

令和 6 年度 健祥会グループ「処遇改善」

介護職員を中心とする処遇改善について

介護職員処遇改善支援補助金(R6.2～R6.5)及び
「新」介護職員等処遇改善加算(「増率」R6.6～)を
活用した健祥会グループ職員の賃金改善について



明日を想う
健祥会グループ

① R6.2～「介護職員処遇改善支援補助金(交付金)」による賃金改善について

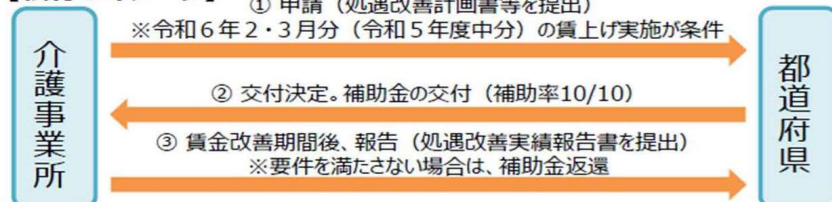
令和6年2月からの介護職員処遇改善支援補助金について

- 「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)に基づき、介護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を2%程度(月額平均6,000円相当)引き上げるための措置を、令和6年2月から前倒して実施するために必要な経費を令和5年度内に都道府県に交付する。
- 介護職員以外の他の職種の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

- ◎ **対象期間** 令和6年2月～5月分の賃金引上げ分(以降も、別途賃上げ効果が継続される取組を行う)
- ◎ **補助金額** 対象介護事業所の介護職員(常勤換算)1人当たり月額平均6,000円の賃金引上げに相当する額。対象サービスごとに介護職員数(常勤換算)に応じて必要な交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給。
- ◎ **取得要件**
 - ・ 介護職員ベースアップ等支援加算を取得している事業所(令和6年4月から介護職員等ベースアップ等支援加算を取得見込みの事業所も含む)
 - ・ 上記かつ、令和6年2・3月分(令和5年度中分)から実際に賃上げを行う事業所
 - ・ 賃上げ効果の継続に資するよう、補助額の2/3以上は介護職員等の月額賃金(※)の改善に使用することを要件とする(4月分以降。基本給の引上げに伴う賞与や超過勤務手当等の各種手当への影響を考慮しつつ、就業規則(賃金規程)改正に一定の時間を要することを考慮して、令和6年2・3月分は全額一時金による支給を可能とする。)※ 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」
- ◎ **対象となる職種**
 - ・ 介護職員
 - ・ 事業所の判断により、介護職員以外の他の職種の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
- ◎ **申請方法** 各事業所において、都道府県に介護職員・その他職員の賃金改善額を記載した計画書(※)を提出。
※賃金改善額の総額(対象とする職員全体の額)の記載を求める(職員個々人の賃金改善額の記載は求めない)
- ◎ **報告方法** 各事業所において、都道府県に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書(※)を提出。
※賃金改善額の総額(対象とする職員全体の額)の記載を求める(職員個々人の賃金改善額の記載は求めない)

- ◎ **交付方法**
対象事業所は都道府県に対して申請し、対象事業所に対して補助金支払(国費10/10、約364億円(事務費含む))。
- ◎ **申請・交付スケジュール**
 - ✓ 都道府県に対しては令和5年度内に概算交付
 - ※ 事業者に対する交付スケジュールとして、都道府県における準備等の観点から、やむをえない事情による場合は、令和6年4月から受付、6月から交付することも想定。
 - ✓ 賃金改善期間後、処遇改善実績報告書を提出。

【執行のイメージ】



この補助金による賃金改善期間については、処遇改善加算と同様の改善期間の流れとなり、R6.4月支給の給与～4か月間に反映されます

補助金の支給計算方法は、介護職員で計算しますが、支給は他の職種にも充てても良いとのこと

※ 「**2%(6,000円相当)**」とは、この補助金を介護職員に限定し支給した場合に月額平均6,000円の賃金改善が可能との計算になります。この中には社会保険料事業主負担分の増(約14.5%)も含まれています。本人支給額のアップ分は約月額5,240円となりますが、他の職種にも配分すると変わってきます。 ※ 健祥会グループの介護保険等の事業所の「介護職」と「その他職種」の比率は「6:4」ですので、みんなに配分すると、平均「**3,144円**」の支給額となってしまいます。

この補助金の終了後は、介護職員処遇改善加算等により、賃金改善は引き継がれます。

② R6.6～「介護職員等処遇改善加算」による賃金改善について

処遇改善加算の一本化及び加算率の引上げ（令和6年6月～）

- 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引上げを行う。
- 介護職員等の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。
 - ※ 一本化後の加算については、介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。
 - ※ 令和6年度末までの経過措置期間を設け、加算率並びに月額賃金改善要件及び職場環境等要件に関する激変緩和措置を講じる。

加算率（※）	既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字		対応する現行の加算等（※）	新加算の趣旨
【24.5%】	新加算 （介護職員等処遇改善加算）	I 新加算（Ⅱ）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること（訪問介護の場合、介護福祉士30%以上）	a. 処遇改善加算（Ⅰ） 【13.7%】 b. 特定処遇加算（Ⅰ） 【6.3%】 c. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	事業所内の経験・技能のある職員を充実
【22.4%】		II 新加算（Ⅲ）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 ・ 職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 グループごとの配分ルール【撤廃】	a. 処遇改善加算（Ⅰ） 【13.7%】 b. 特定処遇加算（Ⅱ） 【4.2%】 c. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	総合的な職場環境改善による職員の定着促進
【18.2%】		III 新加算（Ⅳ）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備	a. 処遇改善加算（Ⅰ） 【13.7%】 b. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備
【14.5%】		IV ・ 新加算（Ⅳ）の1/2（7.2%）以上を月額賃金で配分 ・ 職場環境の改善（職場環境等要件）【見直し】 ・ 賃金体系等の整備及び研修の実施等	a. 処遇改善加算（Ⅱ） 【10.0%】 b. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等

※：加算率は訪問介護のものを例として記載。職種間配分の柔軟化については令和6年4月から現行の介護職員処遇改善加算及び介護職員等処遇改善加算に適用。なお、経過措置区分として、令和6年度末まで介護職員等処遇改善加算(V)(1)～(14)を設け、現行の3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引上げを受けることができるようにする。

国(厚生労働省)が説明する賃金アップは、R6年6月～(給与に反映はR6.8月～):2.5%(支援補助金と同列で考えると、「7,500円/月」)、さらにR7.4月～:2.0%(同じく「6,000円/月」となります。

つまり、R7年度は、R5年度と比較すると合計「13,500円/月」のアップを意図しています。

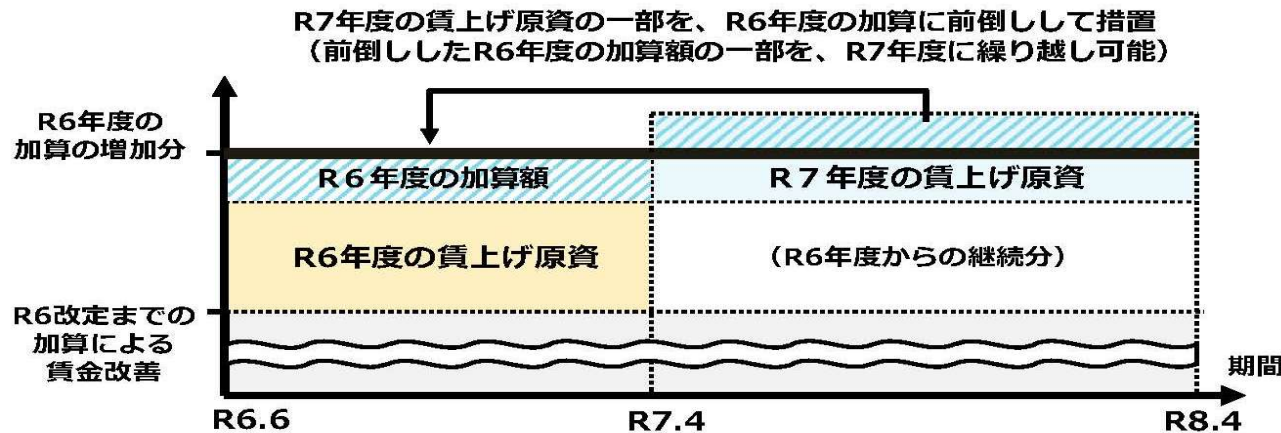
※ 支援補助金と同様に介護職限定の考察ですので、社会保険料増分の考慮や職種の比率「6:4」で配分すると、平均「R6:3,930円/月・R7:3,144円/月の支給額となってしまいます。(3)

令和6・7年度の処遇改善加算の配分方法

- 介護現場で働く方々の賃上げへとつながるよう、事業所の過去の賃上げ実績をベースとしつつ、今般の報酬改定による加算措置の活用や、賃上げ促進税制の活用を組み合わせることにより、令和6年度に+2.5%、令和7年度に+2.0%のベースアップを実現いただくようお願いしている。
- こうした中で、今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置しており、令和7年度分を前倒しして、賃上げいただくことも可能である。
 - ※ 今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置し、3年目の対応については、令和8年度予算編成過程で検討する。
 - ※ 前倒しした令和6年度に加算額の一部を、令和7年度に繰り越して賃金改善に充てることも可。

(具体的な取扱い)

- ・ 新加算の加算額については、令和6・7年度の2か年で全額が賃金改善に充てられていけばよいこととする。
- ・ 令和6年度に加算額のうち、令和7年度に繰り越した部分については、その金額を令和6年度の計画書・実績報告書に記載した上で、令和7年度の計画書・実績報告書で、職員の賃金改善に充てることの計画・報告の提出を求めることとする。



賃上げ促進税制とは…

- 事業者が賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから控除できる制度。
- 大企業・中堅企業は賃上げ額の最大35%、中小企業は最大45%を法人税などから控除できる。



【特養のシュミレーション】 処遇改善加算等の内容検討…

「R6:2.5%、R7:2.0%」UPを検討すると、介護職1人当たり「8,289円/月」(補助金:加算を含めて介護報酬の0.9%、処遇改善加算増分:加算を除く介護報酬の1.4%増)で計算)の加算が見込まれますが、2年間の賃金アップの必要額は、10,773円/月(R6:10か月で計算)となります。つまり77%分にしかならず、R6:5,775円/月・R7:4,620円/月分です。しかも、支援補助金と同じで、介護職員に限定した場合の話です。

全職員に配分すると「R6:3,026円/月・R7:2,421円/月」の支給額となってしまいます。(4)

介護職員処遇改善支援補助金(R6.2～R6.5)及び「新」介護職員等処遇改善加算 (「増率」R6.6～)を活用した健祥会グループ職員の賃金改善について

中村理事長英断のベースアップ「令和5年度自主財源による賃金改善(令和4年10月前倒し実施)
支給額ベース:7,000円/月」を念頭に置いて、今回の賃金アップ策を理解してください。

令和6年4月分給与から実施する賃金改善実施策

○ 正規職員等(月給者) 09年手当(月額)の増額 (本人支給額ベース)

介護職員(ヘルパー・障害関係「生活支援員・サビ管・就労指導員」を含む。) :月額 5,000円
その他職種(養護:支援員・軽費ケアハウス:介護職員を含む。) :月額 3,000円

○ 非常勤職員等(時給者) 09年手当(時給)の増額

介護職員(登録ヘルパー・障害関係「生活支援員・就労指導員」を含む。) :時給 20円
その他職種(養護:支援員・軽費ケアハウス:介護職員を含む。) :時給 10円

※ ただし、年俸契約者(管理職者)、健祥会学園教職員、宿直専門員及び特別な委託契約等
に基づく職員等は対象外となります。また、認定こども園は別制度での対応です。

今年度の賃金改善方法は、月額賃金アップを主眼に、また処遇改善加算等については
ほぼ「介護職員」に配分する方法としました。

その他職種の職員等の改善額については、物価高騰も続いていること、また介護職員
とのバランスを考慮して、ほぼ自主財源にて「09年手当」の支給を行うこととしました。

※ 令和6年4月の職員個々の昇給額(賃金改善額)は、上記09年手当の増額分に
「定期昇給額(個人の職務・職責等により異なる。)」を加えた金額となります。

国(厚生労働省)が目指すのは、介護職員を中心とした賃金改善であって
できる限り**ベースアップ**により賃金改善を行うこととあるが・・・その矛盾点は

基本的な給与アップ方法には、2つの方法が・・・**基本給アップ**と**諸手当アップ**
昨年は**ベースアップ**と**定期昇給**の違いについて説明しました。今回は基本的な**諸手当**について説明します。

参考までに、基本給アップには、定例的な「定期昇給」と臨時・特別的な「ベースアップ」があります。
「定期昇給」とは、一般的には勤続年数が1年増加するごとに基本給がアップすることです。
◎ 基本給とは、いわば給料の土台の部分です。そして、基本給の昇給額は、給与規程で
「職責・勤務実績・勤続年数」等を考慮して定めています。そのため**年功序列的な要素**
が強い賃金上昇カーブが描かれます。
「**ベースアップ**」は定期昇給等による賃金上昇カーブに関係なく「基本給」を底上げすること
です。給与(本俸)表の各等級・号俸の金額に一律に「決められた金額」を足し込み基本給
アップを行います。(「率」による場合もあります。)
そのため、これらの給与表の対象となる職員は全て対象となり給与の増額が図られます。

諸手当を体系的に説明すると、**固定的手当**(基本給(本俸)・職能手当・09年手当など)、
個人的手当(通勤手当など)と**変動手当**(超過勤務手当や夜勤手当など)に分かれます。

「**基本給**」は定期昇給として毎年評価、「**職能手当**」は、キャリアアップにより評価(概ね5年毎評価)
「**09年手当**」は、いわば「**処遇改善手当**」 処遇改善交付金や処遇改善加算により設定しています。

※ 中村博彦創始者が参議院議員として粉骨砕身、打つ手を尽くして**介護職員処遇改善交付金**
(H21.10～H24.3)「給与改善期間 H21.12～H24.5」の創設にあられたことはご承知のことと存じます。
その際に、健祥会グループの介護職員の賃金改善状況を標記するために「**09年手当**」は創られました。

「賃金改善」以外の処遇改善策(今までに実施した改善策)の説明

① 任用要件・賃金体系について

- 介護職員等の任用については「**職位、職責又は職務内容等**」に応じた任用等の要件(管理職への登用や賃金に関するものを含む。)を定め、「**職位、職責又は職務内容等**」に応じた賃金体系を定めています。
- 「**資質向上の目標**」や「**具体的な計画**」を図るキャリアプランシート及び目標管理シートの作成等のキャリアパス制度を活用し、ステップアップに繋がる自己及び評価者の評価を給与規程の「**人事評価基準**」に照らし合わせ、昇給・昇格にも反映させています。
※ 詳しくは、就業規則・給与規程は常に閲覧できますのでそれにて確認してください。
また、不明な点があれば施設長(管理者)に問い合わせてください。

② 研修の実施等について

- キャリアプランシートや目標管理シート等の意向・目標を達成するため、資質向上に必要な**研修の実施**又は**研修の機会を確保**しています。
 - ・ 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施(OJT、OFF-JT等)するとともに、介護職員等の能力評価を実施。
 - ・ 資格取得のための支援(研修受講のための受講費用等の助成や勤務シフトの調整、休暇の付与等)を行い、また取得資格に対応する手当(資格手当)を支給しています。

③ 昇給する仕組みについて

- 経験に応じて昇給する仕組み「**定期昇給**」や「**勤続年数**」・「**経験年数**」などに応じて昇給する仕組み「**職能手当等での評価等**」の基本的な昇給システムに加え、キャリアパス制度に基づき、職務・職責・貢献度等を累積する「**評価ポイント**」による「**昇給・昇格システム**」も構築しています。

職場環境の改善・整備について

健祥会グループで取り組んでいる「職場環境の改善」は・・・

「介護職員等処遇改善加算」では、「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が求められていました。

その要件が、令和7年度から変更されることとなっています。

本年度までの状況については、各事業所で閲覧に供している「介護職員等処遇改善加算等処遇改善計画書(令和6年度)(8)職場環境等要件」の欄をご覧ください。

【令和7年度から変更される点(重要な変更抜粋)】

「生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組

- ⑰ 厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等)を行っている
- ⑱ 現場の見える化(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

① まず、特養・老健・グループホーム・小規模多機能では、「生産性向上体制推進加算Ⅱ」の取得を行い、「生産性向上ガイドライン」を手本にして、業務改善のプロジェクトチームを立ち上げ、小さなことから「3M・5S」活動等に取り組んでください。

※ 3M活動:「ムダ・ムラ・ムリ」解消活動 5S活動:「整理・整頓・清掃・清潔・習慣」の実施

上記の「⑰または⑱」の取組は、「しなければならない事項」です。できていなければ、処遇改善加算は、「約2割」の減額となります。それこそ賞与にも響いてきます。R6年度中には軌道に乗せましょう!