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
	✓ 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
	✓ ケアの好事例や、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

2024年度 介護職員等処遇改善加算&福祉・介護職員等処遇改善加算（介護・障害）について
（令和6年8月以降）

平成24年4月1日からの介護職員処遇改善加算を、引き続き支給したいと思います。
各事業所（居宅系・養護・委託事業を除く）の毎月の介護報酬収入に対し、国が示した率を乗じた金額が加算収入となり、その金額を上回る賃金改善を行うことになっています。
そこで、恵仁会としては事業所別に1人当りの金額を設定し、毎月の給与で処遇改善手当として支給し、賃金改善を行います。

介護職員処遇改善加算収入の取り扱い基本ルール

- 介護職員処遇改善加算収入は原則、法人合算とするが、支給金額は事業種別ごとに稼働状況・加算取得状況を加味した上で金額を設定する。
- 訪問介護事業所については、介護保険・障害福祉の兼ね合い及び、登録ヘルパーの勤務形態を考慮し、支給金額を設定する。

支給時期：令和6年8月給与より

$$\text{計算式} \quad (\text{介護報酬} \times \text{率} - \text{法定福利費}) \quad \div \quad \text{対象者}$$

支給金額予定額（月給与）

名称	金額	備考
処遇改善手当 1	20,000 円	フルタイム ※契約 20,000 円×勤務時間割合
	7,000 円	パート、登録ヘルパー
処遇改善手当 2	2,000 円/回	長寿園看護夜勤（介護職が行う夜勤） 長寿園H勤務
	2,000 円	キャリア段位：レベル認定（1名につき）
処遇改善手当 3	※現在なし	登録ヘルパー巡回（22時～6時）
処遇改善手当 4	3,000 円	介護福祉士手当
処遇改善手当 5	10,000 円	高卒者正規登用時調整
		夜勤分調整
		①夜勤旧単価・新単価差額 ②夜勤未実施職種事業所への異動差額（自己都合除く）
		中途採用時前職調整 特殊勤務手当
処遇改善手当 6		60歳以上昇給分
特定処遇改善手当		特定処遇改善手当（※常勤換算にて支給） ※別紙内規参照 ①月々 3,000 円～20,000 円の範囲にて支給 ②年末年始手当（3,000 円/日、1,500 円/半日）
処遇改善手当 8		嘱託職員・契約職員住宅手当 家賃の50%上限（住宅手当+処遇改善手当8） ※上限、住宅手当+処遇改善手当8の合計で10,000円

ベア加算手当 + ■新加算上乗せ分	7,000 円 + 4,000 円	介護職員フルタイム その他※7,000 円×勤務時間割合 ■新加算上乗せ分 ※4,000 円×勤務時間割合
	4,000 円 + 3,000 円	その他の職種フルタイム その他※4,000 円×勤務時間割合 ■新加算上乗せ分 ※3,000 円×勤務時間割合

(賞与)

名称	金額	備考
処遇改善 1	30,000 円	勤続年数 6 ヶ月以上 3 年未満
※基準額とし	40,000 円	勤続年数 3 年以上 5 年未満
冬季は支給額検討	50,000 円	勤続年数 5 年以上
処遇改善 2	10,000 円	訪問介護職員夜間待機従事者
処遇改善 3		賞与時処遇改善加算収入に応じて支給

●その他の賃金改善方法

- 夏季賞与及び冬季賞与時の役職手当上乗せ分（介護業務従事者のみ）を賃金改善に含む。
- 平成 24 年 4 月 1 日より支給の、契約・嘱託職員への扶養手当及び住宅手当分を賃金改善に含む。
- 役職手当（介護職員）について、5,000 円～10,000 円の範囲にて上乗せ支給する。
（※売上や定員、職員数に応じて支給する）
- 夏季賞与及び冬季賞与時に支給。
- 精算が必要な時は、期末賞与、一時金等にて支給。
- 上記内容にて支給した金額に対する社保負担額。

●上記の賃金改善を行い、処遇改善加算収入に残額がでるようであれば、賞与や 3 月時の一時金等で還元する予定である。

注) 処遇改善加算については、収入に対して計算をするので、収入の増減により、支給する手当の金額変動があります。

注) 介護職員等処遇改善加算、福祉・介護職員等処遇改善加算（介護・障害事業）については、有期の制度なので、処遇改善手当（特定・ベア手当含む）についても同じ扱いとなります。