

事務連絡  
令和8年4月9日

都道府県  
各 指定都市 障害福祉・児童福祉主管部（局） 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

「福祉・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

障害福祉行政の推進につきましては、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年度における福祉・介護職員等処遇改善加算の取扱いについて、「福祉・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31日付け障障発 0331 第1号、こ支障第78号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長、こども家庭庁支援局障害児支援課長通知）においてお示ししたところ、別添のとおり、「福祉・介護職員等処遇改善加算に関するQ&A（第1版）」を送付いたします。

内容を御了知の上、管内市町村及び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、本事業の実施につきまして、引き続き下記厚生労働省コールセンターにおいて、障害福祉サービス等事業所からの問合せ対応を行います。

- 福祉・介護職員等処遇改善加算等 厚生労働省コールセンター  
電話番号：050-3733-0230（受付時間：9：00～18：00（土日含む））

**【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)

- ・ 「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」(障障発 0331 第1号、こ支障第78号 令和8年3月31日厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長、こども家庭庁支援局障害児支援課長通知)(以下「通知」という。)において、福祉・介護職員等処遇改善加算(以下「処遇改善加算」という。)を算定する障害福祉サービス事業者、障害者支援施設、一般相談支援事業者、特定相談支援事業者、障害児通所支援事業者、障害児入所施設又は障害児相談支援事業者(以下「障害福祉サービス事業者等」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(以下「賃金改善」といい、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。)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、各障害福祉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、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。)若しくは福祉・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。)又は交付金等(平成21年度補正予算による福祉・介護職員処遇改善交付金、令和3年度及び令和5年度補正予算による福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金、令和6年度補正予算による障害福祉(障害児支援)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に令和7年度補正予算による障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業をいう。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が、この賃金水準を推計することが困難な場合には、令和7年度の賃金のうち処遇改善加算及び交付金等を原資とした額を控除して算出した賃金水準として差し支えない。
- ・ ただし、障害福祉サービス事業者等における職員構成の変動等により、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障害福祉サービス等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、障害福祉サービス施設・事業所(以下「障害福祉サービス等事業所」という。)を新規に開設した場合には、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障害福祉サービス等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 前年度から障害福祉サービス等事業所の福祉・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<br>(賃金 35 万円/月)                        | 勤続5年<br>(賃金 30 万円/月)     | 勤続1年<br>(賃金 25 万円/月)                     | 賃金総額<br>※処遇改善加算及び旧3加算を除く |
|-------|-------|--|--------------------------|--|--------------------------|
| 令和7年度 | 実際の人数 | 10人<br>(計4200万円)                             | 5人<br>(計1800万円)          | 5人<br>(計1500万円)                          | 7500万円                   |
|       | 調整後   | 5人<br>(計2100万円)<br>※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<br>(計1800万円)<br>※調整なし | 10人<br>(計3000万円)<br>※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<br>(計2100万円)                              | 5人<br>(計1800万円)          | 10人<br>(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。手当での名称は、「処遇改善手当」等に限る必要はなく、職 hands、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、障害福祉サービス事業者等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障害福祉サービス等報酬が、7月の国保連の審査を経て、8月に各障害福祉サービス等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障害福祉サービス等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障害福祉サービス等事業所が令和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ため、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福祉・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福祉・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あ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るときには、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福祉・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障害福祉サービス等事業所の法人の収支（障害福祉サービス等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
  - － 福祉・介護職員等（その他の職種を賃金改善の対象としている障害福祉サービス等事業所については、その他の職種の職員を含む。この問において同じ。）の賃金水準の引下げの内容
  - － 当該法人の経営及び福祉・介護職員等の賃金水準の改善の見込み
  - － 福祉・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、福祉・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福祉・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、障害福祉サービス等事業所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、障害福祉サービス等事業所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 2-1-1 賃金改善の対象者はどのように設定されるのか。

(答)

- ・ 処遇改善加算の各障害福祉サービス等事業所内における配分については、福祉・介護職員、特に経験・技能のある福祉・介護職員の処遇改善が重要であることに留意しつつ、障害福祉サービス等事業所内で柔軟な配分を認めることとする。

問 2-1-2 処遇改善加算の障害福祉サービス等事業所内での配分について、対象範囲如何。

(答)

- ・ 処遇改善加算の各障害福祉サービス等事業所内における配分については、問 2-1 にあるとおり、障害福祉サービス等事業所内で柔軟な配分を認めることとしており、対象には福祉・介護職員以外の全職種（※）が含まれる。

※ 障害福祉サービス等事業所に勤務する福祉・介護職員以外の主な職種として、施設長・管理者、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、医師、看護職員（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、機能訓練担当職員、地域移行支援員、就労選択支援員、就労支援員、職業指導員、就労定着支援員、地域生活支援員、心理指導担当職員（公認心理士を含む）、生活支援員、ホームヘルパー、世話人、児童指導員、保育士、主任相談支援専門員、相談支援専門員、地域移行支援従事者・地域定着支援従事者、訪問支援員、管理栄養士・栄養士、調理員、事務員等が想定される。

問 2-2 処遇改善加算による賃金改善以前の賃金が年額 460 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 8 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 460 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 EPA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)

- ・ EPA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と」されていることに鑑み、EPA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 福祉・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 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 2-6 賃金改善に当たり、一部の福祉・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、障害福祉サービス等事業所（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障害福祉サービス等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障害福祉サービス事業者等は、当該障害福祉サービス等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、福祉・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 障害福祉サービス等と介護サービス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福祉・介護職員等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あたり、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、同一法人において障害福祉サービス等と介護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、障害福祉サービス等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ても差し支えない。

問 2-8 法人本部の人事、事業部等で働く者など、障害福祉サービス事業者等のうちで障害福祉サービス等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障害福祉サービス等事業所（加算の対象外サービスの事業所等を含む。）及び障害福祉サービス等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等事業所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障害福祉サービス等事業所（加算の対象外サービスの事業所等を含む。）及び障害福祉サービス等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、その障害福祉サービス等事業所の職員として障害福祉サービス等を提供している障害福祉サービス等事業所（例えば、職員が一人であり、サービス等利用計画作成業務等を代表取締役等の役員等が行っている指定計画相談支援事業所など）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等事業所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、サービス等利用計画作成業務等を代表取締役等の役員等が行っている計画相談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)

- ・ 障害福祉サービス等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。障害福祉サービス等事業所は、月額賃金改善要件を満たすような配分を行った結果、障害福祉サービス等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「福祉・介護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、可能な限り多くの福祉・介護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、障害福祉サービス事業者等において、運営状況や福祉・介護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、福祉・介護職員が技術・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 障害福祉サービス等事業所全体での資格等（例：介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師、保育士等）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、福祉・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、障害福祉サービス事業者等の運営方針や障害福祉サービス事業者等が求める福祉・介護職員像及び福祉・介護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、福祉・介護職員の資質向上に努められたい。

| 研修テーマ                 | 対象者    | ○月 | ○月 | ○月 | ○月 | ○月 | ○月 | ○月 | ○月 | ○月 | ○月 | ○月 | ○月 |
|-----------------------|--------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ヒヤリハット事例への対応          | 全職員    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 基本的な待遇・マナーの理解         | 初任職員   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 障害福祉サービスでできること、できないこと | 全職員    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 虐待防止や人権擁護に関する理解       | 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    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 法令順守の理解               | リーダー職員 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 利用者に対するアセスメントの実施      | 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年目の福祉・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「福祉・介護職員の能力評価」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、福祉・介護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、必ずしも全ての福祉・介護職員に対して評価を行う必要はないが、福祉・介護職員が業務や能力に対する自己認識をし、その認識が障害福祉サービス事業者等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、当該障害福祉サービス等事業所や法人に雇用される全ての福祉・介護職員が対象となり得るものである必要がある。
- ・ また、福祉・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、障害福祉サービス等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障害福祉サービス等事業所が、令和7年度中に要件を整備出来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障害福祉サービス等事業所については、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、当該障害福祉サービス等事業所が、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障害福祉サービス等事業所においては、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及び表1-2に掲げる障害福祉サービス等事業所において、福祉・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障害福祉サービス等事業所においては、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460万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460万円以上」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「460万円」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460万円の要件を満たす者の設定・確保を行う場合、法人全体で、一括して申請する障害福祉サービス等事業所の数以上、要件を満たす職員が設定されていればよい。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。

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

(答)

- ・ 貴見のとおり。経験・技能のある福祉・介護職員については、勤続年数10年以上の介護福祉士等を基本としつつ、各障害福祉サービス等事業所の裁量において設定が可能である。例えば、小規模の障害福祉サービス等事業所であって、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・技能のある福祉・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、
  - 一 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
  - 一 すでに障害福祉サービス等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、障害福祉サービス等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460万円以上」の改善の対象とし、賃金改善を行っていた経験・技能のある福祉・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460万円以上」の改善を行わなくてはならないか。

(答)

- ・ 処遇改善加算Ⅰ又はⅡ及び処遇改善加算Ⅰイ、Ⅰロ、Ⅱイ又はⅡロの算定に当たっては、賃金改善実施期間において、経験・技能のある福祉・介護職員のうち、年収460万円となる者を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 サービス区分の異なる加算算定対象サービス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460万円以上となる者を2人設定する必要があるのか。

(答)

- ・ 障害福祉サービス事業者等において、サービス区分の異なる加算算定対象サービス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460万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 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460万円となる者の設定は、障害福祉サービス等のみで設定する必要があるのか。

(答)

- ・ 障害福祉サービス等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、障害福祉サービス等の共生型サービスとして、年額460万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、障害福祉サービス等と介護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。

### 【キャリアパス要件V】

問6 配置等要件（福祉専門職員配置等加算または特定事業所加算を算定していることとする要件）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、特定事業所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又はⅠイ及びⅠロについては、キャリアパス要件V（配置等要件）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、特定事業所加算を算定できない」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、上記の特定事業所加算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月まで特定事業所加算を算定し、処遇改善加算Ⅰ又はⅠイ及びⅠロを算定していたが、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月と特定事業所加算を算定できず、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又はⅠイ及びⅠロではなく、処遇改善加算Ⅱ又はⅡイ及びⅡロ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又はⅠイ及びⅠロの算定には、各都道府県国民健康保険団体連合会の事業所台帳上で特定事業所加算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月までの間も特定事業所加算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。

### 【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、新規に取組を行う必要はあるのか。

(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、福祉・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、所属する障害福祉サービス等事業所で実践スキルの「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)

- ・ 「障害福祉サービス事業所のICTを活用した業務改善ガイドライン」、「障害福祉サービス事業所等におけるICT／ロボット等導入による生産性向上効果検証」を厚生労働省のHPに掲載しているので参考にしていきたい。

○障害福祉サービス事業所のICTを活用した業務改善ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000654236.pdf>

○障害福祉サービス事業所等におけるICT／ロボット等導入による生産性向上効果検証(報告書1)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001113425.pdf>

○障害福祉サービス事業所等におけるICT／ロボット等導入による生産性向上効果検証(報告書2)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001113426.pdf>

また、サービスの質を確保しながら業務手順等の見直しを行う生産性向上の取組については、介護分野における取組についても参考になりますので、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」もご参照いただきたい。

<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/index.html>

### 【令和8年度特例要件】

問8-1 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若しくはⅢ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8-2 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各取組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、各障害福祉サービス等事業所においては、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 | 障害福祉サービス等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                              |
| 2 | 処遇改善加算Ⅳの算定に準ずる要件を満たしていること                 | 任用要件・賃金体系の整備については、就業規則等の根拠規定。研修の実施については研修計画等、職場環境等要件については、取組の実施を証明する資料 |

**【その他】**

問9 自治体において独自の加算を設定している場合については、処遇改善加算の算定における障害福祉サービス等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障害福祉サービス等報酬総単位数に含める取扱いとなる。