

令和6年度 集団指導資料

【介護予防・日常生活支援総合事業編】

令和7年2月
いすみ市 健康高齢者支援課



集団指導における
指導項目
【総合事業編】

2 項目

目 次



運営上の留意点について



介護職員等処遇改善加算
について

令和6年度介護報酬改定について

令和6年度介護報酬改定の主な事項について説明します。

(1) 管理者の責務及び兼務範囲の明確化

提供するサービスの質を担保しつつ、事業所を効率的に運営する観点から、管理者の責務について、利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握しながら、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令を行うことである旨を明確化した上、管理者が兼務できる事業所の範囲について、管理者がその責務を果たせる場合には、同一敷地内におけるほかの事業所、施設等ではなくても差支えない旨を明確化する。

(2) 身体的拘束等の適正化の推進

身体的拘束等の更なる適正化を図る観点から、利用者又は他の利用者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束等を行ってはならないこととし、身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録することを義務付ける。

(3) 書面提示規制の見直し

事業所の運営規程の概要等の重要事項等については、書面掲示に加えインターネット上で情報の閲覧が完結するよう、事業所は原則として重要事項等の情報をウェブサイト（法人のホームページ等）に掲載・公表しなければならないこととする。

（４）高齢者虐待防止措置未実施減算の新設

虐待の発生又はその再発を防止するための措置を講じていない場合に、減算を適用する。

（５）業務継続計画未策定減算の新設

感染症若しくは災害のいずれか又は両方の業務継続計画が未策定の場合、かつ当該業務継続計画に従い必要な措置が講じられていない場合に、減算を適用する。経過措置として、令和７年３月３１日までの間は適用しない。ただし、通所系サービスにおいて感染症の予防及びまん延の防止のための指針の整備及び非常災害に関する具体的計画の策定を行っていない場合は適用する。



 総合事業関係書類及び運営内容等の確認について

(1) 総合事業の運営規程・重要事項説明書・契約書・各種マニュアルにおいて、次の点について記載漏れがないか、また誤りがないか再度確認をお願いします。

- 感染症対策の強化、業務継続に向けた取り組みの強化、ハラスメント対策の強化、高齢者虐待防止の推進について、運営規定等に記載されているか **(R6.4.1義務化)**
- 苦情の受付、関係機関の課名、住所、電話番号等が誤って記載されていないか
- 運営規程において「通常の事業の実施地域」に指定を受けている自治体の記載に過不足等はないか。
- 利用者負担額や負担割合が制度改正に対応しているか（単位数が改正前のままになっている等）

- 重要事項説明書に利用者の同意の漏れはないか。
- 運営規程・重要事項説明書・契約書等の内容に、齟齬が生じていないか。
(運営規程の改正時に、重要事項説明書や契約書も併せて改正していない等)

(2) 施設及び備品等の管理において、次の点について記載漏れまた誤りがないか再度確認をお願いします。

- 指定申請時に提出した平面図と、施設の現状が異なっていないか。
- 消防法その他の法令等に規定された設備となっているか。
(例：カーテンが防災ではない等)

(3) 業務継続計画（自然災害・感染症）について

- しっかりとした計画も必要ですが、不測の事態等が発生する可能性も視野に入れ、事業所全体で業務を継続するために議論し、不測の事態にも対応できるよう、今後も準備してください。

介護職員等処遇改善加算とは

これまで3種類あった介護職員等への処遇改善に関する加算が一本化され、創設された加算です。2024年度の介護報酬改定にて創設されましたが、他の加算等と違い、（新）介護職員等処遇改善加算の施行日は2024年6月1日となっています。

これまでの処遇改善に関する加算

介護職員等処遇改善加算
(Ⅰ) ~ (Ⅲ)

介護職員等
ベースアップ等支援加算

介護職員等
特定処遇改善加算

特定処遇
改善加算
(Ⅰ)

特定処遇
改善加算
(Ⅱ)

ベースアップ等支援加算

処遇改善加算
(Ⅰ)

特定処遇
改善加算
(Ⅰ)

特定処遇
改善加算
(Ⅱ)

ベースアップ等支援加算

処遇改善加算
(Ⅱ)

イメージ図

特定処遇
改善加算
(Ⅰ)

特定処遇
改善加算
(Ⅱ)

ベースアップ等支援加算

処遇改善加算
(Ⅲ)

○要件を再編・統合し一本化



○加算率引上げ

(新) 介護職員等
処遇改善加算

新たな算定要件

- 1 ▶ キャリアパス要件 ⇒ 任用要件・賃金体系、研修の実施等 etc...
- 2 ▶ 月額賃金改善要件 ⇒ 一定以上の加算額を賃金改善に充てる
- 3 ▶ 職場環境等要件 ⇒ 入職促進取組、資質向上・キャリアアップ

要件概要			介護職員処遇改善加算要件			
			I	II	III	IV
①月額賃金改善要件Ⅰ	新加算Ⅳの加算額の1/2以上の月額賃金改善	新加算Ⅳの加算額の1/2は職員の月額賃金改善に充てること。	●	●	●	●
②月額賃金改善要件Ⅱ	旧ベースアップ加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善	旧ベースアップ等加算を算定していなかった事業所のみ確認。	○	○	○	○
③キャリアパス要件Ⅰ	任用要件・賃金体系の整備等	職員の任用要件、それに応じた賃金体系を作り書面で職員への周知を行うこと。	●	●	●	●
④キャリアパス要件Ⅱ	研修の実施等	職員の資質向上のため研修計画を作り、能力評価を行う。 また、これを職員へ周知すること。	●	●	●	●
⑤キャリアパス要件Ⅲ	昇給の仕組みの整備等	勤続・経験年数、資格の取得等に応じて昇給する仕組みを設定すること。 また、これを職員へ周知すること。	●	●	●	
⑥キャリアパス要件Ⅳ	改善後の賃金要件（440万円一人以上）	経験・技能のある職員の少なくとも1人以上は年額440万円の賃金とすること。	●	●		
⑦キャリアパス要件Ⅴ	介護福祉士等の配置要件	必要な人数の介護福祉士の配置。	●			
⑧職場環境等要件	区分ごとに1以上の取組（生産性向上は2以上）	決められた取組みの中から、1つ以上に取り組む。 生産性向上については2つ以上取り組む。			●	●
	区分ごとに2以上の取組（生産性向上は3以上）	決められた取組みの中から、2つ以上に取り組む。 生産性向上については3つ以上取り組む。	●	●		
	H P掲載等を通じた見える化（取組内容の具体的記載）	ホームページで介護職員等処遇改善加算の取組内容を公開していること。	●	●		

介護職員等処遇改善加算に関する算定要件について①

キャリアパス要件

キャリアパス要件は、賃金体系や研修実施、昇給の仕組みなど、職員のキャリア設計を目的とした取組の要件です。

➤キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系）

以下の（１）（２）（３）を満たすこと。

- （１）介護職員の任用における職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
- （２）（１）に掲げる職位、職責、職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。
- （３）（１）及び（２）の内容について就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、**全ての介護職員に周知していること。**

➤キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

以下の（１）（２）を満たすこと。

- （１）介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及びa又はbに掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。
 - a 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（OJT、OFF-JT等）を実施するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。
 - b 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること。
- （２）（１）について、**全ての介護職員に周知していること。**

➤キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）

以下の（１）（２）を満たすこと。

- （１）介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けていること。
具体的には、次のaからcまでのいずれかに該当する仕組みであること。
 - a 経験に応じて昇給する仕組み
「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みであること。
 - b 資格等に応じて昇給する仕組み
介護福祉士等の資格の取得や実務者研修等の修了状況に応じて昇給する仕組みであること。ただし、別法人等で介護福祉士資格を取得した上で当該事業者や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。
 - c 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み
「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みであること。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。
- （２）（１）の内容について、就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、**全ての介護職員に周知していること。**

➤キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額）

経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金の見込額（新加算等を算定し実施される賃金改善の見込額を含む。）が年額440万円以上であること。

➤キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置）

サービス類型ごとに一定以上の介護福祉士等を配置していること。
具体的には、新加算等を算定する事業所においてサービス提供体制強化加算ⅠまたはⅡを算定していること。



介護職員等処遇改善加算に関する算定要件について②

月額賃金改善要件

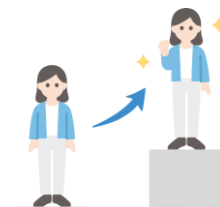
➤ 月額賃金改善要件Ⅰ（令和6年度は経過措置期間）

新加算Ⅳの加算額の2分の1以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当で賃金改善に充てること。

【例】地域密着型通所介護事業所が要件を満たすためには、新加算Ⅳの加算率6.4%のうち1/2以上の賃金引き上げが必要となるため、加算率における3.2%分を基本給もしくは毎月支払われる手当に上乗せする必要があります。

新加算Ⅳの加算率

サービス区分	加算率	サービス区分	加算率
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	14.5%	認知症対応型共同生活介護	12.5%
地域密着型通所介護	6.4%	地域密着型介護老人福祉施設	9.0%
小規模多機能型居宅介護	10.6%	看護小規模多機能型居宅介護	10.6%



➤ 月額賃金改善要件Ⅱ

令和6年5月31日時点で現に旧処遇改善加算を算定しており、かつ、旧ベースアップ等加算を算定していない事業所が、令和8年3月31日までの間において、新規に介護職員等処遇改善加算（新加算）ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合

初めて新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定し、旧ベースアップ等加算相当の加算額が新たに増加する事業年度において、当該事業所が仮に旧ベースアップ等加算を算定する場合に見込まれる加算額の3分の2以上の基本給等の引上げを新規に実施すること。

その際、基本的には当該基本給等の引上げは、ベースアップにより行うこと。

※令和6年5月以前に旧3加算を算定していなかった事業所及び令和6年6月以降に開設された事業所が、新加算ⅠからⅣまでのいずれかを新規に算定する場合には、月額賃金改善要件Ⅱの適用を受けないこととされています。

介護職員等処遇改善加算に関する算定要件について③

職場環境等要件

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。

- ・ 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
- ・ 介護職員等特定処遇改善加算：以下の**区分ごとにそれぞれ1つ以上**取り組んでいる必要

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①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 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 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 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
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤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 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 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 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	⑨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 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 ⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備 ⑫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	⑬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 ⑭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 ⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ⑯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	⑰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 ⑱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 ⑲5S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 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
やりがい・働きがいの醸成	㉑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 ㉒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 ㉓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 ㉔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

介護職員等処遇改善加算に関する算定要件について③

職場環境等要件

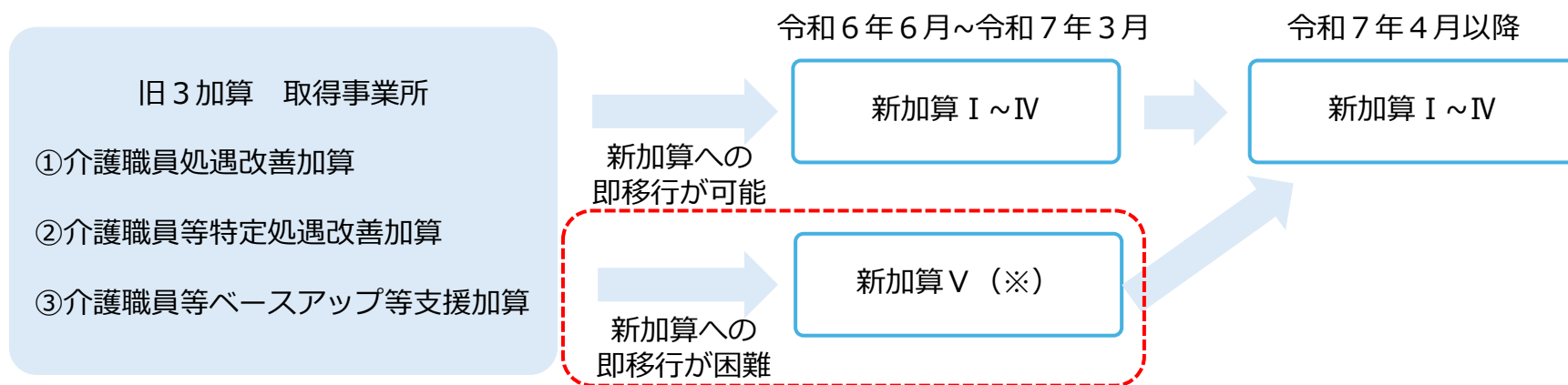
介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

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
 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⑩又は⑪は必須）取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①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 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 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等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） 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	⑤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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 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 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	⑨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 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 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を行っている 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を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬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 ⑭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 ⑮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、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 ⑯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（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 ⑲5S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 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 ㉑介護ソフト（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 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 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケア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。 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 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする
やりがい・働きがいの醸成	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 ㉖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 ㉗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 ㉘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

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

▶ 旧3加算からの新加算一本化への移行措置



※新加算への即移行が困難な事業所の加算率 及び 算定要件

介護職員等処遇改善加算の 加算率及び算定要件 (対応する現行3加算の区分)	V (1)	V (2)	V (3)	V (4)	V (5)	V (6)	V (7)	V (8)	V (9)	V (10)	V (11)	V (12)	V (13)	V (14)
	22.1%	20.8%	20.0%	18.7%	18.4%	16.3%	16.3%	15.8%	14.2%	13.9%	12.1%	11.8%	10.0%	7.6%
介護職員処遇改善加算	I	II	I	II	II	II	III	I	III	III	II	III	III	III
介護職員等特定処遇改善加算	I	I	II	II	I	II	I	算定なし	II	I	算定なし	II	算定なし	算定なし
介護職員等ベースアップ等支援加算	算定なし	算定あり	算定なし	算定あり	算定なし	算定なし	算定あり	算定なし	算定あり	算定なし	算定なし	算定なし	算定あり	算定なし

1 キャリアパス要件 I ・ II ・ III

⇒R6年度中は、R6年度中（R7.3末まで）に対応することの誓約で可

2 月額賃金改善要件 I

⇒R6年度中は猶予期間、R7年度適用に向けて計画的な準備を！

3 職場環境等要件

⇒R6年度中は、旧処遇改善、旧特定処遇改善加算の要件を満たす取り組みを実施でOK
R7年度から職場環境等要件で必要な項目は増加