

介護職員等処遇改善加算等について

目次

0. はじめに.....	2
1. 届出スケジュール	2
2. 各種届出提出期日の考え方	3
2-1. 計画書.....	3
2-2. 実績報告書	3
2-3. 変更の届出及び介護給付費算定に係る体制等に関する届出書.....	4
3. 各種届出時提出書類.....	5
3-1. 計画書.....	5
3-2. 実績報告書	5
3-3. 変更届出書	6
3-4. 介護給付費算定に係る体制等に関する届出書.....	6
4. 各種届出提出先.....	7
5. 計画書作成の考え方.....	9
5-0. 加算の仕組みと賃金改善の実施	9
5-1. 介護職員等処遇改善加算（処遇改善加算）の加算区分と算定要件.....	10
5-2. 参考（旧3加算の加算区分と算定要件）	14
6. 令和7年度実績報告書作成の考え方.....	15
6-0. 加算の仕組みと賃金改善の実施	15
6-1. 加算区分と算定要件（参考：旧3加算に係る内容）	16
7. その他届出作成の考え方.....	19
7-1. 変更届出書作成の考え方	19
7-2. 特別事情届出書作成の考え方.....	19
8. 運営指導・監査について.....	21
8-1. 不正事案.....	21
8-2. 加算執行における指導監督業務の適切な実施について.....	21
9. 様式等HP掲載先	22
10. 介護職員等処遇改善加算取得促進事業について	22
10-1. 事業概要	22
10-2. 実施内容	22

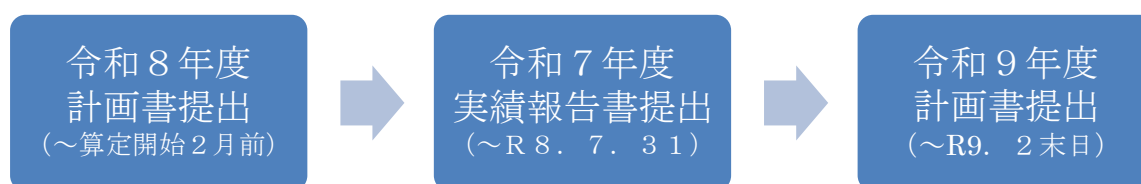
介護職員等処遇改善加算等について

0. はじめに

- 介護職員の処遇改善については、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による賃金改善の効果を継続させることを目的に、平成24年度から介護職員処遇改善加算が、令和元年10月には介護職員等特定処遇改善加算が、令和4年10月には介護職員等ベースアップ等支援加算が創設されました。
- 令和6年度介護報酬改定においては、
 - 事業者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、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（以下「3加算」という。）を一本化し、介護職員等処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という。）が創設され、加算率の更なる引上げ及び配分方法の工夫が行われます。
- 令和8年度介護報酬改定においては、「強い経済」を実現する総合経済対策において、「介護分野の職員の処遇改善については、（中略）他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和8年度介護報酬改定において、必要な対応を行う」とされたことを踏まえて、令和9年度介護報酬改定を待たずに、期中改定が実施されます。具体的には、政府経済見通し等を踏まえた介護分野の職員の処遇改善、介護サービス事業者の生産性向上や協働化の促進等のための措置が講じられます。
- これまで介護職員の賃金改善を推進する一方、本加算の不適正な取扱が本件においても見られたことから、届出手順の遵守、加算の算定要件の適正な取扱のため、今年度の集団指導においても、本加算の要件を十分に御理解いただきますようお願いいたします。
- なお、本取扱は現行制度での取扱であり、今後の介護報酬改定等により変更となる可能性があります。

1. 届出スケジュール

- 今年度のスケジュールは以下のとおりです。



- 上記の内、これから気をつけていただきたいスケジュールの具体的な日時は以下のとおりです。

➤ 令和7年度実績報告書 提出期日 **令和8年7月31日(金)**

(各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日) **(締切厳守)**

➤ 令和9年度計画書 提出期日 **令和9年2月26日(金)**

(処遇改善加算等を取得する月の前々月の末日) **(締切厳守)**

※令和9年度計画書の提出期日についてはあくまで予定であり、国の通知等により変更となる可能性があります。

2. 各種届出提出期日の考え方

2-1. 計画書

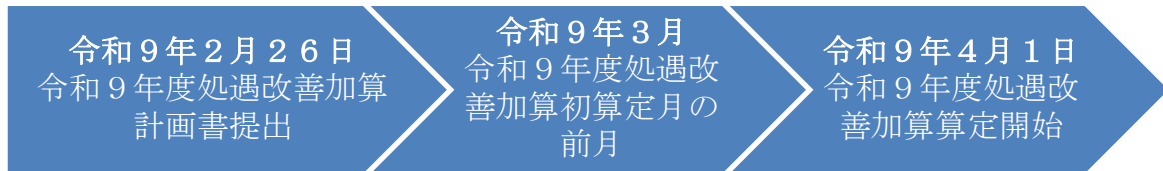
- 当該事業年度において初めて算定する月の前々月の末日となります。

2-1-1. 令和8年度計画書

- 4月又は5月から算定する場合の計画書の提出期日は、令和8年4月15日でした。
6月以降から算定する場合は、算定使用とする月の前々月の末日です。
例) 令和8年8月1日から算定開始→令和8年6月30日までに提出

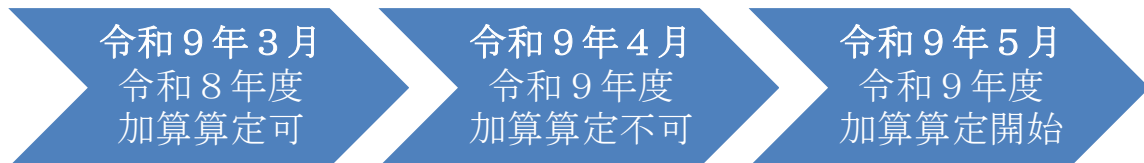
2-1-2. 令和9年度計画書

- 4月1日からの算定開始となるため、「当該事業年度において初めて算定する月の前々月の末日」に照らし合わせ、令和9年2月の末日（令和9年2月26日（金））を予定しております。
※但し、令和9年度計画書の提出期日についてはあくまで予定であり、国の通知等により変更となる可能性があります。



- 締切厳守です。提出期日を過ぎて計画書を提出した場合、例のとおり算定不可となる月が生じます。

（例）令和9年2月26日を過ぎて令和9年3月に計画書の提出を行った場合



2-2. 実績報告書

- 各事業年度における最終の加算の支払があった月の翌々月の末日となります。
- 3月分の加算の支払は5月であることから、通常の場合、提出期日は事業年度の翌年度7月31日となります。
- 令和7年度実績報告書については、前頁に記載のとおり、令和8年7月31日（金）、が提出期日（締切厳守）となります。



2-3. 変更の届出及び介護給付費算定に係る体制等に関する届出書

- 処遇改善加算以外の加算と同様です。
※下表は県指定サービス分についてのみ記載しています。

提出期日	対象事業者
<p>算定を開始する月の前月15日</p> <p>(例) 令和8年8月から算定を開始する場合 提出期日：令和 8年 7月15日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 居宅系サービス (下段に記載の一部居宅系サービスを除く) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 訪問介護 ➢ (介護予防) 訪問入浴介護 ➢ 通所介護 ➢ (介護予防) 通所リハビリテーション <p>※医療みなし</p>
<p>算定を開始する月の当月1日</p> <p>(例) 令和8年8月から算定を開始する場合 提出期日：令和 8年 8月 1日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 施設系サービス＋一部居宅系サービス <ul style="list-style-type: none"> ➢ 介護老人福祉施設 ➢ 介護老人保健施設 ➢ 介護医療院 ➢ (介護予防) 特定施設入居者生活介護 ➢ (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) 通所リハビリテーション <p>※施設みなし</p>

3. 各種届出時提出書類

- 各種届出時に提出を要する書類は以下のとおりです。

3-1. 計画書

- 令和8年3月13日付け老発0313第6号「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8年度分）」及び令和8年3月13日付け事務連絡『「介護職員等処遇改善加算に関するQ&A（第1版）」の送付について』を確認の上、県HPから最新の様式をダウンロードして作成してください。
- 作成した計画書は、**根拠資料と併せて2年間保存**してください。

提出書類	提出対象事業者
総括表 (別紙様式2-1)	全事業者
個票（令和8年4・5月分） (別紙様式2-2)	全事業者
個票（令和8年6月以降分） (別紙様式2-3)	全事業者
特別な事情に係る届出書 (別紙様式5)	事業継続を図るため、賃金水準を引き下げた上で賃金改善を行う事業者

※基本情報入力シートは提出不要ですが、必ず削除しなければならないものではございません。

※特別な事情届出書は、事前の提出が求められます。

年度を超えて賃金を引き下げることとなった場合は、次年度の処遇改善加算算定のための計画書提出時再度の提出が必要となります。

3-2. 実績報告書

3-2-1. 令和7年度

- 令和7年2月7日付け老発0207第5号「介護職員等処遇改善加算等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）」を確認の上、県HPから最新の様式をダウンロードして作成してください。

提出書類	提出対象事業者
実績報告書 (別紙様式3-1)	加算を算定した事業者
個票（令和7年4月以降分） (別紙様式3-2)	加算を算定した事業者
変更に係る届出書 (別紙様式4)	変更の届出を要する変更の①から⑥までの6項目（「7. その他届出作成の考え方」参照）の内、⑥に係る変更のみが生じた事業者

3-2-2. 令和8年度

- 令和8年3月13日付け老発0313第6号「介護職員等処遇改善加算等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8年度分）」を確認の上、県HPから最新の様式をダウンロードして作成してください。

提出書類	提出対象事業者
実績報告書 (別紙様式3-1)	加算を算定した事業者
個票(令和8年4月以降分) (別紙様式3-2)	加算を算定した事業者
変更に係る届出書 (別紙様式4)	変更の届出を要する変更の①から⑥までの6項目 (「7. その他届出作成の考え方」参照)の内、⑥ に係る変更のみが生じた事業者

3-3. 変更届出書

- 令和8年3月13日付け老発0313第6号「介護職員等処遇改善加算等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8年度分)」を確認の上、県HPから最新の様式をダウンロードして作成してください。

提出書類	提出対象事業者
変更に係る届出書 (別紙様式4)	変更の届出を要する変更の①から⑥までの6項目 (「7. その他届出作成の考え方」参照)の変更の 何れかが生じた事業者(⑥にかかる変更のみが生 じた場合は除く)
総括表 (別紙様式2-1)	
個票(令和8年4・5月分) (別紙様式2-2)	
個票(令和8年6月以降分) (別紙様式2-3)	

詳細は「7. その他届出作成の考え方」を参照してください。

3-4. 介護給付費算定に係る体制等に関する届出書

- 計画書提出時に、「4. 各種届出提出先」を参考に必要な提出先へ提出をお願いいたします。
- 計画書と異なり、**法人毎ではなく事業所毎に提出が必要**となります。

提出書類	提出対象事業者
介護給付費算定に係る体制等に関する届出書(別紙2)	<ul style="list-style-type: none"> ● 新たに加算を算定する事業者 ● 加算の区分を変更する事業者 ● 加算の取下を行う事業者
体制等状況一覧表(別紙1) ※サービス種別毎、「別紙1-n」と種別が異なります。 ($1 \leq n \leq 4$)	<ul style="list-style-type: none"> ● 新たに加算を算定する事業者 ● 加算の区分を変更する事業者 ● 加算の取下を行う事業者

4. 各種届出提出先

● 計画書、実績報告書

※ 県及び市町村の両指定権者から指定を受けて事業展開している場合は、
 県及び市町村の両指定権者への提出が必要です。

※ 提出方法は電子申請届出システムではありません。県HPをご確認のうえ、各提出先へメールにて提出をお願いします。各市町村が提出先となる場合は、具体的な提出方法は指定権者である各市町村へお問い合わせください。

提出先		対象事業者
健康長寿推進課 介護サービス振興担当 甲府市丸の内1-6-1 TEL：055-223-1455 FAX：055-223-1469		<ul style="list-style-type: none"> ● 県指定サービス 複数都道府県に事業展開している場合 （この内、県内事業処分に係る加算の届出） ● 複数保健福祉事務所の管轄地域に事業展開している場合 （例）訪問介護事業所 所在地：甲斐市、山梨市
各保健福祉事務所		<ul style="list-style-type: none"> ● 県指定サービス 単一保健福祉事務所の管轄地域に事業展開している場合 （本課分を除く県指定サービス）
管轄一覧	中北保健福祉事務所 福祉課 長寿介護担当 韮崎市本町4-2-4 TEL：0551-23-3444 FAX：0551-23-3445	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 韮崎市 ➢ 南アルプス市 ➢ 北杜市 ➢ 甲斐市 ➢ 中央市 ➢ 昭和町
	峡東保健福祉事務所 福祉課 長寿介護担当 山梨市下井尻126-1 TEL：0553-20-2796 FAX：0553-20-2754	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 山梨市 ➢ 笛吹市 ➢ 甲州市
	峡南保健福祉事務所 福祉課 長寿介護担当 南巨摩郡富士川町鯉沢771-2 TEL：0556-22-8146 FAX：0556-22-8147	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 市川三郷町 ➢ 早川町 ➢ 身延町 ➢ 南部町 ➢ 富士川町
	富士・東部保健福祉事務所 福祉課 長寿介護担当 富士吉田市上吉田1-2-5 TEL：0555-24-9043 FAX：0555-24-9037	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 富士吉田市 ➢ 都留市 ➢ 大月市 ➢ 上野原市 ➢ 道志村 ➢ 西桂町 ➢ 忍野村 ➢ 山中湖村 ➢ 鳴沢村 ➢ 富士河口湖町 ➢ 小菅村 ➢ 丹波山村
市町村		<ul style="list-style-type: none"> ● 市町村指定サービス （地域密着型サービス） ※ 複数市町村から指定を受けている場合は、指定を受けている全ての市町村に提出が必要です。 <p>（例）地域密着型通所介護事業所 所在地：甲斐市 受入利用者：甲斐市、北杜市 提出先：甲斐市、北杜市</p>

- 介護給付費算定に係る体制等に関する届出書及び体制等状況一覧表
 ※提出方法は、原則、電子申請届出システムをご利用ください。

提出先	対象事業者
健康長寿推進課	<ul style="list-style-type: none"> ● 県指定サービス (施設系サービス＋一部居宅系サービス) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 介護老人福祉施設 ➢ 介護老人保健施設 ➢ 介護医療院 ➢ (介護予防) 特定施設入居者生活介護 ➢ (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) 通所リハビリテーション※1 <p>※1 施設みなし</p>
保健福祉事務所	<ul style="list-style-type: none"> ● 県指定サービス (本課分を除く居宅系サービス) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 訪問介護 ➢ (介護予防) 訪問入浴介護 ➢ 通所介護 ➢ (介護予防) 通所リハビリテーション※2 <p>※2 医療みなし</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ (介護予防) 訪問リハビリテーション
市町村	<ul style="list-style-type: none"> ● 市町村指定サービス (地域密着型サービス、居宅介護支援)

5. 計画書作成の考え方

5-0. 加算の仕組みと賃金改善の実施

5-0-1. 仕組み

- 加算の請求額は、次により算定されます。

1月あたりの総単位数×サービス別加算率

※1月あたりの総単位数＝サービス別基本サービス費＋各種加算減算（処遇改善加算を除く）

※処遇改善加算は区分支給限度基準額から除外されます。

※サービス別加算率は、国の通知「別紙1表1-1」をご参照ください。

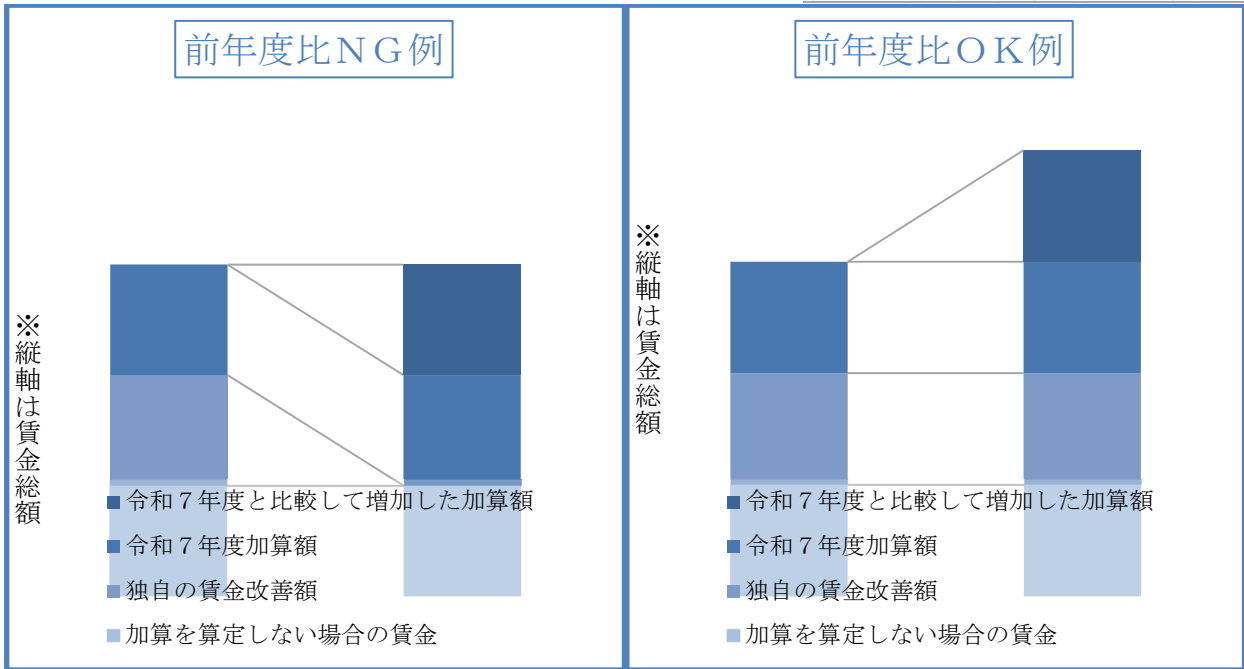
- 基準上介護職員が配置されていない、以下のサービス種別については**算定対象外**となります。
 - （介護予防）居宅療養管理指導
 - （介護予防）福祉用具貸与
 - 特定（介護予防）福祉用具販売

※令和8年度介護報酬改定において、これまで処遇改善加算の対象外だった、（介護予防）訪問看護、（介護予防）訪問リハビリテーション、居宅介護支援、介護予防支援に介護職員等処遇改善加算を創設されることとなりました。

5-0-2. 賃金改善の実施

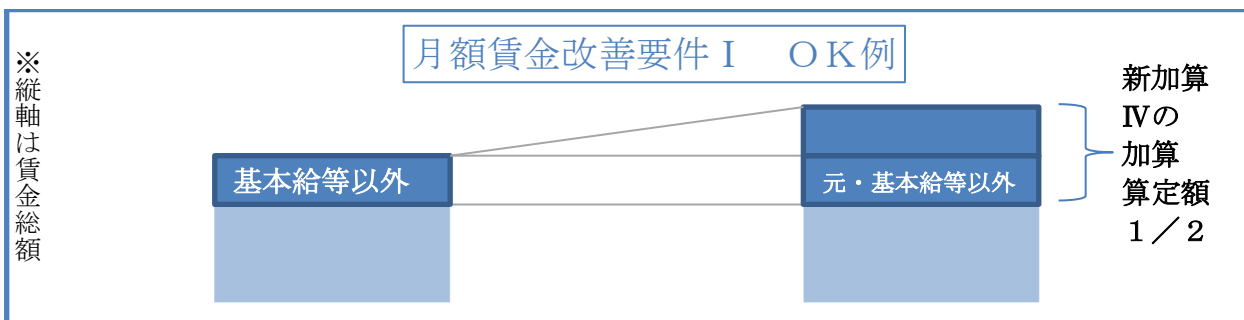
- 介護サービス事業者等は、**処遇改善加算等の算定額に相当する介護職員等の賃金改善を実施しなければなりません**。また、**賃金水準を低下させてはいけません**。
- 安定的な処遇改善が重要であることから、**基本給による賃金改善が望ましいとされています**。
- なお、令和8年度に、令和7年度と比較して増加した加算算定額（処遇改善加算の新規算定や上位区分への移行（令和8年6月以降の処遇改善加算Ⅰロ及びⅡロへの移行も含む。）により増加した加算額に加え、令和8年度介護報酬改定による加算率の引上げ（令和8年6月以降の算定分に限る。）により増加した加算額）については、独自の賃金改善を含む過去の賃金改善の実績に関わらず、新たに増加した処遇改善加算の算定額に相当する介護職員その他の職員の賃金改善を新規に実施しなければなりません。
この際、新規に実施する**賃金改善は、ベースアップにより行う**ことが基本とされています。

※ベースアップとは、賃金表の改訂により基本給又は決まって毎月支払われる手当の額を変更し、**賃金水準を一律に引き上げる**ことを言います。



5-1. 介護職員等処遇改善加算（処遇改善加算）の加算区分と算定要件

- 令和6年度の介護報酬改定により、旧3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。
- 令和8年度介護報酬改定においては、介護分野の職員の他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和9年度介護報酬改定を待たずに期中改定を実施し、介護職員等処遇改善加算の対象の介護従事者への拡大や、生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分の創設に加え、これまで処遇改善加算の対象外だった、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅介護支援等に介護職員等処遇改善加算を創設されることとなりました。
- 令和6年度中の特例措置として、
加算区分Vの設置、月額賃金改善要件Iの適用猶予、キャリアパス要件について、計画書において令和7年3月末までに要件を満たすことを誓約することで令和6年度当初から要件を満たすものとする取扱いがありましたが、上記3点については、キャリアパス要件に関する誓約を除き、令和7年度で廃止されましたのでご注意ください。
- 以下は賃金改善以外の要件概要です。詳細については、国の通知やQAを参照してください。
 - ▶ 月額賃金改善要件
 - ◇ 処遇改善加算IVを算定する場合、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」という。）の改善に充てる
処遇改善加算IからIIIを算定する場合、IVを算定する場合に見込まれる加算額の2分の1以上を基本給等の改善に充てる
 - ◇ 加算未算定の事業所による新規算定を除き、賃金総額を新たに増加させる必要無し



- キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）
- ◇ 介護職員の任用の際における**職位、職責又は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
 - ◇ 介護職員の任用の際における**職位、職責又は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
 - ◇ 上記2点について、就業規則等の**明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知**している
 - ※常時雇用者が10人未満等、**労働法規上の就業規則の作成義務が無い介護サービス施設・事業所においては、就業規則の代替として内規等を用いることができます。**
 - ※令和8年度においては、令和7年度から引き続き計画書において令和9年3月末までに要件を満たすことを誓約した場合は、申請時点からキャリアパス要件Ⅰを満たしたものとして取り扱うことが可能。
- キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）
- ◇ 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以下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
 - **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、介護職員の**能力評価**を行う
 - **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
 - ◇ 上記について、**全ての介護職員に周知**している
 - ※令和8年度については、令和7年度から引き続き計画書において令和9年3月末までに上記の計画を策定し、研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約した場合には、申請時点からキャリアパス要件Ⅱを満たしたものとして取り扱うことが可能。
- キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）
- ◇ 介護職員について、以下の何れかに該当する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
 - **経験（勤続年数、経験年数等）に応じて昇給する仕組み**
 - **資格等（介護福祉士、実務者研修修了者等）に応じて昇給する仕組み**
 ※但し、介護福祉士資格を有して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します。
 - **一定の基準（実技試験、人事評価等）に基づき定期に昇給を判定する仕組み**
 ※但し、**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します。
 - ◇ 上記について、就業規則等の**明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知**している
 - ※常時雇用者が10人未満等、**労働法規上の就業規則の作成義務が無い介護サービス施設・事業所においては、就業規則の代替として内規等を用いることができます。**
 - ※令和8年度については、令和7年度から引き続き計画書において令和9年3月末までに上記の仕組みを整備することを誓約した場合には、申請時点からキャリアパス要件Ⅲを満たしたものとして取り扱うことが可能。
- キャリアパス要件Ⅳ（改善後の年額賃金要件）
- ◇ 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**となる
 - ※ただし、小規模事業所等で職種間の賃金バランスの配慮が必要、職員・地域全体の賃金水準が低い等の理由で直ちに年額440万円までの賃金引き上げが困難、年額440万円の賃金改善までの賃金改善に、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要するといった賃金改善が困難な場合であって合理的な説明がある場合は除く。
 - ※令和8年度については、計画書において令和9年3月末までに上記の賃金改善を行うことを誓約した場合には、申請時点からキャリアパス要件Ⅳを満たしたものとして取り扱うことが可能。

- キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）
 - ◇ サービス類型ごとに、処遇改善加算を算定する介護サービス施設・事業所等又は併設本事業所等においてサービス提供体制強化加算、特定事業所加算、入居継続支援加算又は日常生活継続支援加算の各区分の届出を行っている

 - 職場環境等要件
 - ◇ 届出に係る計画期間中に以下に掲げる処遇改善の取組を複数実施し、その内容を全ての介護職員に周知している
 - ※具体例は国の通知「別紙1表4」を参照してください。
 - ※処遇改善加算Ⅰ又はⅡ及び処遇改善加算Ⅰイ、Ⅰロ、Ⅱイ又はⅡロを算定する場合、区分毎に2以上、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち3以上の取組（うち⑰又は⑱は必須）を実施してください。
 - ※処遇改善加算Ⅲ又はⅣを算定する場合、区分毎に1以上、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち2以上の取組を実施してください。
 - ※ただし、生産性向上推進体制加算を算定している場合には、「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し、1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者は、⑳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。

 - ◇ 処遇改善加算Ⅰ又はⅡ及び処遇改善加算Ⅰイ、Ⅰロ、Ⅱイ又はⅡロを算定する場合、職場環境等の改善に係る取組について、ホームページへの掲載等により公表する
 - ※原則介護サービス情報公表システムにて公表してください。
 - ※報告対象外の場合等においては、各事業者のホームページを活用する等外部から見える形で公表してください。
 - ※令和8年度においては、令和9年3月末までに職場環境改善に係る取り組みを行うことを誓約した場合には、申請時点から職場環境等要件を満たしたものとして取り扱うことが可能。
-
- 令和8年度特例要件
 - ◇ 生産性向上や協働化に係る取組として次のいずれかの取組を実施
 - ケアプランデータ連携システムを利用
 - 生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡを算定
 - ※申請時点において、生産性向上推進加算Ⅰ又はⅡを算定していない場合であっても、算定の誓約をした場合は、申請時点から算定をしているものとして取り扱うこととする。
 - 介護サービス事業所等が所属する法人が、社会福祉連携推進法人に所属

5-2. 参考（旧3加算の加算区分と算定要件）

5-2-1. 介護職員処遇改善加算



5-2-2. 介護職員等特定処遇改善加算



5-2-3. 介護職員等ベースアップ等支援加算



6. 令和7年度実績報告書作成の考え方

6-0. 加算の仕組みと賃金改善の実施

6-0-1. 仕組み

- 加算の請求額は、次により算定されます。

1月あたりの総単位数×サービス別加算率

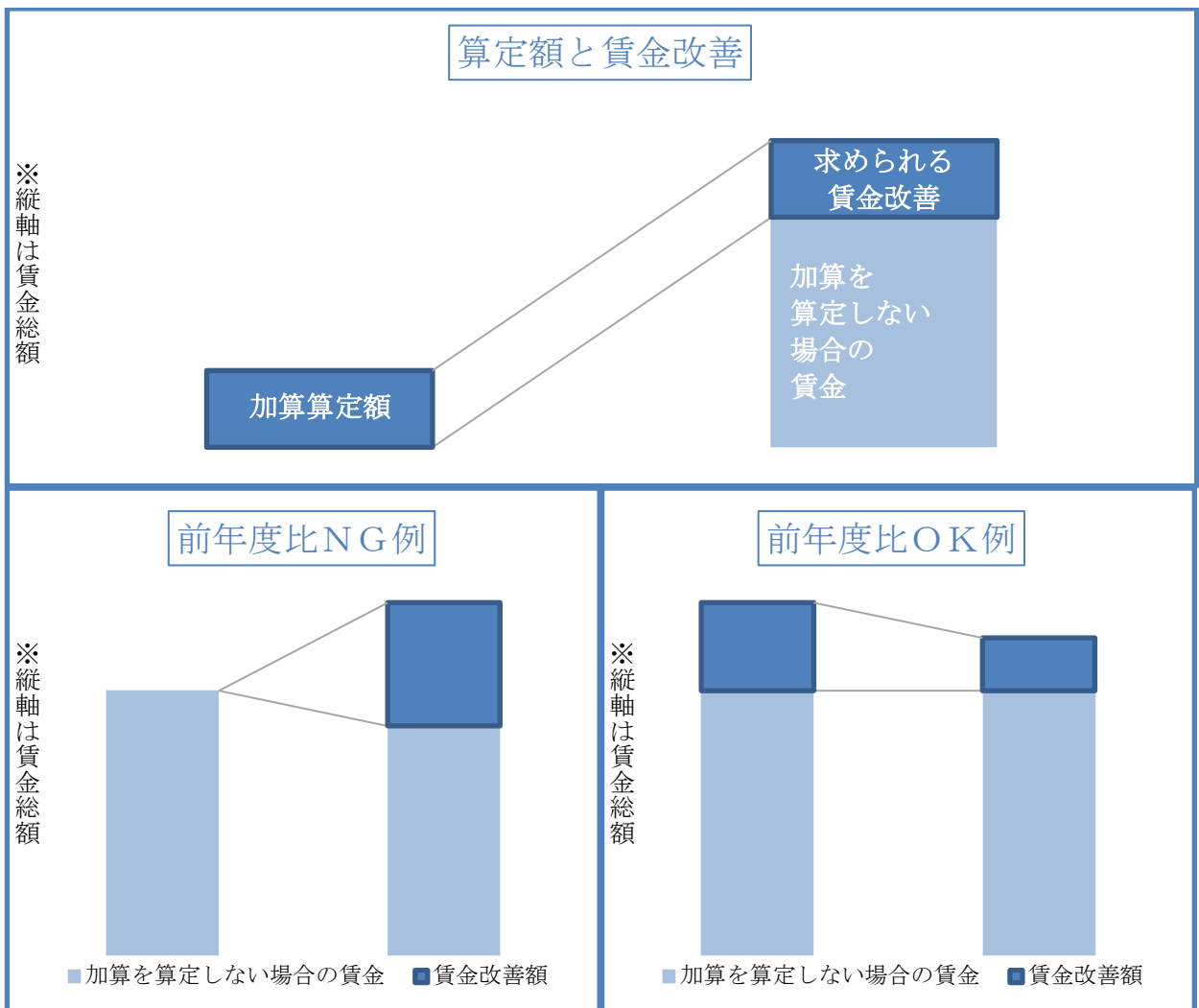
※1月あたりの総単位数＝サービス別基本サービス費＋各種加算減算（処遇改善加算を除く）

※処遇改善加算は区分支給限度基準額から除外されます。

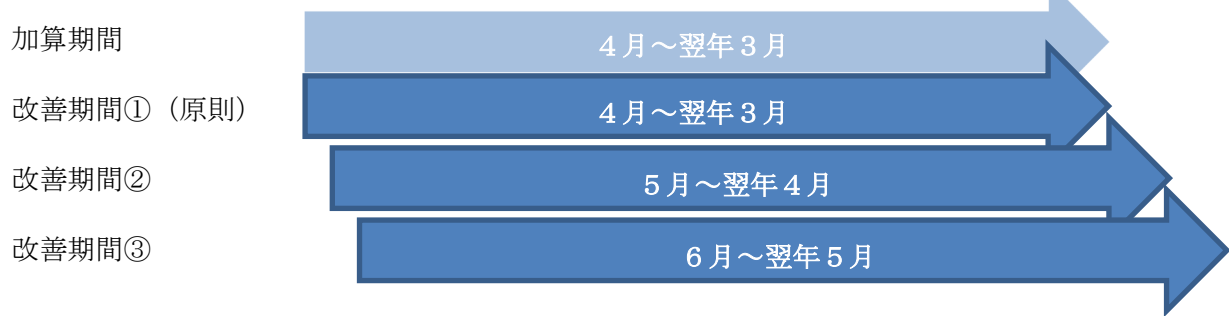
※サービス別加算率は、国の通知「別紙1」をご参照ください。

6-0-2. 賃金改善の実施

- 介護サービス事業者等は、処遇改善加算の算定額に相当する介護職員等の賃金改善を実施しなければなりません。また、賃金水準を低下させてはいけません。



- 加算相当額を職員の賃金改善に充てる際には、次の点に留意してください。
 - 加算算定対象期間は、原則4月から翌年3月となります。
 - 賃金改善実施期間も、原則4月から翌年3月となります。
 - 賃金改善実施期間については、以下②から③とすることは認められますが、1度以下②から③とした後は、以降の年度の改善期間も原則同様となります。改善期間の重複は認められません。



6-1. 加算区分と算定要件（参考：旧3加算に係る内容）

※一本化後の「介護職員等処遇改善加算」（本冊子では処遇改善加算としています）については前述のとおりです。

6-1-1. 介護職員処遇改善加算

- 平成29年度の介護報酬改定により、加算区分（I）が新設され、5段階、IからVとなり、それまでの加算区分IからIVはIIからVへと変更されました。
令和3年度の報酬改定により、加算区分IV及びVは、一年間の経過措置終了後、令和4年度以降、廃止となっています。
- 以下は賃金改善以外の要件概要です。詳細については、国の通知やQAを参照してください。
 - キャリアパス要件I
 - ◇ 介護職員の任用の際における **職位、職責又は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
 - ◇ 介護職員の任用の際における **職位、職責又は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
 - ◇ 上記2点について、就業規則等の **明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知**している
 - キャリアパス要件II
 - ◇ 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以下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
 - **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、介護職員の **能力評価**を行う
 - **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
 - ◇ 上記について、**全ての介護職員に周知**している
 - キャリアパス要件III
 - ◇ 介護職員について、以下の何れかに該当する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
 - **経験（勤続年数、経験年数等）に応じて昇給**する仕組み
 - **資格等（介護福祉士、実務者研修修了者等）に応じて昇給**する仕組み
※但し、介護福祉士資格を有して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します。
 - **一定の基準（実技試験、人事評価等）に基づき定期に昇給を判定**する仕組み
※但し、**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します。
 - ◇ 上記について、就業規則等の **明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知**している
 - 職場環境要件
 - ◇ 届出に係る計画期間中に以下に掲げる処遇改善の取組を複数実施し、その内容を全ての介護職員に周知している
※具体例は国の通知「別紙1表4」を参照してください。



6-1-2. 介護職員等特定処遇改善加算

- それまで行われてきた介護人材の確保をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら介護職員の更なる処遇改善を進めるよう、令和元年10月に新設された加算です。そのため、賃金改善の対象となるグループが以下のとおり定められています。
 - **経験・技能のある介護職員**
 - ◇ 介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者
※法人等における勤続年数10年以上の介護職員が基本
 - 他の介護職員
 - ◇ 経験・技能のある介護職員を除く介護職員
 - その他の職種
 - ◇ 介護職員以外の職員
- 上記賃金改善の対象となるグループについては、配分方法が以下のとおり定められています。

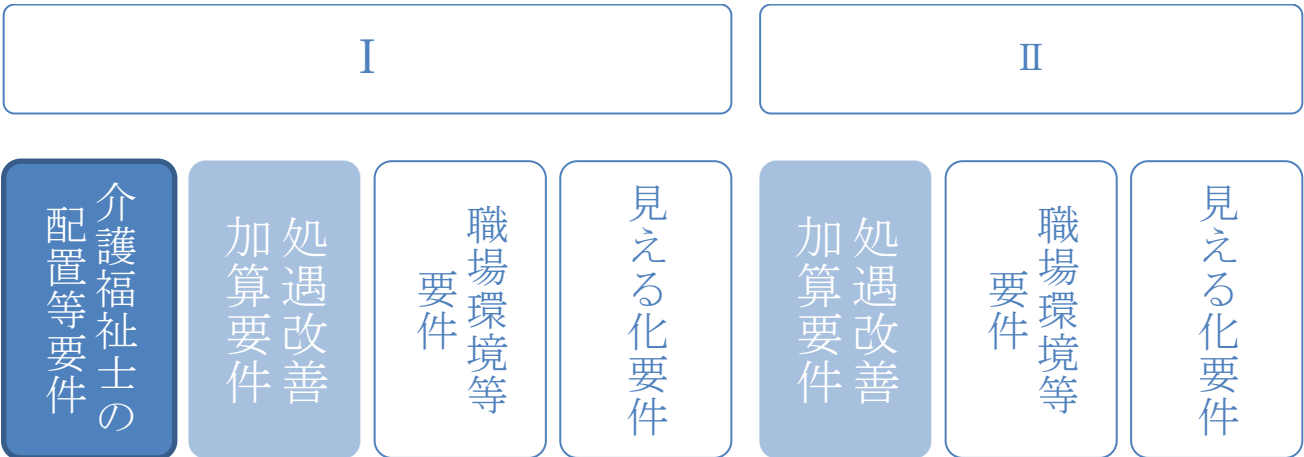
経験・技能のある 介護職員	他の介護職員	その他の職種
<ul style="list-style-type: none"> ・ 1人以上 月額平均8万円以上 又は 賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上 ・ 他の介護職員の賃金改善に要する見込額平均と比較して高い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の2倍 又は 平均賃金額がその他の職種の平均賃金額を上回る 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年額440万円を上回らない ・ 賃金改善前の賃金が既に年額440万円を上回る職員を賃金改善の対象としない

- 以下は賃金改善以外の要件概要です。詳細については、国の通知やQAを参照してください。
 - 介護福祉士の配置等要件
 - ◇ サービス提供体制強化加算Ⅰ／Ⅱをはじめとする**サービス種別に応じて定められた加算の取得**をしている

サービス種別	取得すべき加算
訪問介護	特定事業所加算Ⅰ／Ⅱ
特定施設入居者生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ／Ⅱ 又は 入居継続支援加算Ⅰ／Ⅱ

地域密着型通所介護 (療養通所介護費を算定する場合)	サービス提供体制強化加算Ⅲイ／ロ
介護老人福祉施設等	サービス提供体制強化加算Ⅰ／Ⅱ 又は 日常生活継続支援加算Ⅰ／Ⅱ
その他	サービス提供体制強化加算Ⅰ／Ⅱ

- 処遇改善加算要件
 - ◇ 処遇改善加算ⅠからⅢの何れかを算定している
- 職場環境等要件
 - ◇ 届出に係る計画期間中に以下に掲げる処遇改善の取組を複数実施し、その内容を全ての介護職員に周知している
※介護職員処遇改善加算同様です。具体例は国の通知「別紙1表4」を参照してください。
- 見える化要件
 - ◇ 特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表している
※原則介護サービス情報公表システムにて公表してください。
※報告対象外の場合等においては、各事業者のホームページを活用する等外部から見える形で公表してください。



6-1-3. 介護職員等ベースアップ等支援加算

- 以下は賃金改善以外の要件概要です。詳細については、国の通知やQAを参照してください。
 - ベースアップ等要件
 - ◇ 賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げに充てる
 - 処遇改善加算要件
 - ◇ 処遇改善加算ⅠからⅢの何れかを算定している

ベースアップ等支援加算



7. その他届出作成の考え方

7-1. 変更届出書作成の考え方

- 新加算等を算定する際に提出した計画書の内容について、下表の①から⑤までの何れかに変更があった場合は、変更の届出が必要となります。
変更内容と提出書類の対応については、下表をご参照ください。
- 届出の期日については、体制届と同様です。
詳細は「2-3. 変更の届出及び介護給付費算定に係る体制等に関する届出書」をご参照ください。
- なお、⑥に係る変更のみである場合には、実績報告書提出時に併せて届出をお願いいたします。

変更内容	提出書類
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 変更届出書 ● 別紙様式2-1
② 複数の介護サービス施設・事業所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施設・事業所に増減（新規指定、廃止等の事由による。）があった場合	<ul style="list-style-type: none"> ● 変更届出書 ● 別紙様式2-1（2、3（1）及び3（4）） ● 別紙様式2-2 ● 別紙様式2-3
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3加算及び新加算の区分に変更が生じる場合に限る。）があった場合	<ul style="list-style-type: none"> ● 変更届出書 ● 別紙様式2-1（2、3（1）～（5）） ● 別紙様式2-2 ● 別紙様式2-3
④ キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）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 喀痰吸引を必要とする利用者割合についての要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が常態化し、3ヶ月以上継続した場合	<ul style="list-style-type: none"> ● 変更届出書 ● 別紙様式2-1（3（5）） ● 別紙様式2-2 ● 別紙様式2-3
⑤ 算定する処遇改善加算の区分変更を行う場合及び処遇改善加算を新規に算定する場合	<ul style="list-style-type: none"> ● 変更届出書 ● 別紙様式2-1 ● 別紙様式2-2 ● 別紙様式2-3
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 変更届出書

7-2. 特別事情届出書作成の考え方

- 事業の継続を図るため、職員の賃金水準を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、下表の①から④までの事項を記載した別紙様式5（特別事情届出書）の提出が必要となります。
- 年度を超えて介護職員の賃金水準を引き下げることとなった場合は、次年度の加算を取得するために必要な届出を行う際、特別事情届出書を再度提出する必要があります。
- 賃金水準の引き下げを行いながら、特別事情届出書の届出が行われていない場合には、算定要件は満たされません。加算の一部若しくは全額を不正受給として返還させる又は加算を取り消すことがあります。
- 本取扱は例外的な取扱です。事業の継続が可能にもかかわらず経営の効率化を図るという理由で、介護職員の賃金水準を引き下げることはできません。

届出事項	届出事項詳細
① 経営状況	処遇改善加算を算定している介護サービス施設・事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、 一定期間にわたって収支が赤字である 、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
② 賃金水準	介護職員（その他の職種を賃金改善の対象としている介護サービス施設・事業所については、その他の職種の職員を含む。）の賃金水準の引き下げの内容
③ 改善見込	当該法人の経営及び介護職員（②同様）の賃金水準の改善見込
④ 労使の合意	介護職員（②同様）の賃金水準を引き下げることに ついて適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続に関して、労使の合意の時期及び方法等

8. 運営指導・監査について

8-1. 不正事案

8-1-1. 令和3年度に発生した処遇改善加算の不正受給事案について

- 令和3年5月、県内の通所介護事業者が、介護職員処遇改善加算を算定していたにもかかわらず、賃金改善を実施していなかったことをはじめとする不正請求の他、人員基準違反、虚偽答弁を理由として取消処分が為されています。

8-2. 加算執行における指導監督業務の適切な実施について

- 本県では、8-1-1で示した他にも、過去の運営指導等により、複数の事業者において、虚偽報告や不正受給の事案を確認しています。
- 事業者において適切な請求や執行が為されるよう、適切且つ厳正な指導監督を行うよう国から通知されており、こうした状況を踏まえ、本県においても、今後、運営指導等や実績報告書の確認において、適正な運用が図られるよう指導を強化しています。

8-2-1. 具体的な指導の観点

- 具体的な指導の方針は次のとおりです。
 - 計画において、申請したとおりの取組を実施しているか
 - ◇ 加算の算定要件について理解しているか
 - ◇ キャリアパス要件等、加算の算定要件を満たしているか
 - 実績報告のとおり、賃金改善が適正に実施されているか
 - ◇ 元となる賃金水準を適正に算定し、報告しているか
 - ◇ 元となる賃金水準を確認できる書類が保管されているか
 - ◇ 実績報告書のとおり、処遇改善が適正に実施されているか
 - ◇ 介護職員は、報告のとおり、賃金改善を実施されたとの理解があるか
- 運営指導においては、元となる賃金水準、職員又はサービス種別毎の施設・事業所の改善額がわかる資料を実績報告書と突合します。積算の根拠となる書類や賃金台帳等、実績報告書の記載内容を証明する資料の準備をお願いいたします。

8-2-2. 加算の停止

- 運営指導等や実績報告書の確認に際し、不正や虚偽が確認された場合にあっては、次のとおり加算の停止を行います。
 - 都道府県知事等は、処遇改善加算を取得する介護サービス事業者等が（1）又は（2）に該当する場合は、既に支給された処遇改善加算の一部若しくは全部を不正受給として返還させること又は処遇改善加算を取り消すことができます。
 - なお、複数の介護サービス施設・事業所を有する介護サービス事業者等（法人である場合に限る。）であって一括して計画書を作成している場合、当該介護サービス施設・事業所の指定権者間において協議し、必要に応じて監査等を連携して実施します。
 - （1）処遇改善加算等の算定額に相当する賃金改善が行われていない、賃金水準の引き下げを行いつつ特別事情届出書の届出が行われていない等、算定要件を満たさない場合
 - （2）虚偽又は不正の手段により加算を受けた場合

9. 様式等HP掲載先

- 計画書、実績報告書、変更に係る届出書、特別な事情に係る届出書等
 - 健康長寿推進課HP

「介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援加算に関する手続きについて」
 （トップ > 医療・健康・福祉 > 高齢者福祉 > 介護保険・介護サービス > 介護職員等処遇改善加算等に関する手続きについて）
 URL：https://www.pref.yamanashi.jp/chouju/syoguukaizenkouhukin.html

- 介護給付費算定に係る体制等に関する届出様式
 - 健康長寿推進課HP

「介護給付費算定に係る体制等に関する届出様式」
 （トップ > 医療・健康・福祉 > 高齢者福祉 > 介護保険・介護サービス > 介護給付費算定に係る体制等に関する届出様式）
 URL：https://www.pref.yamanashi.jp/chouju/76506378735.html

10. 介護職員処遇改善加算取得促進事業について

- 詳細については、県HP又は委託先HPに掲載されますので、適宜ご参照ください。

10-1. 事業概要

- 実施主体 山梨県
- 事業目的
 - 介護職員の給与面の底上げとなる処遇改善加算を最大限取得できるよう、県内の介護サービス施設・事業所への周知や助言等を通して支援することにより、介護人材の確保・定着を図り、「介護待機者ゼロ社会」の実現に資することを目的としています。

10-2. 実施内容

- 個別相談等の実施
 - 県内の処遇改善加算の更なる取得促進を図るものとして、介護サービス事業所等に対し、個別相談窓口を設置し、事業所等への訪問や現状の聴取を実施、煩雑とされる処遇改善加算の制度の趣旨・内容の説明や、取得・上位区分への移行に係る事務についての助言を行います。

- 研修等の実施
 - 県内の処遇改善加算を取得できる事業所等に対し、処遇改善加算の仕組みや取得方法等についての研修会等を行います。

事務連絡
令和8年3月13日

都道府県
各 指定都市 介護保険主管部（局） 御中
中核市

厚生労働省老健局老人保健課

「介護職員等処遇改善加算に関するQ&A（第1版）」の送付について

介護保険制度の運営につきましては、平素より種々御尽力をいただき、厚く御礼申し上げます。

令和8年度における介護職員等処遇改善加算の取扱いについて、「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8年度分）」（令和8年3月13日付け老発0313第6号厚生労働省老健局長通知）においてお示ししたところ、別添のとおり、「介護職員等処遇改善加算に関するQ&A（第1版）」を送付します。

内容を御了知の上、管下市町村又は事業所等への周知を徹底し、その取扱いに当たっては遺漏なきようお願いいたします。また、本Q&Aは今後も随時更新しますので、御承知おきください。

なお、本事務連絡は、令和8年度における介護職員等処遇改善加算の取扱いを示したものとなりますので、令和7年度中の介護職員等処遇改善加算の取扱いについては、「介護職員等処遇改善加算等に関するQ&A（第2版）」の送付について」（令和7年3月17日付け厚生労働省老健局老人保健課事務連絡）を御参照ください。

【賃金改善方法・対象経費】

問 1 - 1 賃金改善の基準点はいつの時点になるのか。

(答)

- ・ 「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」(老発 0313 第 6 号令和 8 年 3 月 13 日厚生労働省老健局長通知)(以下「通知」という。)において、介護職員等処遇改善加算(以下単に「処遇改善加算」という。)を算定する介護サービス事業者又は介護保険施設(介護予防・日常生活支援総合事業の事業者を含む。以下「介護サービス事業者等」という。)は、処遇改善加算の算定額に相当する介護職員その他の職員の賃金(基本給、手当、賞与等(退職手当を除く。以下同じ。))を含む。)の改善(当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。以下「賃金改善」という。)を実施しなければならないとしている。
- ・ 賃金改善の額は、処遇改善加算を原資として賃金改善を実施した後の実際の賃金水準と、処遇改善加算を算定しない場合の賃金水準との比較により、各介護サービス事業者等において算出する。その際、処遇改善加算を算定しない場合の賃金水準は、原則として、初めて処遇改善加算、介護職員処遇改善加算(以下「旧処遇改善加算」という。)、介護職員等特定処遇改善加算(以下「旧特定加算」という。))若しくは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。)(以下、旧処遇改善加算、旧特定加算、旧ベースアップ等加算を合わせて「旧 3 加算」という。))又は交付金等(平成 21 年度補正予算による介護職員支援交付金、令和 3 年度及び令和 5 年度補正予算による介護職員処遇改善支援補助金、令和 6 年度補正予算による介護人材確保・職場環境改善等事業における補助額のうち人件費として充てた分並び令和 7 年度補正予算による介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業のうち賃金改善に充てた分をいう。以下同じ。))を算定した年度の前年度における賃金水準とする。
- ・ ただし、介護サービス事業者等における職員構成の変動等により、初めて処遇改善加算若しくは旧 3 加算又は交付金等を算定した年度の前年度における賃金水準を推計することが困難な場合又は現在の賃金水準と比較することが適切でない場合は、処遇改善加算を算定しない場合の賃金水準を、処遇改善加算を除いた介護報酬の総単位数の見込額に基づく営業計画・賃金計画を策定した上で試算する等の適切な方法により算出し、賃金改善額を算出することとしても差し支えない。
- ・ また、介護サービス事業所等(介護サービス事業所又は介護保険施設(介護予防・日常生活支援総合事業の事業所を含む。))を新規に開設した場合については、処遇改善加算を算定しない場合の賃金水準を、処遇改善加算を除いた介護報酬の総単位数の見込額に基づく営業計画・賃金計画を策定する等の適切な方法により算出した上で試算する等の適切な方法により算出し、賃金改善額を算出することとしても差し支えない。

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)

- ・ 実績報告書における①「令和8年度の加算の影響を除いた賃金額」と②「令和7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。

例：

		勤続10年 (賃金 35 万円/ 月)	勤続5年 (賃金 30 万円/ 月)	勤続1年 (賃金 25 万円/ 月)	賃金総額 ※処遇改善加算及び旧3加算並びに交付金等を除く
令和7年度	実際の人数	10人 (計 4200 万円)	5人 (計 1800 万円)	5人 (計 1500 万円)	7500 万円
	調整後	5人 (計 2100 万円) ※上記の10人のうち5人は在籍しなかったものと仮定	5人 (計 1800 万円) ※調整なし	10人 (計 3000 万円) ※上記の5人に加え5人在籍したものと仮定	6900 万円
令和8年度	実際の人数	5人 (計 2100 万円)	5人 (計 1800 万円)	10人 (計 3000 万円)	6900 万円

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)

- ・ 「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、処遇改善加算の算定、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 1-4 時給や日給を引き上げることは、基本給等の引上げに当たるか。

(答)

- ・ 基本給が時給制の職員についてその時給を引き上げることや、基本給が日給制の職員についてその日給を引き上げることは、処遇改善加算の算定に当たり、基本給の引上げとして取り扱って差し支えない。また、時給や日給への上乗せの形で支給される手当については、「決まって毎月支払われる手当」と同等のものと取り扱って差し支えない。

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)

- ・ 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 1-6 最低賃金を満たしているのかを計算するにあたっては、処遇改善加算により得た加算額を最低賃金額と比較する賃金に含めることとなるのか。

(答)

- ・ 処遇改善加算の加算額が、臨時に支払われる賃金や賞与等として支払われておらず、予定し得る通常の賃金として、毎月労働者に支払われているような場合には、当該加算額を最低賃金額と比較する賃金に含めることとなるが、処遇改善加算の目的等を踏まえ、最低賃金を満たした上で、賃金の引上げを行っていただくことが望ましい。

問 1-7 賃金改善額に含まれる法定福利費等の範囲について。

(答)

- ・ 賃金改善額には次の額を含むものとする。
 - 一 法定福利費（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等）における、処遇改善加算による賃金改善分に応じて増加した事業主負担分
 - 一 法人事業税における処遇改善加算による賃金上昇分に応じた外形標準課税の付加価値額増加分
- ・ また、法定福利費等の計算に当たっては、合理的な方法に基づく概算によることができる。
- ・ なお、任意加入とされている制度に係る増加分（例えば、退職手当共済制度等における掛金等）は含まないものとする。

問 1-8-1 賃金改善実施期間の設定について。

(答)

- ・ 賃金改善の実施月（以下「支給時期」という。）については、必ずしも算定対象月と同一ではなくても差し支えないが、次のいずれかのパターンの中から、事業者が任意に選択することとする。なお、配分のあり方について予め労使の合意を得るよう努めること。

(例：6月に算定する処遇改善加算の配分について)

- ① 6月の労働時間に基づき、6月中に見込額で職員に支払うパターン
- ② 6月の労働時間に基づき、7月中に職員に支払うパターン
- ③ 6月サービス提供分の介護報酬が、7月の国保連の審査を経て、8月に各事業所に振り込まれるため、8月中に職員に支払うパターン

問 1-8-2 サービス提供月の報酬が国保連の審査を経て支払われた後（通常の審査スケジュールでは2か月後）に当該サービス提供月に係る賃金改善を行っている事業所が廃止になった場合、最終月の支払で3か月分の賃金改善を行う必要があるか。

（答）

- ・ 通常の賃金改善の実施のスケジュールに関わらず、最終の賃金の支払までに、加算額以上の賃金改善を行う必要がある。例えば、サービス提供月の報酬が国保連の審査を経て支払われた後（通常の審査スケジュールでは2か月後。問1-8-1における③のパターンで支払っている場合。）に賃金改善を実施していた事業所が令和8年5月で廃止になる場合、5月に3～5月分の3か月分の賃金改善を行う必要がある（一時金による精算で可。）。
- ・ 加算額以上の賃金改善を行うことができない場合、賃金改善を行えなかった月の加算は返還の対象となる。

賃金改善実施月	令和8年3月	4月	5月
何月分の賃金改善か	1月分	2月分	3月分・4月分・5月分

問 1-9 実績報告において賃金改善額が処遇改善加算の加算額を下回った場合、加算額を返還する必要があるのか。

（答）

- ・ 処遇改善加算の算定要件は、賃金改善額が加算額以上となることであることから、賃金改善額が加算額を下回った場合、算定要件を満たさないものとして、加算の返還の対象となる。
- ・ ただし、不足する部分の賃金改善を賞与等の一時金として介護職員等に追加的に配分することで、返還を求めない取扱いとしても差し支えない。

問 1-10 賃金改善の方法について、労使で事前に協議する必要があるか。

（答）

- ・ 処遇改善計画書の内容及びキャリアパス要件Ⅰ～Ⅲを満たすことの手続きについては全ての介護職員等に周知することが必要であるが、万が一就業規則の不利益変更に当たるような場合にあっては、合理的な理由に基づき、適切に労使の合意を得る必要がある。

問 1-11 事業悪化等により、賃金水準を引き下げることが可能か。

(答)

- ・ サービス利用者数の大幅な減少などによる経営の悪化等により、事業の継続が著しく困難であると認められるなどの理由があっても、賃金水準を引き下げ場合には、合理的な理由に基づき適切に労使の合意を得る必要がある。
- ・ また、賞与等において、経常利益等の業績に連動して支払額が変動する部分が業績に応じて変動することを妨げるものではないが、処遇改善加算に係る賃金改善は、こうした変動と明確に区分されている必要がある。

問 1-12 基本給は改善しているが、賞与を引き下げること、あらかじめ設定した賃金改善実施期間の介護職員等の賃金が引き下げられた場合の取扱いはどうなるのか。その際には、どのような資料の提出が必要となるのか。

(答)

- ・ 処遇改善加算を用いて賃金改善を行うために一部の賃金項目を引き上げた場合であっても、事業の継続を図るために、賃金全体として、賃金の高さの水準が引き下げられた場合については、特別事情届出書を提出する必要がある。ただし、賃金全体の水準が引き下げられていなければ、個々の賃金項目の水準が低下した場合であっても、特別事情届出書を提出する必要はない。
- ・ 特別事情届出書を提出する場合には、以下の内容を記載すること。
 - － 処遇改善加算を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
 - － 介護職員等（その他の職種を賃金改善の対象としている介護サービス事業所等については、その他の職種の職員を含む。この間において同じ。）の賃金水準の引下げの内容
 - － 当該法人の経営及び介護職員等の賃金水準の改善の見込み
 - － 介護職員等の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きに関して、労使の合意の時期及び方法 等
- ・ なお、介護職員等の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに介護職員等の賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要がある。

問 1-13 一部の職員の賃金水準を引き下げたが、一部の職員の賃金水準を引き上げた結果、事業所・施設の職員全体の賃金水準は低下していない場合、特別事情届出書の提出はしなくてよいか。

(答)

- ・ 一部の職員の賃金水準を引き下げた場合であっても、事業所・施設の職員全体の賃金水準が低下していない場合は、特別事情届出書を提出する必要はない。
- ・ ただし、一部の職員の賃金水準を引き下げることは不利益変更にあたると考えられるため、そのような変更を行う場合には、合理的な理由に基づき適切に労使の合意を得る必要がある。

【対象者・対象事業者】

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)

- ・ 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、特に経験・技能のある介護職員の処遇改善が重要であることに留意しつつ、事業所内で柔軟な配分を認めることとする。

問 2-1-2 処遇改善加算の事業所内での配分について、対象範囲如何。

(答)

- ・ 処遇改善加算の各事業所内における配分については、問 2-1 にあるとおり、事業所内で柔軟な配分を認めることとしており、対象には介護職員以外の全職種(※)が含まれる。
- ※ 介護事業所に勤務する介護職員以外の主な職種として、医師、歯科医師、薬剤師、保健師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、機能訓練指導員(看護師、准看護師、柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師、はり師・きゅう師等)、精神保健福祉士、介護支援専門員、計画作成担当者、社会福祉士、生活相談員・支援相談員、管理栄養士、栄養士、歯科衛生士、調理員、その他の事務職等が想定される。

問 2-2 処遇改善加算による賃金改善以前の賃金が年額 440 万円以上である職員であっても、処遇改善加算による賃金改善の対象に含めることは可能か。

(答)

- ・ 旧特定加算に係る従前の取扱いと異なり、令和 6 年度以降は、処遇改善加算による賃金改善以前の賃金が年額 440 万円以上である職員であっても、処遇改善加算による賃金改善の対象に含めることができることとしている。

問 2-3 E P A による介護福祉士候補者及び外国人の技能実習制度における介護職種の技能実習生は、処遇改善加算の対象となるのか。

(答)

- ・ E P A による介護福祉士候補者と受入れ機関との雇用契約の要件として「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること」とされていることに鑑み、E P A による介護福祉士候補者が従事している場合、処遇改善加算の対象となる。
- ・ また、介護職種の技能実習生の待遇について「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること」とされていることに鑑み、介護職種の技能実習生が従事している場合、処遇改善加算の対象となる。
- ・ なお、介護分野の 1 号特定技能外国人についても同様に、処遇改善加算の対象となる。

問 2 - 4 介護職員その他の職員が派遣労働者の場合であっても、処遇改善加算の対象となるのか。

(答)

- ・ 派遣労働者であっても、処遇改善加算の対象とすることは可能であり、賃金改善を行う方法等について派遣元と相談した上で、対象とする派遣労働者を含めて処遇改善計画書や実績報告書を作成すること。その際、処遇改善加算を原資とする派遣料等の上乗せが、派遣元から支払われる派遣職員の給与に上乗せされるよう、派遣元と協議すること。

問 2 - 5 - 1 在籍型の出向者、業務委託職員についても派遣職員と同様に考えてよいか。

(答)

- ・ 貴見のとおり。

問 2 - 5 - 2 外部サービス利用型特定施設における委託サービスの介護職員その他の職員であっても、処遇改善加算による賃金改善の対象に含めることは可能か。

(答)

- ・ 算定した処遇改善加算を委託費の上乗せに充てることで、賃金改善の対象に含めることができる。
- ・ その場合は、委託元の計画書・実績報告書において、委託費の上乗せに充てたことを明示するとともに、委託先の事業所は、委託元から支払われた上乗せ分を含めた計画書・実績報告書を作成すること。

問2-5-3 地域包括支援センターが介護予防支援又は介護予防ケアマネジメントを指定居宅介護支援事業所に委託している場合、委託先の指定居宅介護支援事業所の職員は処遇改善加算による賃金改善の対象となるのか。

(答)

- ・ 委託先の指定居宅介護支援事業所は処遇改善加算による賃金改善の対象となる。
- ・ 具体的には、地域包括支援センターが処遇改善加算を算定している場合、当該センターに支払われる介護予防支援費又は介護予防ケアマネジメント費のうち、原案作成委託料として委託先の指定居宅介護支援事業所に支払われる額について、処遇改善加算額分が上乗せされるため、この処遇改善加算による上乗せ分について、委託先の指定居宅介護支援事業所において、賃金改善を実施することとなる。
- ・ 処遇改善加算は、地域包括支援センターにおける報酬上の介護予防支援費及び介護予防ケアマネジメント費に係る上乗せであるため、計画書及び実績報告書については、委託元の地域包括支援センターにおいて、委託先の指定居宅介護支援事業所に原案作成委託料として支払った処遇改善加算相当額も含め、介護予防支援費及び介護予防ケアマネジメント費に係る処遇改善加算額の全額を記載することとする。
- ・ 地域包括支援センターが実績報告を行う際には、委託先の指定居宅介護支援事業所における賃金改善額については、委託先の指定居宅介護支援事業所における実際の賃金改善を把握すること、又は委託先の指定居宅介護支援事業所の原案作成委託料として支払った処遇改善加算相当額を把握することのいずれかの方法で把握し、地域包括支援センターで行った賃金改善額と合計した金額を記載することとする。その際、委託先の指定居宅介護支援事業所における実際の賃金改善額又は原案作成委託料として支払った処遇改善加算相当額については、委託先ごとに、実績報告書に記載することとする。なお、委託先の指定居宅介護支援事業所における処遇改善加算額については、毎月、国民健康保険団体連合会から送付される「介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」及び「介護職員処遇改善加算等内訳のお知らせ」に記載されるので、実績報告書の作成の際には適宜参照されたい。
- ・ なお、委託先の指定居宅介護支援事業所については、居宅介護支援費として処遇改善加算を算定している場合は、指定居宅介護支援としての実績報告書に原案作成委託料に上乗せされた処遇改善加算額を原資に行った賃金改善も含めた賃金改善額について記載することとする。

問２－５－４ 地域包括支援センターが介護予防支援や介護予防ケアマネジメントを指定居宅介護支援事業所に業務を委託している場合、当該地域包括支援センターが処遇改善加算を算定する際には、委託先の指定居宅介護支援事業所も、算定要件を満たす必要があるのか。

(答)

- ・ 処遇改善加算の算定に当たっては、申請者となる地域包括支援センターが申請要件を満たしていることで差し支えなく、委託先の指定居宅介護支援事業所が令和８年度特例要件又は処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件を満たす必要はない。
- ・ なお、処遇改善加算については、報酬上の介護予防支援費及び介護予防ケアマネジメント費に上乘せされ、委託先の指定居宅介護支援事業所も含め、地域包括支援センター全体で処遇改善加算額以上の賃金改善を実施する必要があるため、必要に応じて、委託先においても賃金改善が適切に実施されるよう連携すること。

問２－６ 賃金改善に当たり、一部の介護職員等に賃金改善を集中させることは可能か。

(答)

- ・ 処遇改善加算の算定要件は、事業所（法人）全体での賃金改善に要する額が加算による収入以上となることである。
- ・ その中で、例えば、一部の職員に加算を原資とする賃金改善を集中させることや、同一法人内の一部の事業所のみで賃金改善を集中させることなど、職務の内容や勤務の実態に見合わない著しく偏った配分は行わないこと。
- ・ また、処遇改善加算を算定する介護サービス事業者等は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について職員に周知するとともに、介護職員等から処遇改善加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員の賃金改善に係る内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

問 2-7 介護サービスと障害福祉サービス等を両方実施しており、職員が兼務等を行っている場合における介護職員その他の職員の賃金総額はどのように計算するのか。

(答)

- ・ 処遇改善計画書に、職員の賃金を記載するに当たり、加算の算定対象サービス事業所における賃金については、原則として常勤換算方法により計算することとしており、同一法人において介護サービスと障害福祉サービスを実施しており、兼務している職員がいる場合においても、介護サービス事業所における賃金について、常勤換算方法による計算をし、按分し計算することを想定している。
- ・ 一方で、計算が困難な場合等においては実際にその職員が収入として得ている額で判断し差し支えない。

問 2-8 法人本部の人事、事業部等で働く者など、介護サービス事業者等のうちで介護に従事していない職員について、処遇改善加算による賃金改善の対象に含めることは可能か。

処遇改善加算を算定していない介護サービス事業所等（加算の対象外サービスの事業所等を含む。）及び介護保険以外のサービスの事業所等の職員はどうか。

(答)

- ・ 法人本部の職員については、処遇改善加算の算定対象となるサービス事業所等における業務を行っているとは判断できる場合には、賃金改善の対象に含めることができる。
- ・ 処遇改善加算を算定していない介護サービス事業所等（加算の対象外サービスの事業所等を含む。）及び介護保険以外のサービスの事業所等の職員は、処遇改善加算を原資とする賃金改善の対象に含めることはできない。

問 2-9 代表取締役等の役員等が、その事業所の職員として介護サービスを提供している介護サービス事業所等（例えば、職員が一人であり、ケアプラン作成業務を代表取締役等の役員等が行っている指定居宅介護支援事業所など）について、当該役員等を処遇改善加算による賃金改善の対象に含めることができるか。

(答)

- ・ 処遇改善加算の算定対象となるサービス事業所等における業務を行っているとは判断できる場合には、処遇改善加算による賃金改善の対象に含めることができる。
- ・ そのため、職員が一人であり、ケアプラン作成業務を代表取締役等の役員等が行っている居宅介護支援事業所などについても、処遇改善加算を算定し、当該役員等を処遇改善加算による賃金改善の対象に含めて差し支えない。

【月額賃金改善要件】

問3 月額賃金改善要件について、「基本給等以外の手当又は一時金により行っている賃金改善の一部を減額し、その分を基本給等に付け替えることで、本要件を満たすこととして差し支えない。」としているが、一部の職員の収入が減額されるような付け替えは可能か。

(答)

- ・ 事業所全体の賃金の水準及び個別の各職員の賃金額については、労働組合との労働協約や就業規則等に基づき、労使で協議の上設定されるものである。介護サービス事業所等は、月額賃金改善要件を満たすような配分を行った結果、事業所全体での賃金水準が低下しないようにするだけでなく、各職員の賃金水準が低下しないよう努めること。

【キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ】

問４－１ キャリアパス要件Ⅰで「就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備」とあるが、この「等」とはどのようなものが考えられるのか。

(答)

- ・ 法人全体の取扱要領や労働基準法上の就業規則作成義務のない事業場（常時雇用する者が10人未満）における内規等を想定している。
- ・ なお、令和8年度の処遇改善計画書等の様式の中で、別紙様式2の参考2として、キャリアパスや賃金規程のモデル例を掲載しているため、就業規則作成義務のない事業場においては特に参考にされたい。

問４－２ キャリアパス要件Ⅱで「職員と意見を交換しながら」とあるが、どのような手法が考えられるか。

(答)

- ・ 様々な方法により、可能な限り多くの職員の意見を聴く機会（例えば、対面に加え、労働組合がある場合には労働組合との意見交換のほか、メール等による意見募集を行う等）を設けるように配慮することが望ましい。

問４－３ キャリアパス要件Ⅱの「資質向上のための目標」とはどのようなものが考えられるのか。

(答)

- ・ 「資質向上のための目標」については、事業者において、運営状況や職員のキャリア志向等を踏まえ適切に設定されたい。
- ・ なお、例示するとすれば次のようなものが考えられる。
 - ① 利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、職員が技術・能力（例：介護技術、コミュニケーション能力、協調性、問題解決能力、マネジメント能力等）の向上に努めること
 - ② 事業所全体での資格等（例：介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等）の取得率の向上

問4-4 キャリアパス要件Ⅱの「具体的取り組み」として、「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、介護職員の能力評価を行うこと」とあるが、そのうち「資質向上のための計画」とはどのようなものが考えられるのか。

（答）

- ・ 「資質向上のための計画」については、特に様式や基準等を設けておらず、事業者の運営方針や事業者が求める職員像及び職員のキャリア志向に応じて適切に設定されたい。また、計画期間等の定めは設けておらず、必ずしも賃金改善実施期間と合致していなくともよい。
- ・ その運用については適切に取り組んでいただくとともに、無理な計画を立てて、かえって業務の妨げにならないよう配慮されたい。
- ・ 例示するとすれば次のようなものが考えられるが、これに捉われず、様々な計画の策定をしていただき、職員の資質向上に努められたい。

研修計画

研修テーマ	対象者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
ヒヤリハット事例への対応	全職員												
基本的な接遇・マナーの理解	初任職員												
認知症の方への理解	中堅職員												
介護保険でできること、できないこと	全職員												
基本的な防火対策の理解	全職員												
感染症への理解	全職員												
法令遵守の理解	リーダー職員												
サービス計画の策定	リーダー職員												

実施予定時期にチェックを入れる

その他の計画

- 採用1～2年目の介護職員に対し、3年以上の経験者を担当者として定め、日常業務の中での技術指導・業務に対する相談を実施する。
- 月1回のケアカンファレンス、ケース検討の実施（希望者）
- 他事業者との交流の実施（年3回）
- 都道府県が実施する研修会への参加（希望者）

問4-5 キャリアパス要件Ⅱの「職員の能力評価」とは、どのようなものが考えられるのか。

（答）

- ・ 個別面談等を通して、例えば、職員の自己評価に対し、先輩職員・サービス担当責任者・ユニットリーダー・管理者等が評価を行う手法が考えられる。
- ・ なお、こうした機会を適切に設けているのであれば、必ずしも全ての職員に対して評価を行う必要はないが、職員が業務や能力に対する自己認識をし、その認識が事業者全体の方向性の中でどのように認められているのかを確認しあうことは重要であり、趣旨を踏まえ適切に運用していただきたい。

問４－６ キャリアパス要件Ⅲとキャリアパス要件Ⅰとの具体的な違い如何。

(答)

- ・ キャリアパス要件Ⅰについては、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することを要件としているが、昇給に関する内容を含めることまでは求めていないものである。一方、キャリアパス要件Ⅲにおいては、経験、資格又は評価に基づく昇給の仕組みを設けることを要件としている。

問４－７ キャリアパス要件Ⅲの昇給の方式については、手当や賞与によるものでもよいか。

(答)

- ・ キャリアパス要件Ⅲを満たすための昇給の方式は、基本給による賃金改善が望ましいが、基本給、手当、賞与等を問わない。

問４－８ 非常勤職員や派遣職員はキャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みの対象となるか。

(答)

- ・ キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについては、非常勤職員を含め、当該事業所や法人に雇用される全ての介護職員が対象となり得るものである必要がある。
- ・ また、介護職員であれば、派遣労働者であっても、派遣元と相談の上、処遇改善加算の対象とし、派遣料金の値上げ分等に充てることは可能であり、この場合、計画書・実績報告書は、派遣労働者を含めて作成することとしている。キャリアパス要件Ⅲを満たす必要がある場合であって、派遣労働者を処遇改善加算の対象とする場合には、当該派遣職員についてもキャリアパス要件Ⅲに該当する昇給の仕組みが整備されていることを要する。

問４－９ 「一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み」とあるが、一定の基準とは具体的にどのような内容を指すのか。

(答)

- ・ 昇給の判定基準については、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。また、判定の時期については、事業所の規模や経営状況に応じて設定して差し支えないが、明文化されていることが必要である。

問4-10 キャリアパス要件ⅠからⅢまで及び職場環境等要件について、令和7年度中に要件整備を誓約した上で、令和7年度に処遇改善加算を取得している介護サービス事業所等が、令和7年度中に要件を整備できなかった場合は返還対象となるのか。

(答)

- ・ 原則として、キャリアパス要件ⅠからⅢまで及び職場環境等要件の要件整備を誓約した上で、令和7年度に処遇改善加算を取得した介護サービス事業所等については、令和7年度の実績報告書において要件の整備について報告しなければ返還対象となる。
- ・ ただし、当該介護サービス事業所等が、令和8年度の処遇改善加算の申請時点において、令和8年度特例要件について満たしている場合（令和8年度特例要件に係る取組を行うことを誓約する場合を含む。）に限り、令和8年度の処遇改善計画書において、再度キャリアパス要件ⅠからⅢまで及び職場環境等要件の要件整備の誓約を行った上で、令和8年4月以降も処遇改善加算を取得する場合は、令和7年度の処遇改善加算の算定額について返還を求めない取扱いとする。
- ・ なお、令和8年度の処遇改善計画書において再度要件の整備の誓約を行った介護サービス事業所等においては、令和8年度中に当該要件の整備を行い、令和8年度の実績報告書でその旨を報告することとするが、令和7年度の実績報告書については、「計画書で記載した内容から変更がない」ものとして届け出ることとする。

問4-11 キャリアパス要件ⅠからⅢまでについて、通知別紙1表1-1から表1-4までに掲げる介護サービス事業所等において、介護職員以外の職種についても各種要件を満たす必要があるか。

(答)

- ・ 令和7年度に処遇改善加算を算定している介護サービス事業所等においては、既に満たしている取組について、新たな取組を求めるものではない。

【キャリアパス要件Ⅳ】

問5-1 処遇改善加算による賃金改善後の年収が440万円以上かを判断するにあたっての賃金に含める範囲はどこまでか。

(答)

- ・ 「処遇改善後の賃金が440万円以上」の処遇改善となる者に係る処遇改善後の賃金額については、手当等を含めて判断することとなる。なお、処遇改善後の賃金「440万円」については、社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含めずに判断する。

問5-2 処遇改善加算については、法人単位の申請が可能とされているが、キャリアパス要件Ⅳについても法人単位での取扱いが認められるのか。

(答)

- ・ 貴見のとおり。法人単位で申請を行う場合、年額440万円の要件を満たす者の設定・確保を行うに当たっては、法人全体で、一括して申請する事業所の数以上、要件を満たす職員が設定されていけばよい。例えば、5事業所について一括して申請する場合、5事業所のそれぞれに要件を満たす職員を配置する必要はなく、全体で5人以上要件を満たす職員が在籍していればよい。
- ・ その際、一括して申請する事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、処遇改善計画書にその合理的理由を記載することにより、設定の人数から除くことが可能である。

問5-3 キャリアパス要件Ⅳを満たす職員は、経験・技能のある介護職員である必要はあるか。

(答)

- ・ 貴見のとおり。経験・技能のある介護職員については、勤続年数10年以上の介護福祉士を基本としつつ、各事業所の裁量において設定が可能である。例えば、小規模の事業所であって、介護福祉士の資格を有する者がいない場合には、介護福祉士の資格を有さない者を「経験・技能のある介護職員」としてキャリアパス要件Ⅳを満たす職員に計上して差し支えない。
- ・ なお、「勤続10年の考え方」については、
 - － 勤続年数を計算するに当たり、同一法人のみだけでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算する
 - － すでに事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案して対象とするなど、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。

問5-4 「年額440万円以上」の改善の対象とし、賃金改善を行っていた経験・技能のある介護職員が、年度の途中で退職した場合には、改めて別の職員について、「年額440万円以上」の改善を行わなくてはならないか。

(答)

- ・ 処遇改善加算Ⅱの算定に当たっては、賃金改善実施期間において、経験・技能のある介護職員のうち、年収440万円となる者を1人以上設定することが必要であるが、予定していた者が、賃金改善実施期間に退職した場合等においては、指定権者に合理的な理由を説明することにより、算定要件を満たしたものと扱うことが可能である。

問5-5 介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に運営している場合であっても、処遇改善加算による賃金改善後の年収が440万円以上となる者を2人設定する必要があるのか。

(答)

- ・ 介護サービス事業者等において、介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に実施しており、同一の就業規則等が適用される等、労務管理が一体と考えられる場合は、同一事業所とみなし、年収が440万円以上となる者を合計で1人以上設定することにより、キャリアパス要件Ⅳを満たすこととする。

問5-6 介護給付のサービスと介護予防給付のサービス、施設サービスと短期入所サービス、介護老人保健施設と併設する通所リハビリテーションについて、処遇改善加算による賃金改善後の年収が440万円以上となる者を2人設定する必要があるのか。

(答)

- ・ 介護給付のサービスと介護予防給付のサービス（通所リハビリテーションと介護予防通所リハビリテーションなど）については、労務管理が一体と考えられる場合は、同一事業所とみなし、年収が440万円以上となる者を合計で1人以上設定することにより、キャリアパス要件Ⅳを満たすこととする。
- ・ 特別養護老人ホーム等と併設されている又は空床利用型である短期入所生活介護、介護老人保健施設等と短期入所療養介護についても、同様に判断することが可能である。
- ・ 介護老人保健施設に併設する通所リハビリテーション事業所については、原則として、それぞれで、年収440万円となる者を設定する必要があるが、キャリアパス要件Ⅳを満たす職員の設定については、処遇改善計画書の作成を一括して行う同一法人全体として満たしていればよいことから、例えば、介護老人保健施設において2人年収440万円となる者を設定することとしても差し支えない。（問5-2を参照）

問5-7 共生型サービスを提供する事業所において、処遇改善加算を算定する場合、年収440万円となる者の設定は、介護サービスのみで設定する必要があるのか。

(答)

- ・ 介護保険の共生型の指定を受け共生型サービスを提供している事業所においては、介護保険の共生型サービスとして、年額440万円の改善の対象となる者について、1人以上設定する必要がある。また、介護サービスと障害福祉サービスを両方行っている事業所についても同様に扱われたい。ただし、小規模事業所等で加算額全体が少額である場合等は、その旨を説明すること。

問5-8 キャリアパス要件Ⅳの改善後の年額賃金要件について、「例外的に当該賃金改善が困難な場合であって、合理的な説明がある場合はこの限りではない」との記載があるが、「合理的な説明」とはどのようなものを想定しているのか。

(答)

- ・ 合理的な説明の例としては、
 - － 小規模事業所等で職員間の賃金バランスに配慮が必要、
 - － 職員全体の賃金水準が低い、地域の賃金水準が低い等の理由により、直ちに年額440万円まで賃金を引き上げることが困難、
 - － 年額440万円の賃金改善を行うにあたり、規定の整備や研修・実務経験の蓄積に一定期間を要する等の理由が考えられ、指定権者の判断により、幅広く認められるものである。

【キャリアパス要件Ⅴ】

問6-1 介護福祉士等の配置要件について、(地域密着型)(介護予防)特定施設入居者生活介護及び(地域密着型)介護老人福祉施設においては、それぞれ、サービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱに加えて、入居継続支援加算Ⅰ・Ⅱ又は日常生活継続支援加算Ⅰ・Ⅱを算定することにより、満たしたことになる。

これについて、通知5(1)④においては、「喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が常態化し、3か月以上継続した場合」には、変更の届出を行うこととされているが、3か月間以上継続しなければ、変更届出は不要ということか。

(答)

- ・ 貴見のとおり。
- ・ 処遇改善加算Ⅰについては、キャリアパス要件Ⅴ(介護福祉士等の配置要件)を満たす必要があり、その要件の適合状況に変更があった場合は、変更の届出を行うこととしているが、「喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算等を算定できない」場合は、直ちに変更することを求めるものではなく、当該状況が常態化し、3か月間を超えて継続しない限りは、処遇改善加算の加算区分を変更する必要はない。
- ・ 一方で、上記の入居継続支援加算等を算定できない状況が常態化し、4か月以上継続した場合には、4ヶ月目以降、処遇改善加算の加算区分の変更が必要となる。
- ・ 例えば、7月まで入居継続支援加算等を算定し、処遇改善加算Ⅰを算定していたが、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件を満たせないことにより8月、9月、10月と入居継続支援加算等を算定できず、11月も同様の状況が継続すると分かった場合には、11月分の算定から、処遇改善加算Ⅰではなく、処遇改善加算Ⅱへの加算区分の変更が必要となる。

ただし、処遇改善加算Ⅰの算定には、各都道府県国民健康保険団体連合会の事業所台帳上でサービス提供体制強化加算Ⅰ・Ⅱ、入居継続支援加算Ⅰ・Ⅱ又は日常生活継続支援加算Ⅰ・Ⅱを算定可能となっていることが必要であることから、上記の例の場合、事業所台帳上は、8月から10月までの間も入居継続支援加算等の算定を可能としておく必要があることに留意すること。

問6-2 要件を満たさない状態が3か月間以上継続しなければ変更届出が不要な場合には、喀痰吸引を必要とする利用者の割合以外に、どのような要件が含まれるか。

- ・ 入居継続支援加算及び日常生活継続支援加算における喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件に加え、日常生活継続支援加算の新規入所者の要介護度や認知症日常生活自立度に係る要件が含まれる。
- ・ これらの要件を満たさないことにより、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない場合については、その状態が3か月間以上継続しなければ、継続してキャリパス要件Ⅴを満たしたこととして差し支えない。

【職場環境等要件】

問7-1 職場環境等要件の28項目について、毎年、新規に取り組む必要があるのか。

(答)

- ・ 処遇改善加算を前年度から継続して算定する場合、職場環境等要件を満たすための取組については従前の取組を継続していればよく、当該年度において新規の取組を行う必要まではない。

問7-2 各項目について、それぞれの項目を満たすために、項目内に列挙されている取組の全てを満たさなければならないのか。

(答)

- ・ それぞれの項目を満たすためには、項目内に列挙されている取組のうち、1つ以上満たせばよい。例えば、「入職促進に向けた取組」区分の「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」という項目の場合、「事業者の共同による採用」のみを実施することで、本取組を満たしたことになる。

問7-3 「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」の区分において、「研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動」とあるが、「キャリア段位制度」とは何か。

(答)

- ・ 介護プロフェッショナルキャリア段位制度は、介護職員が保有している介護の実践スキルについて、どのレベルまで保有している(できる)のか、所属する事業所・施設で実践スキルの「できる」・「できていない」評価を行い、その評価結果をもとに全国共通のレベルにて認定する制度である。詳細については、介護プロフェッショナルキャリア段位制度のウェブサイトをご参照いただきたい。

<https://careprofessional.org/careproweb/jsp/>

問7-4 「両立支援・多様な働き方の推進」の区分において、「有給休暇が取得しやすい環境の整備」とあるが、具体的な取組事例はあるか。

(答)

- ・ 例えば、以下の取組を想定している。
 - 一 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う。
 - 一 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う。

問7-5 「生産性向上のための業務改善の取組」の区分の取組について、参考にできるものはあるか。

(答)

- ・ 厚生労働省の「介護分野における生産性向上ポータルサイト」をご参照いただきたい。
<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/index.html>

問7-6 職場環境等要件における各取組について、参考にできるものはあるか。

(答)

- ・ 例えば、「介護職員等処遇改善加算職場環境等要件取組の事例集」などがあるため、必要に応じてご参照いただきたい。

[r7_jireisyu.pdf](#)

【令和8年度特例要件】

問8-1 「厚生労働省がケアプランデータ連携システムと同等の機能とセキュリティを有するシステム」とは、どのシステムのことか。

(答)

- ・ 「居宅介護支援費に係るシステム評価検討会」において、ケアプランデータ連携システムと同等の機能とセキュリティを有するシステムとして認められたシステムを指す。
- ・ 令和8年3月13日現在では、
 - ・ カナミッククラウドサービス（株式会社カナミックネットワーク）
 - ・ ケアプランデータ連携サービス（株式会社富士通四国インフォテック）
 - ・ 「でん伝虫」データ連携サービス（株式会社コンダクト）
 - ・ まめネット ケアプラン交換サービス（特定非営利活動法人 しまね医療情報ネットワーク協会）

が該当しているが、最新の認定状況については、ホームページ（※）にて確認されたい。

※ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_44833.html

問8-2 令和8年度特例要件を満たすに当たっては、ケアプランデータ連携システムに加入することのみで良いのか。

(答)

- ・ 令和8年度特例要件を満たすに当たっては、ケアプランデータ連携システムへの加入だけでなく、利用することが必要であり、実績報告書において、利用実績について記載することとする。

問8-3 令和8年4月及び5月に処遇改善加算を算定する場合には、令和8年度特例要件を満たす必要があるのか。

(答)

- ・ 令和8年度特例要件については、基本的には、令和8年6月以降の処遇改善加算の算定に係る要件であり、令和8年4月及び5月に処遇改善加算を算定するための要件としては満たす必要はない。
- ・ 一方で、令和8年4月及び5月に処遇改善加算を算定する際に、キャリアパス要件Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ若しくはⅣ又は職場環境等要件について、要件整備の誓約を行い、当該要件を満たしているものとして申請する場合には、令和8年度特例要件について満たしていること（令和8年度特例要件に係る取組を行うことを誓約する場合を含む。）が必要となる。

問 8 - 4 令和 8 年度特例要件の審査に当たって、計画書での誓約や実績報告書での対応の報告以外に別の資料の添付や確認等を求めるのか。

(答)

- ・ 令和 8 年度特例要件に係る取組各の対応状況について、一律に資料を提出することは求めないこととする。
- ・ ただし、各介護サービス事業所等においては、例えば以下のような根拠資料を用意し、指定等権者の求めがあった場合には、速やかに提出することとする。なお、根拠資料の保存期間は 2 年間とする。

	要件	根拠資料の例
1	ケアプランデータ連携システムに加入し、利用していること	使用画面のスクリーンショット(データの送信又は受信の記録がわかるよう撮影されたものに限る。)
2	処遇改善加算の申請時点において、生産性向上推進体制加算 I 又は II を算定していること	体制届出
3	実績報告書の提出までに、生産性向上推進体制加算 I 又は II を算定していること	体制届出
4	介護サービス事業所等が所属する法人が、社会福祉連携推進法人に所属していること	社会福祉連携推進認定を受けるに当たって提出し、受理された社会福祉連携推進認定申請書

【その他】

問 9 地域密着型サービスの市町村独自加算については、処遇改善加算の算定における介護報酬総単位数に含めてよいか。

(答)

- ・ 処遇改善加算の算定における介護報酬総単位数に含める取扱いとなる。