

要綱を読む前にセミナーにお越しください  
介護の処遇改善等加算を  
初めてでもわかりやすく解説します

120分オンラインセミナー

開催日

2024年 オンライン開催

7月3日(水) 7月16日(火)

8月6日(火) 8月16日(金)

開催時間

13時00分～15時00分

ログイン開始：開始時刻30分前～

受講料

一般価格：税抜10,000円(税込11,000円)/1名様

会員価格：税抜8,000円(税込8,800円)/1名様

# 処遇改善

介護事業所に関する  
一本化処遇改善を  
徹底解説！

このような方におススメ

処遇改善加算の仕組みがわからない

他法人がどうやって配分しているか知りたい

法人内でうまく活用できている自信がない

処遇改善加算を初めて申請する

要綱が出ているが、読んでもわからない

使われている言葉が難しく、理解できない

配分方法があっているか不安

・介護と他職種の額のバランスは？

・月給・一時金支給どちらが良いか？

・資格・経験年数は考慮した方が良いのか？

# 完全攻略

処遇改善”一本化”攻略セミナー

お問い合わせNo. S114689

主催



サステナブルな成長をもち。

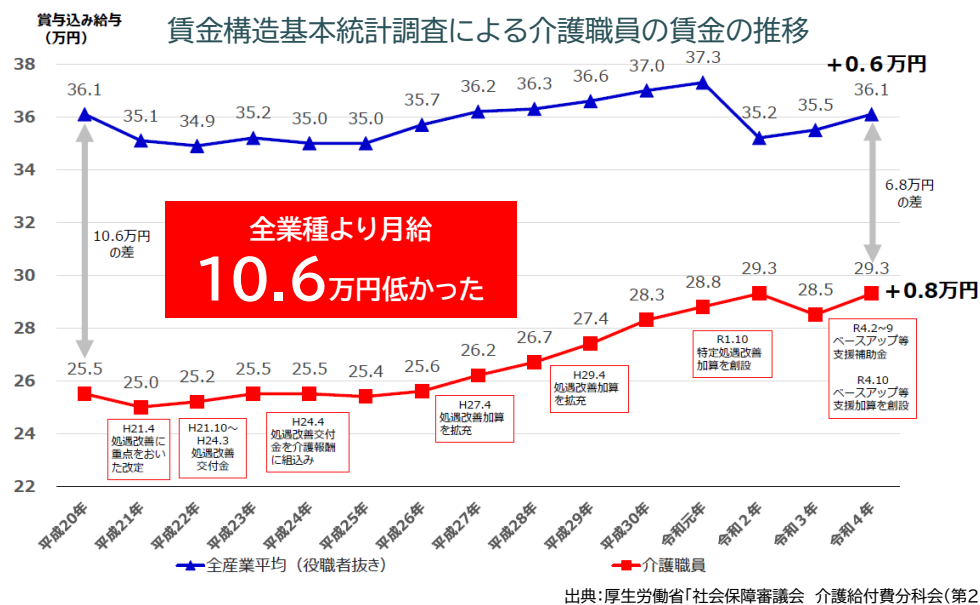
Funai Soken

株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル



# 1. 処遇改善加算の背景

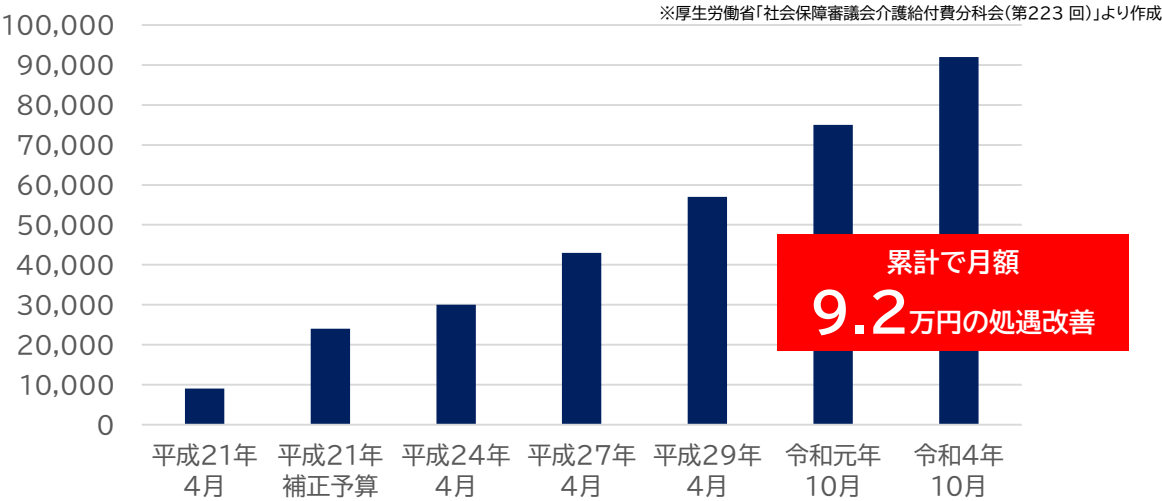
## ●他業種と比較して介護職員の賃金が低いことが始まり



介護職員の賃金は他業界と比較して低い傾向にあります。平成20年時点では全業種平均と比較して、月給10.6万円差がありました。翌年からの処遇改善に重点をおいた改定から、介護職員の給与アップに向けた取り組みが開始されました。

## ●処遇改善は平成21年からスタートし、改定ごとに増額されてきた

| 処遇の改善実績     |             |               |             |             |             |             |             |
|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 項目          | 平成21年<br>4月 | 平成21年<br>補正予算 | 平成24年<br>4月 | 平成27年<br>4月 | 平成29年<br>4月 | 令和元年<br>10月 | 令和4年<br>10月 |
| 介護報酬改定      | 9,000       |               | 6,000       | 13,000      |             |             |             |
| 処遇改善交付金     |             | 15,000        |             |             |             |             |             |
| 処遇改善加算      |             |               |             |             | 14,000      |             |             |
| 特定処遇改善加算    |             |               |             |             |             | 18,000      |             |
| ベースアップ等支援加算 |             |               |             |             |             |             | 17,000      |
| 累計改善実績      | 9,000       | 24,000        | 30,000      | 43,000      | 57,000      | 75,000      | 92,000      |

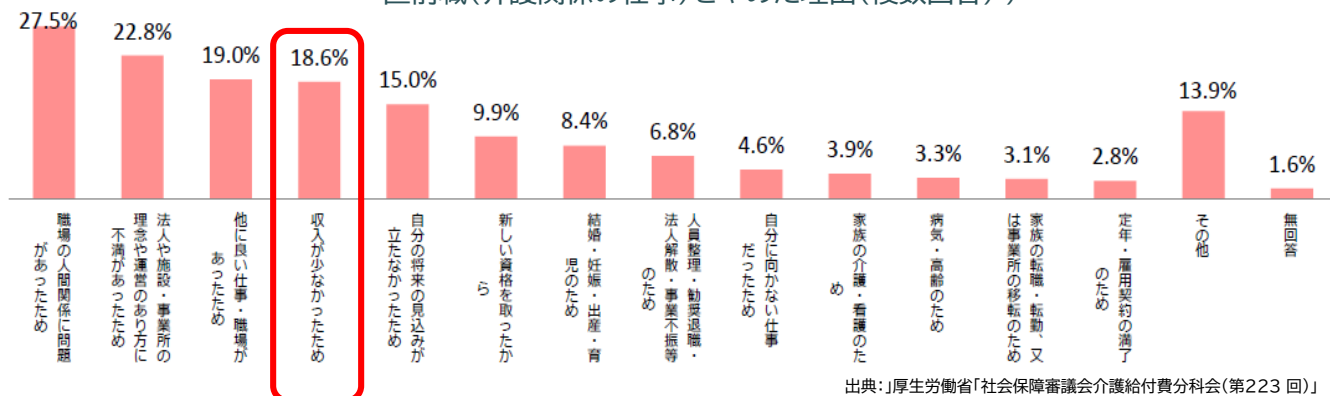


平成21年からスタートした処遇改善の取り組みですが、報酬改定・交付金・加算創設でもって、毎改定ごとに拡充してきました。今回の改訂で一本化する以前の令和4年10月までで、実績ベースで累計月額92,000円の処遇改善が進んできました。

# 1. 処遇改善加算の背景

## ●しかし、まだまだ給与に課題を感じている介護職員は多い

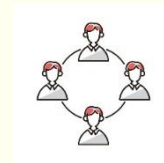
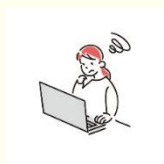
直前職(介護関係の仕事)をやめた理由(複数回答)



報酬改定や処遇改善加算を通して介護職員の給与アップを実現するために施策をおこなっていますが、前項にもあるように、介護職員の賃金は平均年収より低く、給与に関する改善を求める介護職員は多いです。そのため、少なくとも処遇改善加算などを活用して介護職員の給与を引き続き改善することが求められています。

## ●処遇改善加算をうまく活用できていますか？

様々な法人からこのような悩みをよくお聞きします



- ☐ 介護職に集中配分が一番良いの？
- ☐ 他職種への支給はどうでしょうか…
- ☐ 看護より介護が給料高くなるが良いの？
- ☐ 月給と一時金どっちが良いんだろう？
- ☐ いくら支給するのが妥当なのだろうか
- ☐ 資格や勤続年数によって額変動させる？
- ☐ 配分額を毎月の評価で変えるのはあり？
- ☐ 1周回って全職種均等配分？
- ☐ やはり求人相場を見て合わせるが良い？
- ☐ 他の法人がどうしてるか知りたい！

等、さまざまな悩みが出てきます。上記のような悩みを解決する基礎的なお話やセミナー内でお話させていただく内容の一部を次のページ以降でご紹介させていただきます。

# 2. 処遇改善加算一本化のキホン

## ●もともとの処遇改善関係の加算について



改定前は処遇改善に関連する加算は3つありました。

①介護職員処遇改善加算②介護職員等特定処遇改善加算③介護職員等ベースアップ等加算の3種類です。これら3つの加算は、それぞれサービス種別ごとに加算率が設定されており、また算定要件や支給対象ルールが異なりました。①の介護職員処遇改善加算は算定要件ごとに(Ⅰ)(Ⅱ)(Ⅲ)の3区分、②の特定処遇改善加算は(Ⅰ)(Ⅱ)の2区分、③のベースアップ等加算は1区分あり、算定なしも含めると3つの加算の算定パターンは14種類もありました。国としては段階的に処遇改善に取り組んでいましたが、結果的に制度として複雑になりました。

## ●処遇改善一本化の背景について



このような背景を踏まえて、

- 事業所の賃金改善や申請に係る事務負担を軽減する観点
- 利用者にとってわかりやすい制度とし、利用者負担の理解を得やすくする観点
- 事業所全体として、柔軟な事業運営を可能とする観点から、処遇改善に係る加算が令和6年6月から一本化されました。

## ●処遇改善一本化の概要について

3つの加算が一本化され「介護職員等処遇改善加算」となりました。本加算は(Ⅰ)～(Ⅳ)の4区分に分けられ、大きな変更点は以下です。「(Ⅳ)の1/2以上を月額賃金の改善に充てる」「職場環境要件も変化する」「柔軟に処遇改善手当を支給しやすくなる」ことです。また、新加算への完全移行まで1年の猶予があります。

| 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             |
|----------------------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------|
| 新加算<br>(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。<br>・ 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)<br>【13.7%】<br>b. 特定処遇加算(Ⅰ)<br>【6.3%】<br>c. ベースアップ等支援加算<br>【2.4%】 |  | 事業所内の経験・技能のある職員を充実 |
|                      | II  | 新加算(Ⅲ)に加え、以下の要件を満たすこと。<br>・ 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上<br>・ 職場環境の更なる改善、見える化【見直し】<br><del>・ ダブルポイントの配分ルール【撤廃】</del> |  | a. 処遇改善加算(Ⅰ)<br>【13.7%】<br>b. 特定処遇加算(Ⅱ)<br>【4.2%】<br>c. ベースアップ等支援加算<br>【2.4%】 |  |                    |
|                      | III | 新加算(Ⅳ)に加え、以下の要件を満たすこと。<br>・ 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)<br>【13.7%】<br>b. ベースアップ等支援加算<br>【2.4%】                           |  | 資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備 |
|                      | IV  | ・ 新加算(Ⅳ)の1/2(7.2%)以上を月額賃金で配分<br>・ 職場環境の改善(職場環境等要件)【見直し】<br>・ 賃金体系等の整備及び研修の実施等                                |  | a. 処遇改善加算(Ⅱ)<br>【10.0%】<br>b. ベースアップ等支援加算<br>【2.4%】                           |  |                    |

出典:「厚生労働省ホームページ「令和6年度介護報酬改定での見直しの概要・令和6年度の申請様式等」の中の「制度概要・全体説明資料2P」

# 3. 処遇改善の配分例

## ●処遇改善 配分事例①「毎月固定額の手当支給」×「職種による傾斜」



毎月固定額を手当として支給し、月額を職種によって傾斜をかけているパターン事例の紹介です。これは求人強化を重視したパターンです。求人において、下限の月額給を引き上げて見せることで求人の魅力度を向上させています。一番人員不足に悩む介護職の配分を一番高く設定し、介護関連職種として生活相談員やケアマネジャーに次に高い額を支給し、最後にその他の職種に配分しています

## ●処遇改善 配分事例②「できる限り多く一時金で支給」



次は「できる限り多く一時金で支給」するパターン事例です。法人持ち出しを最小限にしつつ、年間定着職員に、より多く還元できます。月額支給の場合、取得単位数が予定よりも減少した場合、加算原資が不足し、法人持ち出しが増える可能性があります。また、途中で職員が退職した場合、期末に「残っている職員に多く配分してあげたかった・・・」という事態を避けることができます。

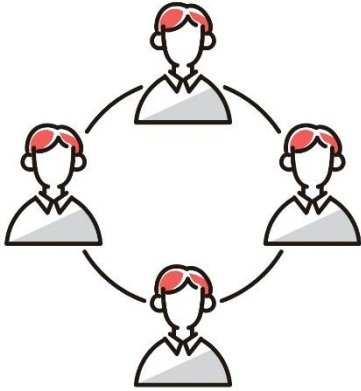
## ●処遇改善 配分事例③「キャリアアップ・課題解決など目的を特定して支給」



最後に紹介するのは事業所の課題を解決するための支給パターン事例です。事業所内で「介護福祉士の割合が少なく、新たに資格取得を推進したい」「ケアマネジャーを法人内部から育成して、キャリアアップを目指してほしい」「早番・遅番・土日祝に限って職員が少なく、人手を充足させたい」など、より詳細に法人の課題・目的が明確な場合に有効なパターンです。職員に目指してほしいメッセージがより明確に伝わります。

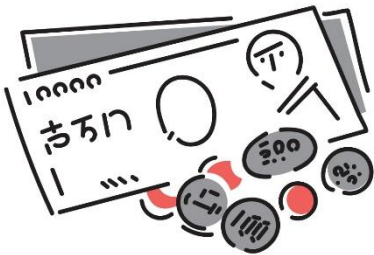
## 4. よくある失敗

### ●想定よりも単位数が少なく“法人持ち出しが増加”してしまった！



法人に入ってくる処遇改善金は、基本的には事業所の「単位数×加算率」で決まります。しかし、計画していたご利用者・ご入居者数よりも少なくなってしまう、加算額よりも支給額が大幅に増えてしまうケースです。こうして持ち出し金額が大幅に増えてしまうと、当然ながら事業計画にもズレが生じます。こうしたことにならないようにするためには、希望的観測だけではなく、前年度のご利用者数の推移の把握や、新規ご利用者の獲得数および利用休止や利用解除の数などのペースを把握し、より正確な見込み数値が算出できるようにしておきましょう。

### ●いつの間にか周辺競合施設よりも”求人力が低下”していた！



処遇改善の配分方法について、誰にいくら配分するかを考えることは非常に頭を悩ませます。また計画の申請提出の期日が近いことも合わせ、最低限のこと以外はほぼすべてを「一時金」で支給という計画にする法人もあります。こうした場合、求人強化への影響が乏しく、結果として例えば「月額3万円」を介護職員に支給している周辺競合施設があったとすると、その月額差額分「求人力に差がついてしまう」状況になります。他業種との処遇の開きを小さくし「介護人材を確保」というそもそもの処遇改善制度の狙いから大きく外れてしまわないように他事業所と比較した「求人力」という観点からも配分方法について検討しましょう。

### ●法定福利費を計算せずに配分してしまった！



処遇改善加算を職員に支給する際、支給した加算分についても法定福利費が発生します。プラスで発生する法定福利費についても、処遇改善からの支給は可能ですが、その分を計算に入れなかった結果プラスの法定福利費が法人負担となってしまったケースです。もちろん職員の処遇の改善が制度の趣旨ではありますが、経営に有効活用できる制度内のルールについては、正しく認識して、法人の持ち出しが過剰に増えないようにしましょう。

## 5. こんな方にオススメのセミナーです

- これまで処遇改善の活用方法を真剣に検討しておらず、改めて勉強したい
- 自分が新たに担当者になったため処遇改善のキホンを知りたい
- 処遇改善について、今年初めて申請する
- 自分で勉強したけれども、自分の理解があっているか不安でプロの話が聞きたい
- 市区町村の担当者の説明がわかりづらく、これでいいのかわからない
- 処遇改善の算定要件を満たせずどうしていいか悩んでいる
- 今までよりも上の区分を算定したいと考えており、何から取り組めば良いか整理したい
- 配分された金額をそのまま支給しており、法定福利費の事業主負担分が人件費を圧迫していると感じている
- わからないことをうまく言語化できず、何を質問していいかわからず、困っている
- 市区町村の担当者と関係性があまり良くなく、丁寧に対応してもらえない
- 一度、客観的に自法人の処遇改善の配分方法を評価してもらい見直したい
- 採用や定着につなげるにはどのような配分方法が有効なのか知りたい

### 本セミナー参加者限定特典のご案内

#### ①本セミナー テキスト進呈

まずはセミナーを受講ください。  
明日からすぐ使える現場の生の事例から、介護業界に特化したコンサルティングで、国内最大級の実績を持つ船井総合研究所で蓄積されたノウハウまでたっぷりお伝えします。終了後のアンケートにお答えいただいた方には、セミナーで使用した事例が詰まったテキストを進呈します。



#### ②無料 個別相談

貴法人の状況を踏まえ、セミナー内容やレポートからさらに踏み込んだ具体的な個別アドバイスをお伝えいたします。60分の間で本セミナーテーマに沿って、貴法人に合ったアドバイスさせていただきます。  
基本的にはオンラインにて開催させていただきます。



株式会社船井総合研究所  
シニアライフ支援部 地域包括ケアグループ  
チーフコンサルタント 三浦基寛

介護業界のコンサルティングに特化。介護施設・有料老人ホームの『業務標準化』『スタッフ定着・離職防止』『リーダー・管理者育成』を中心とした組織づくりや生産性向上のコンサルティングを得意とする。人手不足・採用難時代の中で、経営者・事業部長・管理者・リーダーといった法人内の各階層の役職メンバーを巻き込みながら、成功事例を基に手堅くコンサルティングを実施している。

# 処遇改善”一本化”攻略セミナー

オンライン  
開催

2024年

7月3日(水)・7月16日(火)・8月6日(火)・8月16日(金)

13:00～15:00

ログイン開始:開始時刻30分前～

受講料

一般価格:税抜10,000円(税込11,000円)/1名様

会員価格:税抜8,000円(税込8,800円)/1名様

【申込期限】

・銀行振込み :開催日6日前まで

・クレジットカード:開催日4日前まで

※祝日や連休により変動する場合もございます

会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へ ご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

| 講座   | 講座内容                                                                                                                                                        | 講師                                                           |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 第1講座 | <b>処遇改善加算”一本化”の概要説明</b><br>2024年介護報酬改定で注目されている処遇改善加算の一本化。これまでの3つの処遇系加算、「処遇改善加算」「特定処遇改善加算」「ベースアップ等支援加算」が統合されました。一本化され、より自由な配分が可能となった新たな処遇改善加算の概要について解説いたします。 | 株式会社船井総合研究所<br>シニアライフ支援部<br>地域包括ケアグループ<br>チーフコンサルタント<br>三浦基寛 |
| 第2講座 | <b>人材確保・職員定着に有効活用する方法</b><br>一本化された新たな処遇改善の大きな特徴として、配分方法の自由度がより高くなりました。自由が故に悩む新たな処遇改善ですが、人材確保・職員定着に有効活用できる方法をお伝えいたします。                                      | 株式会社船井総合研究所<br>シニアライフ支援部<br>地域包括ケアグループ<br>チーフコンサルタント<br>三浦基寛 |
| 第3講座 | <b>まとめ</b><br>今後、みなさまの法人が実施すべきことを整理してお伝えいたします。                                                                                                              | 株式会社船井総合研究所<br>シニアライフ支援部<br>地域包括ケアグループ<br>チーフコンサルタント<br>三浦基寛 |

## お申込み方法



### 【QRコードからのお申込み】

右記QRコードからお申込みください。



### 【PCからのお申込み】

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/114689>

船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に  
右上検索窓に「114689」をご入力し検索ください。



E-mail [seminar271@funaisoken.co.jp](mailto:seminar271@funaisoken.co.jp) TEL 0120-964-000 (平日9:30～17:30)

※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。

※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。