

公定価格の処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲ の一本化について

処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの一本化について

現状・課題

- 保育士等の処遇改善については、平成25年度以降、累計+23%の給与改善及び別途月額最大4万円の給与改善を進めてきた。公定価格の加算により実施される処遇改善等加算については、これまで3種類の加算（Ⅰ～Ⅲ）を設けてきたが、これらの加算は、それぞれ、趣旨や対象者、要件、加算額の算定方法等が異なっている。

(※) 処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲ

- ・ 処遇改善等加算Ⅰ(H27～)：全ての職員を対象に、平均経年数・キャリアパスの構築等に応じ加算率(最大19%)を設定し処遇改善を実施
- ・ 処遇改善等加算Ⅱ(H29～)：中堅職員や専門リーダーを対象に、技能・経験に応じて月額4万円又は月額5千円の処遇改善を実施
- ・ 処遇改善等加算Ⅲ(R4～)：全ての職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提に、月額9千円の処遇改善を実施

- また、処遇改善等加算は加算額を確実に人件費(賃金改善)に充てることを条件としていることから、施設から各加算ごとに賃金改善計画書と実績報告書の提出を求め、地方公共団体において確認を行う仕組みとなっている。

(※) 賃金改善計画書の提出は、令和6年度より、事務負担の軽減を図る観点から、原則廃止。

- 一方で、こうした複数の異なる加算制度や加算を取得するための仕組み(手続き)に対しては、施設や地方公共団体等から、制度が複雑でわかりにくく、事務作業も煩雑で、多大な事務負担が発生しているという指摘がある。
- また、今般策定されたこども大綱(令和5年12月)等では、制度があっても現場で使いづらい、執行しづらいという状況にならないよう、申請書類の簡素化・統一化などを通じ、事業者や地方公共団体の手続・事務負担の軽減を図る旨の方針が示されていることや、介護・障害分野の状況も踏まえ、処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの一本化に向けて検討を行ってはどうか。

(※) 介護分野においては、人材確保に向けて、事務負担の軽減等を図り、処遇改善の措置を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、処遇改善に係る加算の一本化を実施することとされている。

検討の視点

- 処遇改善等加算の一本化について、令和7年度に向けて、以下の視点により具体的に検討していくこととしたい。
 - 加算の趣旨や要件(賃金改善の方法や研修の修了等)、加算額の算定について、どのように整理するか。
 - 対象者・配分ルールをどう整理するか。特に、処遇改善等加算Ⅱの取扱いを検討する必要があるのではないか。
 - 賃金改善の確認方法は、各加算ごとに、賃金改善計画書(実績報告書)で確認を行っているが、一本化する場合は、賃金改善の確認方法や書類を統一化する必要があるのではないか

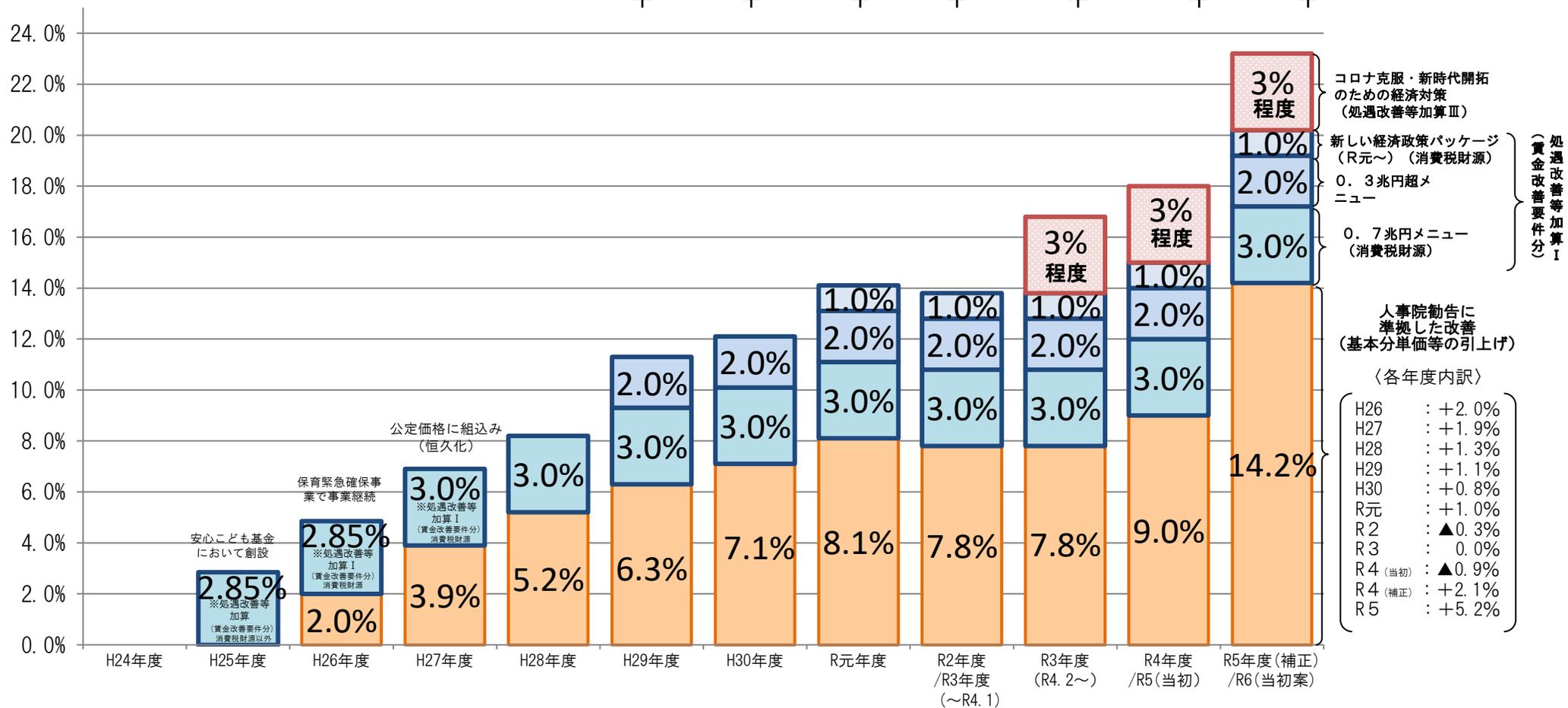
參考資料

保育士等の処遇改善の推移

＋約3% <small>(月額約0.9万円)</small>	計 ＋約5% <small>(月額約1.5万円)</small>	計 ＋約7% <small>(月額約2.1万円)</small>	計 ＋約8% <small>(月額約2.6万円)</small>	計 ＋約11% ＋最大4万円 <small>(月額約3.5万円)</small> <small>＋最大4万円</small>	計 ＋約12% ＋最大4万円 <small>(月額約3.8万円)</small> <small>＋最大4万円</small>	計 ＋約14% ＋最大4万円 <small>(月額約4.5万円)</small> <small>＋最大4万円</small>	計 ＋約14% ＋最大4万円 <small>(月額約4.4万円)</small> <small>＋最大4万円</small>	計 ＋約17% ＋最大4万円 <small>(月額約5.3万円)</small> <small>＋最大4万円</small>	計 ＋約18% ＋最大4万円 <small>(月額約5.7万円)</small> <small>＋最大4万円</small>	計 ＋約23% ＋最大4万円 <small>(月額約7.5万円)</small> <small>＋最大4万円</small>
--	--	--	--	---	---	---	---	---	---	---

技能・経験に着目した更なる処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）

(改善率)



※ 処遇改善等加算（賃金改善要件分）は、平成25、26年度においては「保育士等処遇改善臨時特例事業」により実施
 ※ 各年度の月額給与改善額は、予算上の保育士の給与改善額
 ※ 上記の改善率は、各年度の予算における改善率を単純に足上げたものであり、24年度と比較した実際の改善率とは異なる。
 ※ 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」による処遇改善は、令和4年2～9月は「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業」により実施。令和4年10月以降は
 公定価格により実施（恒久化）

各種の処遇改善の概要

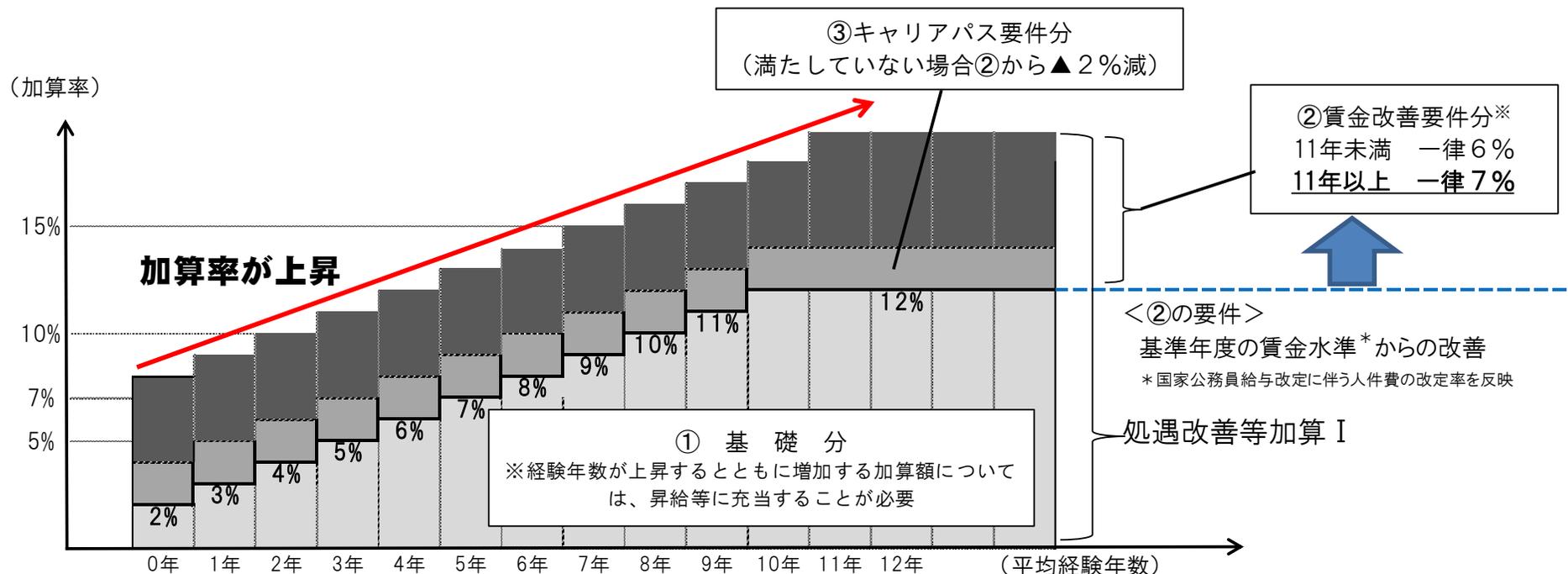
	趣旨	対象者	主な要件	賃金改善の方法	加算額の算定方法	賃金改善の確認の有無
処遇改善等加算Ⅰ (基礎分)	職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給に充てる	全職員	①施設の平均経験年数に応じた加算率の認定	定期昇給等に充当	在籍児童数×処遇Ⅰ単価×加算率 ※加算率は職員の平均経験年数（0～10年以上）に応じて、2～12%で設定	なし
処遇改善等加算Ⅰ (賃金改善要件分)	賃金改善・キャリアパスの構築の取組に応じた処遇改善	全職員	①賃金改善計画（実績報告）書の提出、具体的な内容を職員に周知 ②基準年度（前年度）の賃金水準との比較 ③キャリアパス要件（職位・職責等に応じた賃金体系等の整備や資質向上の計画や研修の実施等）	基本給、手当、賞与又は一時金等により改善	在籍児童数×処遇Ⅰ単価×加算率 ※加算率は6%（平均勤続年数が11年以上の場合は7%、キャリアパス要件を満たさない場合は▲2%）	あり
処遇改善等加算Ⅱ	技能・経験の向上に応じた処遇改善	副主任 保育士等 職務分野別リーダー等	①賃金改善計画（実績報告）書の提出、具体的な内容を職員に周知 ②基準年度（前年度）の賃金水準との比較 ③職位・職責等に応じた賃金体系等の整備 ④加算対象者は一定の研修の修了等が必要 ⑤加算額の配分ルールあり（月額4万円対象者は実際に1人以上確保が必要等）	基本給又は決まって毎月支払われる手当により改善	4万円×公定価格上の基礎職員数の1/3 5千円×公定価格上の基礎職員数の1/5 ※在籍児童数は公定価格上の基礎職員数における年齢別配置基準の職員数の計算の際に使用	あり
処遇改善等加算Ⅲ	賃金の継続的な引上げ（ベースアップ）による処遇改善	全職員	①賃金改善計画（実績報告）書の提出、具体的な内容を職員に周知 ②基準年度（前年度）の賃金水準との比較 ③2/3以上は基本給・決まって毎月支払われる手当により改善	基本給、手当、賞与又は一時金等により改善	9千円×公定価格上の基礎職員数 ※在籍児童数は公定価格上の基礎職員数における年齢別配置基準の職員数の計算の際に使用	あり
人事院勧告による改善分	人勤に伴う国家公務員給与の改定に準じた人件費の引上げ分	全職員	—	基本給、手当、賞与又は一時金等に反映	基本分単価の中に含まれている	あり

※処遇改善等加算Ⅲの対象者（全職員）には法人役員を兼務する施設長は除く。

処遇改善等加算 I の仕組み

○ 教育・保育の提供に携わる人材の確保及び資質の向上を図り、質の高い教育・保育を安定的に供給していくために、「長く働くことができる」職場を構築する必要がある。その構築のため、職員の平均経験年数や、賃金改善・キャリアアップの取組に応じた人件費の加算を行うもの。

- ① 基本分は、職員 1 人当たり平均経験年数に応じて加算率を設定（2～12%）。
- ② 賃金改善要件分は、賃金改善計画・実績報告を要件とした上で、賃金改善（基準年度※からの改善）に確実に充てることが要件（6%～7%）。
※ 加算当年度の前年度（加算当年度の3年前の年度を選択することも可能）
- ③ キャリアパス要件分は、役職や職務内容等に応じた賃金体系の設定、資質向上のための計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修機会の確保等が要件（満たさない場合は2%減）。



処遇改善等加算 I の主なポイント

加算の認定	施設・事業所を管轄する市町村長が取りまとめた上で都道府県知事が認定 (指定都市・中核市・都道府県知事との協議により事務を行う市町村については市町村の長が認定)
加算率	平均経験年数に応じて8～19%※(うち賃金改善要件分6～7%※) ※キャリアパス要件を満たさない場合は2%減
処遇改善等加算の対象となる職員	非常勤職員を含む全ての職員
平均経験年数の算定対象職員	全ての常勤職員※ ※①施設等の就業規則に定められている常勤の従事者が勤務すべき時間数(教育・保育に従事する者にあつては、1か月に勤務すべき時間数が120時間以上に限る)に達している者又は②当該者以外の者で1日6時間以上かつ月20日以上勤務する者
平均経験年数の算定	現在勤務する施設・事業所のほか、以下の施設等での経験年数を合算 <ul style="list-style-type: none"> ・教育・保育施設、地域型保育事業所 ・幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学、高等専門学校、専修学校 ・社会福祉事業を行う施設・事業所 ・児童相談所における児童を一時保護する施設 ・認可外保育施設 ・病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院、助産所(保健師、看護師又は准看護師に限る。)
賃金改善要件分の加算要件	○基準年度を起点として、職員の賃金改善額が加算額の増加分の金額以上であること ○賃金改善計画書の作成及び賃金改善実績報告書の提出 <基準年度> ①加算当年度の前年度 ※ 国による処遇改善を超える賃金改善を先立って行っている施設などこれにより難しい施設については「加算当年度の3年前の年度」を基準年度として選択することも可能(令和2年度に限り、下記②の基準年度とすることも可能) ②新たに加算を取得する場合は「支援法による確認の効力が生じる年度の前年度(平成26年度以前からある保育所については、平成24年度)」
賃金改善の方法	○賃金改善の対象項目以外の賃金項目についても、賃金水準を低下させてはならないこと ○処遇改善等加算は、定期昇給とは別の上乗せとして賃金改善を行うこと ○賃金改善の対象となる賃金項目は、手当や一時金ではなく、基本給とすることが望ましい 【賃金改善方法の例示】 <ul style="list-style-type: none"> ・給与規程や給与表等の見直しによる基本給の改善 ・定期昇給すべき号給の改善(定期昇給による昇給を1号給→2号給の昇給に改善) など ○加算残額は、翌年度すみやかにその全額を一時金等により支払い、賃金の改善に充てること

技能・経験に応じた処遇改善等加算Ⅱの仕組み

1 概要

- ・ 副主任保育士・専門リーダー（月額4万円の処遇改善）・職務分野別リーダー・若手リーダー（月額5千円の処遇改善）等を設けることにより、キャリアパスの仕組みを構築し、保育士等の処遇改善に取り組む施設・事業所に対して、キャリアアップによる処遇改善に要する費用に係る公定価格上の加算を創設。

2 要件

- ・ 加算額を確実に賃金改善に充てるため、賃金改善計画の策定及び実績報告を行う（処遇改善等加算Ⅰと同様）
- ・ 処遇改善の対象者が以下の基準を満たすものとなっていること

<月額4万円の処遇改善の対象者>

- ・ 副主任保育士等の職位の発令・職務命令
- ・ 経験年数が概ね7年以上
- ・ 4分野以上の研修を修了していること

<月額5千円の処遇改善の対象者>

- ・ 職務分野別リーダー等の発令・職務命令
- ・ 経験年数が概ね3年以上
- ・ 担当分野の研修を修了していること

※ 経験年数は「概ね」であり、各施設の状況を踏まえて決めることが可能

※ 研修に関する要件については、副主任保育士等については令和5年度、職務分野別リーダーについては令和6年度から適用する。その際、副主任保育士等に求める研修修了数は、令和5年度は1分野とし、令和6年度以降、毎年度1分野ずつ引き上げる。

- ・ **職務手当を含む月給により賃金改善が行われていること**

3 職員への配分方法

- ・ 加算額は、**月額4万円又は月額5千円**の加算対象人数分（園長・主任保育士等を除いた職員の概ね1/3又は1/5）を支給。
- ・ 副主任保育士等への配分は、実際に月額4万円の賃金改善を行う職員を**1人以上確保**した上で、副主任保育士等、職務分野別リーダー等に配分（**月額5千円～4万円未満**）。
- ・ 職務分野別リーダー等への配分は、**加算対象人数以上確保**する（**月額5千円～副主任保育士等の最低額**）。
- ・ 法人内の他の施設の職員の賃金改善に充当可（令和6年度までの時限措置。加算額の20%の範囲内。）。

幼稚園教諭（民間）に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ（1号関係）

研修による技能の習得を通じた、 キャリアアップ



○既存の研修をキャリアアップ のために受講

【算入可能な研修について】

以下の主体が実施する、幼稚園教育要領等を踏まえて教育の質を高めるための知識・技能の向上を目的とした研修

- 都道府県・市町村
- 大学等（大学共同利用機関、指定教員養成機関、その他免許状更新講習・免許法認定講習開設者）
- 幼稚園関係団体のうち加算認定自治体が適当と認める者
（申請のための統一様式あり）
- その他加算認定自治体が適当と認める者
（園内研修など、申請のための統一様式あり）

※加算認定自治体による、個別の研修の各コマの内容の確認は不要



＜標準規模の幼稚園（定員160人）の職員数＞
※公定価格上の職員数
園長1人、副園長・教頭1人、主幹教諭1人、
幼稚園教諭7人、事務職員2人
合計12人

園長 <平均勤続年数27年>

副園長・教頭 <平均勤続年数24年>

主幹教諭 <平均勤続年数19年>

新 中核リーダー（注2、3）

新 専門リーダー（注2、3）

月額4万円の処遇改善 ※標準規模の園で3人

（園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3）（注4）

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 若手リーダーを経験
- ウ マネジメント+研修の修了(60h) （注1）
- エ 中核リーダーとしての発令

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 若手リーダーを経験
- ウ 研修の修了(60h) （注1）
- エ 専門リーダーとしての発令

新 若手リーダー

月額5千円の処遇改善 ※標準規模の園で2人

（園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/5）（注4）

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 研修の修了(15h) （注1）
- ウ 若手リーダーとしての発令

幼稚園教諭等 <平均勤続年数7年>

- （注1） 加算に係る研修修了要件は、中核リーダー等については令和5年度、若手リーダーについては令和6年度から適用する。
その際、中核リーダー等に求める研修修了時間は、令和5年度は15時間以上とし、令和6年度以降、毎年度15時間以上ずつ引き上げる。
- （注2） 指導教諭、教務主任、学年主任など既存の発令を行っている場合は、上記の発令に代替可
- （注3） 各幼稚園、認定こども園の状況を踏まえ、中核リーダー・専門リーダーの配置比率は柔軟に対応可
- （注4） 「園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3、1/5」とは、公定価格における職員数に基づき算出するもの

保育士等（民間）に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ（2・3号関係）

研修による技能の習得により、
キャリアアップができる仕組み
を構築

<標準規模の保育園(定員90人)の職員数>
※公定価格上の職員数
園長1人、主任保育士1人、保育士12人、
調理員等3人 合計17人



キャリアアップ研修の創設(H29)

→以下の分野別に研修を体系化

【専門研修】

- ①乳児保育 ②幼児教育
- ③障害児保育 ④食育・アレルギー
- ⑤保健衛生・安全対策
- ⑥保護者支援・子育て支援

【マネジメント研修】

【保育実践研修】

- ※ 研修の実施主体:都道府県等
- ※ 研修修了の効力:全国で有効
- ※ 研修修了者が離職後再就職する場合:以前の研修修了の効力は引き続き有効

新 副主任保育士(注2)

月額4万円の処遇改善 ※標準規模の園で5人
(園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3)(注3)

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ マネジメント+3つ以上の分野の専門研修を修了(注1)
- エ 副主任保育士としての発令

新 専門リーダー(注2)

- 【要件】
- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ 4つ以上の分野の専門研修を修了(注1)
- エ 専門リーダーとしての発令

新 職務分野別リーダー

月額5千円の処遇改善 ※標準規模の園で3人
(園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/5)(注3)

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 担当する職務分野(左記①～⑥)の研修を修了(注1)
- ウ 修了した研修分野に係る職務分野別リーダー※としての発令
※乳児保育リーダー、食育・アレルギーリーダー等
※同一分野について複数の職員に発令することも可能

保育士等 <平均勤続年数8年>

(注1) 加算に係る研修修了要件は、副主任保育士等については令和5年度、職務分野別リーダーについては令和6年度から適用する。
その際、副主任保育士等に求める研修修了数は、令和5年度は1分野とし、令和6年度以降、毎年度1分野ずつ引き上げる。

(注2) 一人当たりの処遇改善額及び対象者数については、各保育所等での人員配置や賃金体系の実情を踏まえ、一定の要件の下で柔軟な運用を認めている。

(注3) 「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3、1/5」とは、公定価格における職員数に基づき算出するものである。

処遇改善等加算Ⅲについて

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づき令和4年2月から実施している保育士・幼稚園教諭等を対象とした3%程度（月額9,000円）の処遇改善について、令和4年10月以降は公定価格において、加算（処遇改善等加算Ⅲ）として措置している。
 - 加算額の算定の基礎となる職員数について、令和4年10月から令和5年3月までは、令和4年9月までの補助事業と同様に各種加算等の平均取得率により一律に算定しているが、令和5年度以降については、他の処遇改善の仕組みと同様に、各施設等における加算等の取得状況に応じて職員数を算定する。
- ※ 公立の保育所等については、令和4年10月以降は地方交付税措置により対応。

交付の仕組み	公定価格の加算【処遇改善等加算Ⅲ】
単価	<ul style="list-style-type: none"> ・公定価格上の配置基準に基づいて算定。 ・各種加算で算定される職員は各施設等における加算等の取得状況に応じて単価を算定。
対象者	<p>保育所や幼稚園等に勤務する職員</p> <p>※施設が独自に加配している職員も含めて一定の賃金改善が可能となるよう、実際の賃金改善に当たっては施設の判断で柔軟な配分が可能。</p>
要件	<ol style="list-style-type: none"> ①加算額以上の賃金改善を行うこと ②賃金改善のうち最低でも2/3以上は基本給・決まって毎月支払われる手当によること。 ③賃金改善計画書及び賃金改善実績報告書を提出すること。
対象施設	<ul style="list-style-type: none"> ・特定教育・保育施設(保育所、幼稚園、認定こども園) ・特定地域型保育事業所(小規模保育事業、家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業、事業所内保育事業)
実施(認定)主体	市町村

処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの事務手続きの簡素化について

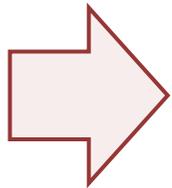
概要

- 公定価格の処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲについては、事務手続きが複雑で事務負担が重いという指摘を踏まえ、以下の通り、令和6年度より、事務手続きの簡素化を行い、事務負担の軽減を図る。

【改善点】計画書の提出を原則廃止（令和6年度より実施）

（改善前の事務）

- 計画書と報告書で同様の情報（賃金額等）を記載して、それぞれ賃金改善（見込み）の確認を行う。



（改善後の事務）

- 計画書の提出は原則廃止する。その代わりに、賃金改善を行う旨の誓約書を提出する。
※新規で加算を取得する場合は計画書の提出も求める。

注：賃金改善とは、加算当年度の職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が同等の条件の下で、基準年度に適用されていた算定方法に基づく賃金水準を超えて、賃金を引き上げていることをいう。

- ※その他、処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの事務手続きの簡素化について、引き続き検討する。
- ※令和7年度に向けて、加算の一本化についても検討を行う。

(参考) 施設・自治体からの指摘

○令和5年の地方からの提案等に関する対応方針（令和5年12月22日閣議決定） 抜粋

【こども家庭庁（14）（vi）】 【文部科学省（14）】

施設型給付費等に係る処遇改善等加算Ⅰ（特定教育・保育、特別利用保育、特別利用教育、特定地域型保育、特別利用地域型保育、特定利用地域型保育及び特例保育に要する費用の額の算定に関する基準等（平27内閣府告示49）1条21号）に係る事務については、算定方法の解釈を示したFAQの作成等、事業者及び地方公共団体の事務負担の軽減に資する方策について検討し、令和5年度中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる

(参考) 本分権提案の提案団体から出た主な支障事例

※提案団体は、延岡市。共同提案団体は札幌市、旭川市、仙台市、ひたちなか市、越谷市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、長野県、半田市、奈良県、和歌山市、徳島県、熊本市、鹿児島市。

- 制度そのものが煩雑であるため、資料だけで保育現場の理解が十分に図られるとは考えにくい。当然自治体側も制度の理解を深め、施設に丁寧な説明を行っているが、多くの追加共同提案やその支障事例からも分かるように、現に、保育現場からは様々な疑義が生じており、問い合わせ対応も含め、双方に多大な事務負担が生じている。
- 賃金改善実績報告書の省略については慎重な検討が必要と考えるが、当市においても市、施設双方にとって大きな負担となっていることから、制度の簡素化等を行う必要があると考える。
- 当市においても、処遇改善等加算制度については、各事業所、市ともに制度内容の理解や申請実績確認など内容が非常に煩雑なため多大な事務負担が生じている。
- 処遇改善等加算の制度については、制度そのものが複雑であり、運営法人の職員と行政職員の両者の確認作業等に多大な人的資源が割かれている。また、処遇改善等加算Ⅰで求められている賃金水準の維持についても、法人前年の水準と比較する制度となっており、開始時点の賃金水準が高い場合、支払い残額が連続して発生する等、制度の安定的な継続が困難な状況である。早急な制度の簡略化や見直しが必要と考えている。
- 当市においても、対象施設に勤務する保育士一人一人の経験年数の算定に係る審査や、各施設からの問い合わせへの対応等、多大な事務負担が生じている。また、対象施設においても、保育士の従事証明書等の提出による事務負担が生じているほか、煩雑な制度内容であるために、制度理解や職員への周知に苦慮している。
- 施設、事業所から処遇改善等加算の制度が分かりづらいとの声や改善してほしいとの要望が多くある。事務も煩雑であるため施設、事業所への負担も大きく、本来考えるべきである「保育」について十分に検討できていないとの声もある。
- 処遇改善等加算Ⅲが追加されたことで、自治体、施設ともに、事務負担がさらに増加している。既存の処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱへ統合するなど、制度の簡素化を検討していただきたい。
- 処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱの制度が煩雑であるため、市町村も保育施設も理解が進みづらい状況。結果として、認定を行う都道府県担当部局においても、書類の確認と、市町村を通じた各施設との疑義照会、回答に多くの時間と労力を費やしており、制度の簡素化等による事務の効率化について検討されることを要望する

○こども大綱（令和5年12月22日） 抜粋

2 こども施策の共通の基盤となる取組

（4）子育てに係る手続・事務負担の軽減、必要な支援を必要な人に届けるための情報発信

制度があっても現場で使いづらい・執行しづらいという状況にならないよう、「こども政策DX」を推進し、プッシュ型通知や、デジタル技術を活用した手続等の簡素化、データ連携、様々な手続をワンストップで行うことができる窓口の整備、申請書類・帳票類の簡素化・統一化などを通じ、子育て当事者等の利便性向上や子育て関連事業者・地方公共団体等の手続・事務負担の軽減を図る。

○令和6年度介護報酬改定に関する審議報告（令和5年12月19日） 抜粋

Ⅱ 令和6年度介護報酬改定の内容

3. 良質なサービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

（1）介護職員の処遇改善

①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の一本化

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を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。その際、1年間の経過措置期間を設けることとする。また、以下の見直しを行う。

ア 職種間の賃金配分について、引き続き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しつつ、職種に着目した配分ルールは設けず、一本化後の新加算全体について、事業所内で柔軟な配分を認める。

イ 新加算の配分方法について、新加算のいずれの区分を取得している事業所においても、一番下の区分の加算額の1/2以上を月額賃金の改善に充てることを要件とする。

その際、それまでベースアップ等支援加算を取得していない事業所が、一本化後の新加算を新たに取得する場合には、収入として新たに増加するベースアップ等支援加算相当分の加算額について、その2/3以上を月額賃金の改善として新たに配分することを求める。

ウ 職場環境等要件について、生産性向上及び経営の協働化に係る項目を中心に、人材確保に向け、より効果的な要件とする観点で見直しを行う。