

## 第2 サービス別留意事項

### 1 共通事項

#### (1) 介護職員等処遇改善加算

★ 対象サービス…訪問介護、訪問介護相当サービス、(介護予防) 訪問入浴介護、通所介護、通所介護相当サービス、(介護予防) 通所リハビリテーション、(介護予防) 短期入所生活介護、(介護予防) 短期入所療養介護、(介護予防) 特定施設入居者生活介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、地域密着型通所介護、(介護予防) 認知症対応型通所介護、(介護予防) 小規模多機能型居宅介護、(介護予防) 認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、看護小規模多機能型居宅介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院

介護職員等処遇改善加算は、介護職員の賃金改善に充てることを目的に設けられています。

介護職員の処遇改善の取組は、平成23年度まで実施されていた「介護職員処遇改善交付金」相当分の円滑な移行のため、平成24年度に「介護職員処遇改善加算」(以下「旧処遇改善加算」という。)が創設され、その後も見直し、拡充が継続的に行われました。

なお、当該加算のうち、加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)については、令和2年度末までに算定している事業所に限り、1年間の経過措置の後、令和3年度末で廃止となりました。

介護職員の処遇改善については、平成29年度の臨時改定における旧処遇改善加算の拡充も含め、これまで数次にわたる取組が行われてきました。令和元年度の介護報酬改定においては、介護職員の確保・定着につなげていくため、旧処遇改善加算に加え、介護職員等特定処遇改善加算(以下「旧特定加算」という。)が創設されました。旧特定加算では、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用が認められました。

また、令和4年10月の報酬改定においては、令和4年2月から9月までの介護職員処遇改善支援補助金による賃上げ効果を継続する観点から、介護職員等ベースアップ等支援加算(以下「旧ベースアップ等加算」という。)が創設され、基本給等の引上げによる一定の賃金改善を求めつつ、介護職員の処遇改善を行うものであることを十分に踏まえた上で、他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとされました。

さらに、令和6年度介護報酬改定により、旧処遇改善加算、旧特定加算、旧ベースアップ等加算の各区分の要件及び加算率を組み合わせる形で、令和6年6月から「**介護職員等処遇改善加算**」への**一本化**が行われ、加算率の更なる引上げ及び配分方法の工夫が行われています。

## ■加算区分

介護職員等処遇改善加算 I、II、III、IV、

※加算区分V(1)～(14)は、令和7年3月31日をもって廃止となりました。

## ■加算取得の要件

- ① 賃金改善計画の策定・実施
- ② 介護職員の資質向上の取組み（月額賃金改善要件I・II、キャリアパス要件I・II・III・IV・V、職場環境等要件）

### ◇月額賃金改善要件I（※令和7年度から適用）

加算区分IV相当の加算額の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（以下「基本給等」）の改善に充てること。

### ◇月額賃金改善要件II

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以上基本給等の引き上げを実施すること。

※令和6年5月31日時点で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、新加算I～IVのいずれかを算定する場合に限る。

### ◇キャリアパス要件I

職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備し、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

資質向上のための計画を策定して研修の実施または研修の機会を確保し、全ての介護職員に周知していること。

### ◇キャリアパス要件III

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的に昇給を判定する仕組みを設け、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

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が年額440万円以上であること（新加算等による賃金改善以前の賃金が年額440万円以上である者を除く）。

### ◇キャリアパス要件V

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、下記の表に掲げる加算の各区分を算定していること。

### ◇職場環境等要件

賃金改善以外の処遇改善を実施し、全ての介護職員に周知していること。

(参考) キャリアパス要件Ⅴを担保するものとして算定が必要な加算の種類及び加算区分

サービス区分	加算区分		
訪問介護	特定事業所加算Ⅰ	特定事業所加算Ⅱ	-
夜間対応型訪問介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	-
定期巡回・随時対応型訪問介護看護 (介護予防) 訪問入浴介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	-
通所介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	-
地域密着型通所介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	サービス提供体制強化加算ⅢⅠ又はⅢⅡ
(介護予防) 通所リハビリテーション	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	-
(介護予防) 特定施設入居者生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ
地域密着型特定施設入居者生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ
(介護予防) 認知症対応型通所介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	-
(介護予防) 小規模多機能型居宅介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	-
看護小規模多機能型居宅介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	-
(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	-
介護老人福祉施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	日常生活継続支援加算Ⅰ又はⅡ
地域密着型介護老人福祉施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	日常生活継続支援加算Ⅰ又はⅡ
(介護予防) 短期入所生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	併設本体施設において旧特定加算Ⅰ又は新加算Ⅰの届出あり
介護老人保健施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	-
(介護予防) 短期入所療養介護 (老健)	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	併設本体施設において旧特定加算Ⅰ又は新加算Ⅰの届出あり
(介護予防) 短期入所療養介護 (病院等 (老健以外))	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	併設本体施設において旧特定加算Ⅰ又は新加算Ⅰの届出あり
介護医療院	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	-
(介護予防) 短期入所療養介護 (医療院)	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	併設本体施設において旧特定加算Ⅰ又は新加算Ⅰの届出あり
訪問型サービス (総合事業)	併設本体事業所において旧特定加算Ⅰ又は新加算Ⅰの届出あり	特定事業所加算Ⅰ又はⅡに準じる市町村独自の加算	-
通所型サービス (総合事業)	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡに準じる市町村独自の加算

注1 地域密着型通所介護のサービス提供体制強化加算ⅢⅠ又はⅢⅡは療養通所介護費を算定する場合のみ

注2 訪問型サービス (総合事業) は、対象事業所に併設する指定訪問介護事業所において特定事業所加算Ⅰ若しくはⅡを算定していること又は対象事業所において特定事業所加算Ⅰ若しくはⅡに準じる市町村独自の加算を算定していることを要件とする。

出典：厚生労働省

(参考) 加算Ⅰ～Ⅳの算定要件

	①月額賃金改善要件Ⅰ	②月額賃金改善要件Ⅱ	③キャリアパス要件Ⅰ	④キャリアパス要件Ⅱ	⑤キャリアパス要件Ⅲ	⑥キャリアパス要件Ⅳ	⑦キャリアパス要件Ⅴ	⑧職場環境等要件		
	処遇加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善	旧ペア加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善	任用要件・賃金体系の整備等	研修の実施等	昇給の仕組みの整備等	改善後の賃金要件 (440万円一人以上)	介護福祉士等の配置要件	区分ごとに1以上の取組 (生産性向上は2以上)	区分ごとに2以上の取組 (生産性向上は3以上)	HP掲載等を通じた見える化 (取組内容内容の具体的記載)
介護職員等処遇改善加算Ⅰ	○	(○)	○	○	○	○	○	-	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅱ	○	(○)	○	○	○	○	-	-	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅲ	○	(○)	○	○	○	-	-	○	-	-
介護職員等処遇改善加算Ⅳ	○	(○)	○	○	-	-	-	○	-	-

注 (○) は令和7年3月時点で処遇加算Ⅴ(1)・(3)・(5)・(6)・(8)・(10)・(11)・(12)・(14)を算定していた事業所のみ満たす必要がある要件

出典：厚生労働省

## ■加算に係る提出書類及び提出期限

区 分	提出書類	提出期限
新規に加算 を算定する 場 合	計 画 書 (別紙様式 2 - 1、2)	令和 7 年度の計画の提出期限 →令和 7 年 4 月 15 日 (火) 消印有効 ・年度途中の場合、 <b>算定を受けようとする月の前々 月の末日</b> ・ <b>算定を受ける年度ごとに提出してください。</b>
変 更 ( * 1 )	変更後の計画書 (別紙様式 2 - 1、2)	・変更のあったとき ・複数事業所を一括して申請を行う事業者が事業所 を追加する場合等は、 <b>介護給付費算定等に係る届 出期限</b>
実 績 報告書 ( * 2 )	実績報告書 (別紙様式 3 - 1、2、3)	・算定を受けた年度の翌年度の 7 月末頃 (※同報メール等でお知らせします。) ・年度途中で事業所を廃止等した場合は、 <b>最終支払 月の翌々月の末日</b>

### ( \* 1 ) 変更の届出

次の場合には、変更の届出をしてください。

- ①会社法（平成 17 年法律第 86 号）の規定による吸収合併、新設合併等により、計画書の作成単位が変更となる場合
- ②複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、当該申請に係る介護サービス事業所等に増減（新規指定、廃止等の事由による。）があった場合
- ③キャリアパス要件ⅠからⅢまでにに関する適合状況に変更（算定する加算の区分に変更が生じる場合に限る。）があった場合
- ④キャリアパス要件Ⅴに関する適合状況に変更があり、算定する加算の区分に変更が生じる場合
- ⑤算定する加算の区分の変更を行う場合
- ⑥就業規則を改訂（介護職員の処遇に関する内容に限る。）した場合

### ( \* 2 ) 実績報告書の提出

**実績報告書の提出は、加算の算定要件です。期限までに必ず提出してください。**

指定権者が実績報告の提出を求める等の指導を行っているにも関わらず、**実績報告の提出を行わない場合は、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となります。**なお、実績報告の積算の根拠となる詳細な積算資料の提出を求めることがあります。事業者は提出を求められた場合に、速やかに提出できるようにしておいてください。

## ■賃金改善実施期間について

賃金改善を実施する期間は、加算の算定月数と同じ月数とします。

加算を算定する期間が令和7年4月から令和8年3月の場合は、原則令和7年4月（年度の途中で加算を取得する場合、当該加算を取得した月）から令和8年3月までですが、以下の条件を満たす場合は、事業者が任意に選択することも可能です。

- ①月数は加算算定月数と同じでなければならない。
- ②当該年度の加算算定の根拠となるサービス提供の期間の初月から、当該年度の介護職員等処遇改善加算支払終了月の翌月までの連続する期間でなければならない。
- ③各年度において重複してはならない。

### 7.2.7 事務連絡「介護職員等処遇改善加算に関するQ&A（第1版）」

問1-2 前年度から事業所の介護職員等の減少や入れ替わり等があった場合、どのように考えればよいか。

答1-2 実績報告書における①「令和7年度の加算の影響を除いた賃金額」と②「令和6年度の加算及び独自の賃金改善の影響を除いた賃金額」の比較は、処遇改善加算及び旧3加算並びに交付金等による賃金改善以外の部分で賃金水準を引き下げていないことを確認するために行うものである。

一方で、賃金水準のベースダウン（賃金表の改訂による基本給等の一律の引下げ）等を行ったわけではないにも関わらず、事業規模の縮小に伴う職員数の減少や職員の入れ替わり（勤続年数が長く給与の高い職員が退職し、代わりに新卒者を採用した等）といった事情により、上記①の額が②の額を下回る場合には、**②の額を調整しても差し支えない。**

この場合の②の額の調整方法については、例えば、

- ・退職者については、**その職員が、前年度に在籍していなかったものと仮定した場合における賃金総額**を推計する。
- ・新規採用職員については、**その者と同職であって勤務年数等が同等の職員が、本年度に在籍したものと仮定した場合における賃金総額**を推計する等の方法が想定される。

問1-3 「決まって毎月支払われる手当」とはどのようなものか。

答1-3 「決まって毎月支払われる手当」とは、労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当を指す。

また、**決まって毎月支払われるのであれば、月ごとに額が変動するような手当も含む。**手当の名称は、「処遇改善手当」等に限る必要はなく、職能手当、資格手当、役職手当、地域手当等の名称であっても差し支えない。

ただし、**以下の諸手当は、新加算等の算定、賃金改善の対象となる「賃金」には含めて差し支えないが、「決まって毎月支払われる手当」には含まれない。**

- ・月ごとに支払われるか否かが変動するような手当
- ・労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（通勤手当、扶養手当等）

問 1－5 キャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすために取り組む費用について、賃金改善額に含めてもよいか。

答 1－5 処遇改善加算の取扱いにおける「賃金改善」とは賃金の改善をいうものであるため、**キャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすために取り組む費用については、処遇改善加算の算定に当たり、賃金改善額に含めてはならない。**

問 2－1 賃金改善の対象者はどのように設定されるのか。

答 2－1 処遇改善加算の各事業所内における配分については、**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こととする。**

**（参考資料）**

- ・厚生労働大臣が定める基準（H27 厚労告 95 第四号他）
- ・介護職員等処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について（令和 7 年度分） 令和 7 年 2 月 7 日 老発 0207 第 5 号（介護保険最新情報 Vol. 1353）