福祉・介護職員等処遇改善加算

事　務　連　絡
令和７年２月 14 日

都道府県
各　指定都市　障害保健福祉・児童福祉主管課（室）　御中
中 核 市

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
こども家庭庁支援局障害児支援課

令和７年度の福祉・介護職員等処遇改善加算の取得に係る
処遇改善計画書の提出期限について

平素より、障害保健福祉行政の推進に、格段の御高配を賜り厚く御礼を申し上げます。

令和７年度における福祉・介護職員等処遇改善加算については、令和７年１月 30 日に開催された第 145 回社会保障審議会障害者部会及び第 10 回こども家庭審議会障害児支援部会においてお示ししたとおり、介護分野と同様に、要件の弾力化を検討しています。

見直し後の様式等については２月中を目途にお知らせする予定ですが、要件弾力化の周知期間等を考慮し、福祉・介護職員等処遇改善加算の処遇改善計画書の提出については、通常、この加算を算定する月の前々月の末日までに行うこととしているところですが、令和７年４月及び５月分を算定する場合は、同年４月15日までに行うこととする予定です。

つきましては、各自治体におかれては、管内の障害福祉サービス事業所等に周知いただくとともに、福祉・介護職員等処遇改善加算の申請受付について御対応いただきますようお願いします。

なお、令和７年６月以降の福祉・介護職員等処遇改善加算の申請については、通常どおり、この加算を算定する月の前々月の末日までに行うこととする予定です。

（本件連絡先）
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
障害福祉課　評価・基準係
電　話：03-5253-1111（内線 3036）

福祉・介護職員等処遇改善加算

【○障害福祉分野の生産性向上・職場環境改善等による更なる賃上げ等の支援】

施策名：障害福祉人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（障害福祉人材確保・職場環境改善等事業）

令和6年度補正予算
・障害福祉全体（障害児（こども家庭庁分）含む） 343億円
・障害者のみ（厚労省分） 258億円

① 施策の目的

○　障害福祉人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
○　賃上げとともに、障害福祉現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。

② 対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
○		

③ 施策の概要

・福祉・介護職員等処遇改善加算（※1）を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、障害福祉人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対し、所要の額を補助する。

※1　福祉・介護職員等処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施。

・障害福祉サービス事業所において、その福祉・介護職員等が、更なる生産性向上・職場環境改善のため、自身の業務を洗い出し、その改善方策にも関与できる形とする等のための基盤構築を図る。このため、補助は、当該職場環境改善等の経費（※2）に充てるほか、福祉・介護職員等（※3）の人件費に充てることを可能とする。

※2　間接業務に従事する者等を募集するための経費や、職場環境改善等（例えば、処遇改善加算の職場環境要件の更なる実施）のための様々な取組を実施するための研修等の経費　など

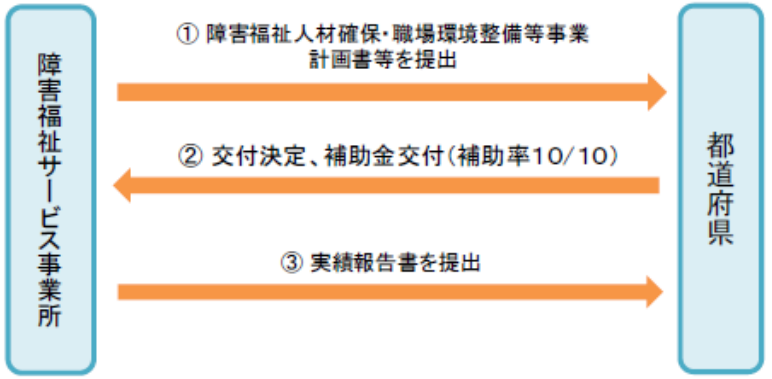
※3　当該事業所における福祉・介護職員以外の職員を含む

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

■支給対象
（1）福祉・介護職員等処遇改善加算の取得事業所

（2）以下の職場環境改善等に向けた取組を行い、そのための計画を策定し、都道府県に提出する事業所

＜取組＞
福祉・介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策立案を行う



※　国保連システムを改修し、都道府県は、国保連から提供された各事業所の交付額一覧に基づき交付決定を実施。国保連システムを改修するとともに、国・都道府県に必要な事務費等を確保

⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

障害福祉現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、障害福祉職員の確保・定着や障害福祉サービスの質の向上につなげる。

福祉・介護職員等処遇改善加算

処遇改善加算の更なる取得促進に向けた方策

	未取得	加算Ⅳ	加算Ⅲ	加算Ⅱ	加算Ⅰ
		・賃金体系等の整備及び研修の実施等			
		・加算Ⅳ相当額の２分の１以上を月額賃金で配分			
職場環境の改善		○	○ ①	◎	◎
昇給の仕組み		② ○	○	○	○
改善後賃金年額440万円			③	○	○
経験・技能のある福祉・介護職員					○

①：令和７年度から新たに適用される「職場環境等要件（職場環境改善）」への対応。
※　○：６区分からそれぞれ１つ以上、◎：６区分からそれぞれ２つ以上の取組を行う。

→　令和７年度中に要件整備を行う誓約をすることで、職場環境等要件を満たしたものとする。（通知改正）
さらに、「障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金」を申請している事業所においては、職場環境等要件を満たしたものとする。（通知改正）

②：「昇給の仕組み」への対応

→　令和６年度は誓約により満たすこととしている「資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備」の要件について、経過措置の延長により、令和７年度以降も誓約により満たしたものとする。（通知改正）
※「賃金体系等の整備及び研修の実施等」も同様の扱いとする。

③：「改善後賃金年額440万円」への対応
※「経験及び技能を有する福祉・介護職員と認められる者のうち一人は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上」とする。

→　現行規定において「加算の算定見込額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合」は当該要件の適用除外となっている点について、当該規定の周知や明確化を行う。（通知改正、QAの発出）

加えて、申請の事務負担への対応として、以下の措置を講じる。

- 要件を満たしてるどうかの確認を可能な限りチェックリスト方式とするなど申請様式の簡素化。
- ①処遇改善加算、②障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金の申請様式を一体化。

福祉・介護職員等処遇改善加算

福祉・介護職員等処遇改善加算について①

【居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、共同生活援助、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援Ａ型、就労継続支援Ｂ型、就労定着支援、就労選択支援、自立生活援助、児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設】

概　要

○　障害福祉現場で働く方々にとって、令和６年度に2.5%、令和７年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引上げを行う。

○　福祉・介護職員等の確保に向けて、福祉・介護職員の処遇改善のための措置が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、福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算、福祉・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「福祉・介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。

※　一本化後の加算については、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。　【告示改正】

単位数

※　福祉・介護職員等処遇改善加算を除く加減算後の総報酬単位数に、以下の加算率を乗じる。
加算率は、サービス毎の介護職員の常勤換算職員数に基づき設定。

サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善			
	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ
居宅介護	41.7%	40.2%	34.7%	27.3%
重度訪問介護	34.3%	32.8%	27.3%	21.9%
同行援護	41.7%	40.2%	34.7%	27.3%
行動援護	38.2%	36.7%	31.2%	24.8%
重度障害者等包括支援	22.3%		16.2%	13.8%
生活介護	8.1%	8.0%	6.7%	5.5%
施設入所支援	15.9%		13.8%	11.5%
短期入所	15.9%		13.8%	11.5%
療養介護	13.7%	13.5%	11.6%	9.9%
自立訓練（機能訓練）	13.8%	13.4%	9.8%	8.0%
自立訓練（生活訓練）	13.8%	13.4%	9.8%	8.0%
就労選択支援	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%
就労移行支援	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%
就労継続支援Ａ型	9.6%	9.4%	7.9%	6.3%

サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善			
	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ
就労継続支援Ｂ型	9.3%	9.1%	7.6%	6.2%
就労定着支援	10.3%		8.6%	6.9%
自立生活援助	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%
共同生活援助（介護サービス包括型）	14.7%	14.4%	12.8%	10.5%
共同生活援助（日中サービス支援型）	14.7%	14.4%	12.8%	10.5%
共同生活援助（外部サービス利用型）	21.1%	20.8%	19.2%	15.2%
児童発達支援	13.1%	12.8%	11.8%	9.6%
医療型児童発達支援	17.6%	17.3%	16.3%	12.9%
放課後等デイサービス	13.4%	13.1%	12.1%	9.8%
居宅訪問型児童発達支援	12.9%		11.8%	9.6%
保育所等訪問支援	12.9%		11.8%	9.6%
福祉型障害児入所施設	21.1%	20.7%	16.8%	14.1%
医療型障害児入所施設	19.1%	18.7%	14.8%	12.7%

（注）令和６年度末までの経過措置期間を設け、経過措置期間中は、旧３加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、令和6年度報酬改定による加算率の引上げを受けることができる等の激変緩和措置を講じる。

福祉・介護職員等処遇改善加算について②

算定要件等

○　一本化後の新加算全体について、職種に着目した配分ルールは設けず、事業所内で柔軟な配分を認める。

○　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、新加算Ⅳ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は、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。

既存の要件は黒字、新規・修正する要件は**赤字**

加算率（※）				対応する現行の加算等（※）	新加算の趣旨
【8.1%】	新加算（福祉・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。** ・経験技能のある福祉・介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること（生活介護の場合、介護福祉士25%以上等）	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【4.4%】 b. 特定処遇加算（Ⅰ）【1.4%】 c. ベースアップ等支援加算【1.1%】	事業所内の経験・技能のある職員を充実
【8.0%】		Ⅱ	**新加算（Ⅲ）に加え、以下の要件を満たすこと。** ・改善後の賃金年額440万円以上が１人以上 ・職場環境の更なる改善、見える化**【見直し】** ~~・グループごとの配分ルール【撤廃】~~	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【4.4%】 b. 特定処遇加算（Ⅱ）【1.3%】 c. ベースアップ等支援加算【1.1%】	総合的な職場環境改善による職員の定着促進
【6.7%】		Ⅲ	**新加算（Ⅳ）に加え、以下の要件を満たすこと。** ・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）【4.4%】 b. ベースアップ等支援加算【1.1%】	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備
【5.5%】		Ⅳ	**・新加算（Ⅳ）の1/2（2.7%）以上を月額賃金で配分** ・職場環境の改善（職場環境等要件）**【見直し】** ・賃金体系等の整備及び研修の実施等	a. 処遇改善加算（Ⅱ）【3.2%】 b. ベースアップ等支援加算【1.1%】	福祉・介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等

※加算率は生活介護のものを例として記載。

新加算（Ⅰ～Ⅳ）は、加算・賃金改善額の職種間配分ルールを統一。（福祉・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、事業所内で柔軟な配分を認める。）

福祉・介護職員等処遇改善加算

福祉・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）

福祉・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
福祉・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⑱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支援方針・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働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入 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）制度等の導入 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等に取り組んでいる 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に取り組んでいる ⑬障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
腰痛を含む心身の健康管理	⑭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 ⑮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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑯福祉・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やリフト等の活用、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 ⑰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	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・躾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業務支援ソフト（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、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に、食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等の業務については、間接支援業務に従事する者の配置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
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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善 ㉖地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のための、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利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘支援の好事例や、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。下線部は令和6年度までの要件からの主な変更点。

福祉・介護職員等処遇改善加算

旧３加算の算定状況に応じた新加算Ⅰ～Ⅳの算定要件（早見表）

（表の見方）　旧３加算の算定状況のうち当てはまる行を見つけ（①）、令和６年度中に算定可能な経過措置区分（新加算Ⅴ）（②）と、新加算Ⅰ～Ⅳに移行する場合の要件一覧（③）を確認する。

※加算率は生活介護の例。

	旧３加算の算定状況					新加算Ⅴ		新加算Ⅰ～Ⅳに移行する場合の要件一覧												
	取得パターン				合計の加算率	算定可能な経過措置区分（新加算Ⅴ）②	加算率	加算区分（加算率が下がらない区分であり、移行先の候補となるもの）③	加算率	月額賃金改善要件		キャリアパス要件					職場環境等要件		
		処遇改善加算	特定加算	ベア加算						Ⅰ	Ⅱ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ			
										新加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善	旧ベア加算相当の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	介護福祉士等の配置	区分ごとに1以上・全体で7以上の取組	区分ごとに2以上・全体で13以上の取組	HP掲載等を通じた見える化
1	Ⅰ	Ⅰ	有		6.9%	－	－	新加算Ⅰ	8.1%	◎	－	○	○	○	○	○	－	◎	◎
2			なし		5.8%	新加算Ⅴ(1)	7.0%	新加算Ⅰ	8.1%	◎	□	○	○	○	○	○	－	◎	◎
3		Ⅱ	有		6.8%	－	－	新加算Ⅱ	8.0%	◎	－	○	○	○	○	－	－	◎	◎
4			なし		5.7%	新加算Ⅴ(3)	6.9%	新加算Ⅱ	8.0%	◎	□	○	○	○	○	－	－	◎	◎
5		なし	有		5.5%	－	－	新加算Ⅲ	6.7%	◎	－	○	○	○	－	－	◎	－	－
6			なし		4.4%	新加算Ⅴ(8)	5.6%	新加算Ⅲ	6.7%	◎	□	○	○	○	－	－	◎	－	－
7	Ⅱ	Ⅰ	有		5.7%	新加算Ⅴ(2)	6.9%	新加算Ⅰ	8.1%	◎	－	○	○	△	○	○	－	◎	◎
8			なし		4.6%	新加算Ⅴ(5)	5.8%	新加算Ⅰ	8.1%	◎	□	○	○	△	○	○	－	◎	◎
9		Ⅱ	有		5.6%	新加算Ⅴ(4)	6.8%	新加算Ⅱ	8.0%	◎	－	○	○	△	○	－	－	◎	◎
10			なし		4.5%	新加算Ⅴ(6)	5.7%	新加算Ⅱ	8.0%	◎	□	○	○	△	○	－	－	◎	◎
11		なし	有		4.3%	－	－	新加算Ⅳ	5.5%	◎	－	○	○	－	－	－	◎	－	－
12			なし		3.2%	新加算Ⅴ(11)	4.4%	新加算Ⅳ	5.5%	◎	□	○	○	－	－	－	◎	－	－
13	Ⅲ	Ⅰ	有		4.3%	新加算Ⅴ(7)	5.5%	新加算Ⅰ	8.1%	◎	－	△	△	△	○	○	－	◎	◎
14			なし		3.2%	新加算Ⅴ(10)	4.4%	新加算Ⅰ	8.1%	◎	□	△	△	△	○	○	－	◎	◎
15		Ⅱ	有		4.2%	新加算Ⅴ(9)	5.4%	新加算Ⅱ	8.0%	◎	－	△	△	△	○	－	－	◎	◎
16			なし		3.1%	新加算Ⅴ(12)	4.3%	新加算Ⅱ	8.0%	◎	□	△	△	△	○	－	－	◎	◎
17		なし	有		2.9%	新加算Ⅴ(13)	4.1%	新加算Ⅳ	5.5%	◎	－	△	△	－	－	－	◎	－	－
18			なし		1.8%	新加算Ⅴ(14)	3.0%	新加算Ⅳ	5.5%	◎	□	△	△	－	－	－	◎	－	－

青字（◎・□・△）は、事業所にとって、新規に満たすことが必要な要件。そのうち、◎は、令和７年度から適用になる要件。□は、初めて新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する事業年度に適用になる要件。△は、「令和６年度内の対応の誓約」により令和６年度当初から満たしたこととして差し支えない要件。

0

○厚生労働省ホームページ（福祉・介護職員の処遇改善）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/minaoshi/index_00007.html
福祉・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
福祉・介護職員等処遇改善加算等に関するQ&A
計画書・実績報告書

お問い合わせ先
（処遇改善加算の一本化）
厚生労働省相談窓口
電話番号： 050-3733-0230
受付時間： 9時から18時（土日含む）

月額賃金の改善要件

■ 福祉・介護職員の生活の安定・向上や、労働市場での介護職種の魅力の増大につなげる観点から、加算のうち一定程度は基本給等の改善に配分していただくため、**月額賃金改善要件Ⅰ**を設ける。

■ また、現行のベースアップ等支援加算の要件を引き継ぐ観点から、**月額賃金改善要件Ⅱ**を設定。

■ いずれも、既に対応できている場合には新規の取組は不要。

①月額賃金改善要件Ⅰ

注：%は全て生活介護の加算率

- 新加算Ⅳ（加算率5.5%）の加算額の１/２ （加算率2.7%相当）以上を基本給等（※）で配分する。

※ 基本給等＝基本給または決まって毎月支払われる手当。

- 例えば、新加算Ⅳの加算額が1,000万円の場合、500万円以上（新加算Ⅳの1/2以上）は基本給等での改善に充てる必要がある。たとえ**新加算Ⅲ以上を取得していても**、 新加算Ⅳの1/2分以上（ここでは500万円以上）だけを基本給等の改善に充てていればよい。
- 令和７年３月まで適用を猶予。

②月額賃金改善要件Ⅱ

現行ベア加算を**既取得の事業所**には関係のない要件

- 現行ベア加算を未取得の事業所のみに適用。

現行ベア加算のベースアップ要件と同じ

- 新加算を取得する場合に、増加した旧ベア加算相当の2/3以上、基本給等を新たに改善する。
- 例えば、新加算Ⅳを取得し、そのうち旧ベア加算相当が300万円であった場合、200万円以上は基本給等で改善する。
- 令和６年６月から適用（４・５月は、現行ベア加算のベースアップ要件として存在。）

（月額賃金改善要件Ⅲ）

1

福祉・介護職員等処遇改善加算

障障発0326第４号
こ支障第８６号
令和６年３月26日

都道府県
各　指定都市　障害福祉・児童福祉主管部（局）長　殿
中核市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課長
（公　印　省　略）

こども家庭庁
支援局障害児支援課長
（公　印　省　略）

福祉・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

福祉・介護職員の処遇改善については、平成23年度まで実施した福祉・介護人材の処遇改善事業における助成金による賃金改善の効果を継続させるため、平成24年度の障害福祉サービス等報酬改定において、福祉・介護職員処遇改善加算を創設し、その後も累次の改定により加算率等の充実を図ってきたことに加え、令和元年10月には、福祉・介護職員等特定処遇改善加算を創設し、令和４年10月には、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を創設したところである。

さらに、令和６年度障害福祉サービス等報酬改定においては、これらの加算を一本化し、福祉・介護職員等処遇改善加算を創設するとともに、その創設に当たって、加算率の更なる引上げ及び配分方法の工夫を行うこととした。

加算の算定については「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成18年厚生労働省告示第523号）、「こども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める基準並びに厚生労働大臣が定める基準」（平成18年厚生労働省告示第543号）、「児童福祉法に基づく指定通所支援及び基準該当通所支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第122号）、「児童福祉法に基づく指定入所支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第123号）、「こども家庭庁長官が定める児童等」（平成24年厚生労働省告示第270号）において示しているところであるが、今般、基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例を下記のとおりお示しするので、ご了知の上、貴管内市町村、関係団体、関係機関等にその周知徹底を図るとともに、その取扱いにあたっては遺漏なきよう期されたい。

記

１．基本的考え方

令和６年度障害福祉サービス等報酬改定においては、①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、②利用者にとって分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、③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の一本化を行うこととした。

具体的には、福祉・介護職員処遇改善加算（以下「旧処遇改善加算」という。）、福祉・介護職員等特定処遇改善加算（以下「旧特定加算」という。）及び福祉・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。）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「福祉・介護職員等処遇改善加算」（以下「新加算」という。）への一本化を行う。

その上で、令和６年度障害福祉サービス等報酬改定において、介護並びの処遇改善を行うべく、新加算の加算率の引き上げを行うとともに、障害福祉の現場で働く方々にとって、令和６年度に2.5%、令和７年度に2.0%のベースアップへとつながるよう、配分方法の工夫を行う。

また、事業者の負担軽減及び一本化の施策効果を早期に波及させる観点から、令和６年４月及び５月の間に限り、旧３加算の要件の一部を新加算と同程度に緩和することとし、令和６年４月及び５月分の旧３加算と令和６年度の新加算の処遇改善計画書及び実績報告書をそれぞれ一体の様式として提示することとした。

併せて、新加算の施行に当たっては、賃金規程の見直し等の事業者の事務負担に考慮し、令和６年度中は経過措置期間を設けることとする。

具体的には、３（１）①に規定する月額賃金要件Ⅰと３（１）⑧に規定する職場環境等要件の見直しについては、令和６年度中は適用を猶予する。また、３（１）③から⑤までに定めるキャリアパス要件Ⅰからキャリアパス要件Ⅲまでについても、令和６年度中に賃金体系等を整備することを誓約した場合に限り、令和６年度当初から要件を満たしたこととして差し支えないこととする。

さらに、一本化施行前の令和６年５月31日時点で旧３加算の全部又は一部を算定している場合には、旧３加算の算定状況に応じた経過措置区分として、令和６年度末までの間、それぞれ新加算Ⅴ（１）～（14）を算定できることとする。

２．令和６年４月以降の新加算等の仕組みと賃金改善の実施等

（１）新加算等の単位数

令和６年４月及び５月については、旧３加算の単位数として、サービス別の基本サービス費に各種加算減算（旧３加算を除く。）を加えた１月当たりの総単位数に、算定する加算の種類及び加算区分ごとに、別紙１表１－１に掲げるサービス別の加算率を乗じた単位数を算定する。令和６年６月以降は、新加算の単位数として、サービス別の基本サービス費に各種加算減算（新加算を除く。）を加えた１月当たりの総単位数に、加算区分ごとに、別紙１表

福祉・介護職員等処遇改善加算

１－２に掲げるサービス別の加算率を乗じた単位数を算定する。
　また、別紙１表１－３の通り、地域相談支援、計画相談支援、障害児相談支援については、新加算及び旧３加算（以下「新加算等」という。）の算定対象外とする。

（２）賃金改善の実施に係る基本的な考え方
　障害福祉サービス事業者、障害者支援施設、障害児通所支援事業者又は障害児入所施設（以下「障害福祉サービス事業者等」という。）は、新加算等の算定額に相当する福祉・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。
　その際、賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする項目を特定した上で行うものとする。この場合、本通知５（２）の届出を行う場合を除き、特定した項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。また、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。
　また、令和６年度に、令和５年度と比較して増加した加算額（旧３加算の上位区分への移行並びに新規算定によるもの（令和６年４月及び５月分）又は令和６年度障害福祉サービス等報酬改定における加算率の引上げ分及び新加算ⅠからⅣへの移行によるもの（令和６年６月以降分）。令和７年度への繰越分を除く。以下同じ。）について、障害福祉サービス事業者等は、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、新たに増加した新加算等の算定額に相当する福祉・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らない。その際、新規に実施する賃金改善は、ベースアップ（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いう。以下同じ。）により行うことを基本とする。ただし、ベースアップのみにより当該賃金改善を行うことができない場合（例えば、令和６年度障害福祉サービス等報酬改定を踏まえ、賃金体系等を整備途上である場合）には、必要に応じて、その他の手当、一時金等を組み合わせて実施しても差し支えない。
　なお、令和６年２月からの福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金を取得し、令和６年５月分以前の賃金からベースアップ又は決まって毎月支払われる手当の引上げを行っている場合には、当該賃金改善を令和６年６月以降に実施すべき新規の賃金改善の一部に含めても差し支えない。
　新加算等を用いて行う賃金改善における職種間の賃金配分については、福祉・介護職員（※）への配分を基本とし、特に経験・技能のある障害福祉人材（介護福祉士等であって、経験・技能を有する障害福祉人材と認められる者をいう。具体的には、福祉・介護職員のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士又は保育士のいずれかの資格を有する者、心理指導担当職員（公認心理師を含む。）、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者、その他研修等により専門的な技能を有すると認められる職員（別紙１表５の例示を参考）のいずれかに該当する者であるとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業者の裁量で設定すること

とする。以下同じ。）に重点的に配分することとするが、障害福祉サービス事業者等の判断により、福祉・介護職員以外の職種への配分も含め、事業所内で柔軟な配分を認めることとする。ただし、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に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。
　なお、令和６年４月及び５月に旧処遇改善加算及び旧特定加算を算定する場合にも、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の一部を改正する告示」（令和６年こども家庭庁・厚生労働省告示第３号）第８条による改正後の「こども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める基準並びに厚生労働大臣が定める基準」（平成18年厚生労働省告示第543号。以下「令和６年４月大臣基準告示」という。）第２号イ（１）及び第３号イ（１） 等の規定に基づき 、福祉・介護職員以外への柔軟な配分を認める。

（※）福祉・介護職員は、次のいずれかの職種とする。
　ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、保育士、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、就労定着支援員、就労選択支援員、地域生活支援員、訪問支援員、夜間支援従事者、共生型障害福祉サービス等事業所及び特定基準該当障害福祉サービス等事業所に従事する介護職
　各障害福祉サービス等の人員基準において置くべきこととされている従業者の職種に限らず、上記の対象職種に該当する従業者は対象となること。
　上記の他、各障害福祉サービス等の人員基準において置くべきこととされていないが、福祉・介護職員と同様に、利用者への直接的な支援を行うこととされ、その配置を報酬上の加算として評価されている以下の職員については対象に含めて差し支えないこととする。
①　就労継続支援Ａ型の「賃金向上達成指導員」（賃金向上達成指導員配置加算）
②　就労継続支援Ｂ型の「目標工賃達成指導員」（目標工賃達成指導員配置加算）
③　児童発達支援及び放課後等デイサービスの「指導員等」（児童指導員等加配加算におけるその他の従業者）

（３）令和７年度の更なるベースアップにつなげるための工夫
　障害福祉の現場で働く方々にとって、令和６年度に2.5%、令和７年度に2.0%のベースアップへとつながるよう、障害福祉サービス事業者等の判断により、令和６年度に令和５年度と比較して増加した加算額の一部を令和７年度に繰り越した上で令和７年度分の賃金改善に充てることを認めることとし、令和６年度分の加算の算定額の全額を令和６年度分の賃金改善に充てることは求めない。
　その際、令和７年度の賃金改善の原資として繰り越す額（以下「繰越額」

という。）の上限は、令和６年度に、仮に令和５年度末（令和６年３月）時点で算定していた旧３加算を継続して算定する場合に見込まれる加算額と、令和６年度の新加算等の加算額（処遇改善計画書においては加算の見込額をいう。）を比較して増加した額とする。

繰越額については、全額を令和７年度の更なる賃金改善に充てることについて、別紙様式２－１及び別紙様式３－１において誓約した上で、令和７年度の処遇改善計画書・実績報告書において、当該繰越額を用いた賃金改善の計画・報告の提出を求めることとする。ただし、令和７年度の賃金改善実施期間の終わりまでに事業所等が休止又は廃止となった場合には、その時点で、当該繰越分の残額を、一時金等により、全額、職員に配分しなければならないこととする。

３．新加算等の要件

（１）福祉・介護職員等処遇改善加算（新加算）の要件

新加算Ⅰの算定に当たっては、２に規定する賃金改善の実施に加え、以下の①から⑧までに掲げる要件を全て満たすこと。ただし、新加算Ⅱについては⑦の要件、新加算Ⅲについては⑥及び⑦の要件、新加算Ⅳについては⑤から⑦までの要件を満たさなくても算定することができる。また、いずれかの加算区分においても、①の要件については、令和６年度中は適用を猶予し、②の要件は、新加算ⅠからⅣまでのいずれかの算定以前に旧ベースアップ等加算又は新加算Ⅴ（２）、（４）、（７）、（９）若しくは（13）を算定していた事業所については適用しない。⑧の要件についても、令和７年度から見直しを適用することとし、令和６年度中は旧３加算の要件の内容を継続する。

さらに、令和６年５月31日時点で別紙１表２－３に掲げる各加算を算定していた障害福祉サービス事業所等については、令和６年度中に限り、それぞれ別紙１表２－２に掲げる要件を満たすことで、新加算の経過措置区分として、新加算Ⅴ（１）から（14）までのうち該当する加算区分を算定することができる。したがって、新加算Ⅴを算定していた事業所が新加算Ⅴの別の区分への区分変更を行うことや、令和６年６月以降の新設事業所が新加算Ⅴの各区分を算定することはできない。ただし、令和６年６月以降、サービス類型の変更等に伴い、事業所番号が変更になった場合には、職員構成等の事業所等の体制が従前から継続されている場合に限り、変更後の事業所等においても、変更前の事業所等の旧３加算の算定状況に応じて新加算Ⅴ（１）から（14）までのうち該当する区分を算定できることとする。

①　月額賃金改善要件Ⅰ（月給による賃金改善）

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（以下「基本給等」という。）の改善に充てること。また、事業所等が新加算ⅠからⅢまでのいずれかを算定する場合にあっては、仮に新加算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こと。

なお、加算を未算定の事業所が新規に新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定し始める場合を除き、本要件を満たすために、賃金総額を新たに増加させる必要はない。したがって、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。また、既に本要件を満たしている事業所等においては、新規の取組を行う必要はない。ただし、この要件を満たすために、新規の基本給等の引上げを行う場合、当該基本給等の引上げはベースアップ（賃金表の改訂により基本給等の水準を一律に引き上げること）により行うことを基本とする。

月額賃金改善要件Ⅰについては、令和６年度中は適用を猶予する。そのため、令和６年度の新加算の算定に当たり、本要件を満たす必要はないが、令和７年度以降の新加算の算定に向け、計画的に準備を行う観点から、令和６年度の処遇改善計画書においても任意の記載項目として月額での賃金改善額の記載を求めることとする。

②　月額賃金改善要件Ⅱ（旧ベースアップ等加算相当の賃金改善）

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、新規に新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合には、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しなければならない。その際、当該基本給等の引上げは、ベースアップにより行うことを基本とする。また、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。

本要件の適用を受ける事業所は、初めて新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定した年度の実績報告書において、当該賃金改善の実施について報告しなければならない。したがって、例えば、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であって、令和６年６月から新加算Ⅰを算定した事業所は、令和６年６月から旧ベースアップ等加算相当の加算額の３分の２以上の基本給等の引上げを新規に実施し、令和６年度の実績報告書で報告しなければならない。

また、同様の事業所が、令和６年６月から新加算Ⅴ（１）（旧ベースアップ等加算相当の加算率を含まない）を算定し、令和７年４月から新加算Ⅰを算定する場合は、令和７年４月から旧ベースアップ等加算相当の加算額の３分の２以上の基本給等の引上げを新規に実施し、令和７年度の実績報告書で報告しなければならない。

なお、実績報告書においては、事業者等の事務負担を軽減する観点から、月額賃金改善要件Ⅱの判定に用いる旧ベースアップ等加算に相当する加算額は、新加算ⅠからⅣまでのそれぞれの加算額に、別紙１表３に掲げる新加算ⅠからⅣまでの加算率と旧ベースアップ等加算の加算率の比（小数第４位以下を切捨て）を乗じて算出した額とする。

③　キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）

次の一から三までを全て満たすこと。

一　福祉・介護職員の任用の際における職位、職責、職務内容等に応じた