

令和7年度福祉・介護職員等処遇改善加算等について

1 届出書の提出期限

算定のタイミング	届出書類		提出期限
4月から算定する場合	①	処遇改善計画書	令和7年4月15日（火）
	②	加算届（様式第5号） 体制状況一覧表（別紙1）	令和7年4月15日（火）
年度途中から算定する場合	③	処遇改善計画書	算定する月の前々月の末日 新規指定事業所も同様
	④	加算届（様式第5号） 体制状況一覧表（別紙1）	算定する月の前月15日

※ 郵送で提出する場合は締切日の消印有効

※ ②加算届及び体制状況一覧表については、令和7年3月4日付け6障第3506号通知に基づく加算届を提出する場合は、1つにまとめて作成し、御提出ください。

2 提出先

〒444-8601 岡崎市十王町二丁目9番地

岡崎市福祉部障がい福祉課施策係 宛

- ・届出書類に必要事項をご記入の上、窓口又は郵送にて提出してください。
- ・指定権者が岡崎市以外の障がい福祉サービス事業所等（障がい福祉サービス事業所・障がい者支援施設・障がい児通所支援事業所・障がい児入所施設）を運営する法人は、全ての指定権者への申請が必要です。

3 処遇改善計画書

書類一覧	岡崎市への提出書類
別紙様式2-1 処遇改善加算 統括表	○
別紙様式2-2 処遇改善加算 個票	○
別紙様式2-3 処遇福祉人材（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業計画書 総括表	×
別紙様式2-4 処遇福祉人材（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業計画書 個票	×

※ 本計画書は、障害者総合支援事業費補助金（障害福祉人材確保・職場環境改善等事業）又は児童虐待防止対策等総合支援事業費補助金（障害児支援人材確保・職場環境改善等事業）（以下「補助金」という。）及び福祉・介護職員等処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という。）の共通様式です。

処遇改善加算を申請する場合は、各事業所の指定権者に別紙様式2-1、2-2を、補助金を申請する場合は、各事業所の所在する都道府県に別紙様式2-3、2-4を、それぞれ提出してください。その際、補助金の申請事務を都道府県が外部委託している場合もありますので、必ず都道府県のホームページを御確認ください。

一部の共通項目は基本情報入力シートに入力することで反映されます。サービスごとに算定

区分が異なるケースが想定されるため、基本情報入力シートの入力については事業所単位ではなくサービス単位で記載し、各サービスの算定区分を明確にすること。

4 算定区分について

経過措置区分として設けられていた処遇改善加算Ⅴについては令和6年度までの措置となることから、令和7年度以降に処遇改善加算を算定する場合は区分Ⅰ～Ⅳのいずれかを選択すること。

5 月額賃金改善要件について

区分	内容	適用対象
Ⅰ	処遇改善加算Ⅳの加算額 1/2 以上を基本給等の改善に充てること	処遇改善加算Ⅰ～Ⅳを算定する事業所
Ⅱ	旧ベースアップ等加算相当額の 2/3 以上の基本給等の引き上げを実施すること	令和7年度に処遇改善加算Ⅰ～Ⅳを 新規 に算定する事業所（R6.5以前に旧3加算未算定事業所、R6.6以降の新規事業所は適用外）

6 キャリアパス要件の令和7年度経過措置等

(1) 要件Ⅰ～Ⅲについて

令和7年度中に整備することを誓約することをもって要件を満たすものとみなします。当該誓約をした場合は、令和7年度実績報告書において内容を報告する必要があります。

具体的な取組として、下表に示すような福祉・介護職員の賃金体系（要件Ⅰ）や昇給の仕組み（要件Ⅲ）について、**就業規則等に明記**すること、資質向上の目標とその具体的な計画を策定（要件Ⅱ）し、**研修の実施又は研修の機会を確保**することについて、**全ての福祉・介護職員に周知**すること。キャリアパス・賃金規程の例として、別紙様式2の参考2を御確認ください。

(2) 要件Ⅳについて

経験・技能のある障がい福祉人材のうち1人以上が年額440万円以上となるように賃金改善を行う必要があります。

ただし、以下の場合など、例外的に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ありません。

ア 小規模事業所等で職種間の賃金バランスに配慮が必要な場合

イ 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な場合

ウ 年額440万円の賃金改善を行うに当たり、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場合

7 経験・技能のある障がい福祉人材の考え方について

処遇改善加算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・技能のある障がい福祉人材に重点的に配分すること**とされていますが、事業者の判断で福祉・介護職員以外の職種への配分も含めた柔軟な配分を認めることとされています。この**経験・技能のある障がい福祉人材**については、少なくとも以下の要件に該当する者とされていますので、留意してください。

・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

を保有する者

- ・心理指導担当職員（公認心理師含む）
- ・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
- ・令和7年3月7日付障障 0307 第1号・こ支障第11号通知の別紙1表5の例示で示される研修修了者等

8 職場環境等要件の令和7年度経過措置

処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ	処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ	経過措置
区分ごと2以上の取組を実施すること （生産性向上は3以上の取組（うち「現場の課題の見える化を実施」は必須）※	区分ごと1以上の取組を実施すること （生産性向上は2以上の取組）※	令和7年度中に取組を行うことを誓約することをもって要件を満たすものとみなします。当該誓約をした場合は、令和7年度実績報告書において内容を報告する必要があります。また、障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業補助金の申請を行った場合は、令和7年度における適用を猶予する。

※ 小規模事業者（1法人あたり1施設又は事業所のみを運営）については、「協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施」により、「生産性向上のための取組」の要件を満たすものとする。

9 その他

上記以外の加算の算定要件等については、別添「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（令和7年3月7日付障障 0307 第1号・こ支障第11号通知）」を参照してください。

また、令和7年度における処遇改善加算の取扱いについては、別添「福祉・介護職員等処遇改善加算等に関するQ&A（第1版）の送付について（令和7年3月7日付事務連絡）」を参照してください。