
令和7年度福祉・介護職員等処遇改善加算について

福祉・介護職員等処遇改善加算の目的

福祉・介護職員等処遇改善加算の目的は、障がい福祉サービス事業に従事する職員の賃金改善を目的として導入された制度です。

障がい福祉サービス事業に従事する職員の賃金改善が目的であるため、法人の人件費負担を軽くするために、賃金を一度引き下げてから、賃金を元の水準に戻すために処遇改善加算を充てるということは出来ません。

また、障がい福祉サービス事業に従事しない、法人の別事業の人件費に充てることも出来ません。

加算の適用範囲と対象職員

福祉・介護職員を中心に適用されますが、対象職員は広く設定されており、特に経験技能のある職員を優先し、賃金を改善することが重要です。

□福祉・介護職員…ホームヘルパー、生活支援員、世話人、職業指導員、就労支援員、児童指導員、保育士など、直接支援を行う職員

□経験・技能のある職員…介護福祉士や社会福祉士、精神保健福祉士などの資格を有し、一定の経験年数を持つ職員。サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者等

□その他の職員…運営法人の判断により、事務職や調理員など、間接的に支援に関わる職種にも配分することが可能

※注意事項

一部の職員にのみ加算を集中されることは避けましょう。賃金ではない、役員報酬等の職員は、直接支援業務に従事していても、原則対象外です。（タイムカード等で現場の業務に従事していることが確認できれば可能）

加算の期限

福祉・介護職員等処遇改善加算は、年度ごとに加算の届出が必要な加算で、期間は通常、4月から翌年3月までの一年間です。次年度も加算を取得する場合は、毎年3月頃に更新手続を行う必要があります。

実績報告書の提出

処遇改善加算を算定した事業者が、職員に賃金改善を行ったことを指定権者に報告するために、翌年7月末日（例年）までに実績報告書の提出が義務付けられています。

実績報告書の提出時期に、例え事業所を廃止していても、提出の必要があるので注意しましょう。

福祉・介護職員等処遇改善加算の取得要件

□月額賃金改善要件 ※必須

月額賃金改善要件とは、処遇改善加算Ⅳの加算率の2分の1以上をベースアップ等（基本給または決まって毎月支払われる手当）として職員へ支給することにより、要件を満たすことが出来ます。（令和7年度より必須）

この「毎月支払われる手当」は、就業規則等に手当を規定する必要があります。

○計算例

$$\text{毎月の障害福祉サービス報酬} \times \text{処遇改善加算（Ⅳ）の加算率} \div 2$$

➡放課後等デイサービスの場合…処遇改善（Ⅳ）9.8%

月平均報酬額 100 万円と仮定、 $100 \text{ 万円} \times 9.8\% \times 12 \text{ か月} \div 2 = \underline{588,000 \text{ 円}}$

※年間 588,000 円 のベースアップが必要となります。

➡当該事業所が処遇改善加算Ⅱを算定していた場合…13.1%

月平均報酬額 100 万円と仮定、 $100 \text{ 万円} \times 13.1\% \times 12 \text{ か月} = 1,572,000 \text{ 円}$

➡ $1,572,000 \text{ 円} - 588,000 \text{ 円} = \underline{984,000 \text{ 円}}$

※984,000 円については、賞与や一時金、社会保険料増加額等に充てることが可能となります。

□キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備） ※必須

次の３つすべての基準を満たす必要があります。

○福祉・介護職員の任用における職位、職責または職務内容等の要件を定めている。

職位、職責または職務内容等に応じた賃金体系を定めている。

就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての福祉・介護職員に周知している。

□キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等） ※必須

福祉・介護職員の資質向上の目標と、研修機会の提供や能力評価、職員の資格取得の仕組みを事業所が整備し、このことを全ての福祉・介護職員に周知する必要があります。

□キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等） ※Ⅰ～Ⅲは必須

福祉・介護職員について、経験もしくは資格等に応じて昇給する仕組みまたは、一定の基準に基づき定期昇給を判定する仕組みを設け、全ての福祉・介護職員に周知する必要があります。

□キャリアパス要件Ⅳ（改前後の賃金要件） ※Ⅰ・Ⅱは必須

処遇改善加算による改善後の賃金が、年額 440 万円以上となる者がいることでこの要件はクリアできます。

※例外➡以下に該当する場合は、440 万円以上の者が各事業所に設定できなくても、処遇改善加算を算定することは可能となります。

○小規模事業所等で職員間の賃金バランスに配慮が必要のため

○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ため 等

□キャリアパス要件Ⅴ（配置等要件） ※Ⅰは必須

加算Ⅰを取得する場合は、福祉専門職員配置等加算（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護にあたっては特定事業所加算）の届出を行っていることが必要です。

※ 短期入所、就労定着支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援等は配置等要件不要です。

□職場環境等要件

「障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境等改善事業補助金」を申請予定または申請済みであり、補助金の支給要件を満たす場合は、令和7年度中の職場環境要件の適用が猶予されます。

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（業務改善及び働く環境改善）のための取組	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 ⑲ 5S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 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、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、間接支援業務に従事する者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
やりがい・働きがいの構成	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、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

○処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ

『入職促進に向けた取組』『資質の向上やキャリアアップに向けた支援』『両立支

援・多様な働き方の推進』『腰痛を含む心身の健康管理』『やりがい・働き甲斐の醸成』から各2つずつ取組を選択する必要があります。

『生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組み』については、「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）」を必ず選択するとともに、その他2つを選択する必要があります。

※令和7年度中に整備することを誓約することも可

○処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ

『入職促進に向けた取組』『資質の向上やキャリアアップに向けた支援』『両立支援・多様な働き方の推進』『腰痛を含む心身の健康管理』『やりがい・働き甲斐の醸成』から各1つずつ取組を選択する必要があります。

『生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組み』については、2つを選択する必要があります。

※令和7年度中に整備することを誓約することも可

□見える化要件 ※Ⅰ・Ⅱは必須

職場環境等要件でそれぞれ選択した、令和7年度に実施する取組み項目を、ワムネットまたは自社のホームページで公表する必要があります。