

# 令和7年度介護職員等処遇改善加算について

令和7年3月介護サービス事業者集団指導研修  
広島県健康福祉局医療介護基盤課

# 令和7年度介護職員等処遇改善加算の算定上の留意事項

令和7年度の処遇改善加算に係る取扱いにおいて、介護事業者の方々に理解してほしいポイントをまとめています。

- 令和7年度処遇改善加算の基本的な考え方について
- キャリアパス要件について
- 月額賃金改善要件について
- 職場環境等要件について
- 経過措置区分(V)の取扱いについて
- 提出方法について
- 申請の事務負担への対応
- 計画書の記載に係る留意事項について

# 令和7年度処遇改善加算の考え方について①

- 令和6年度の報酬改定において、事業者の賃金改善と申請に係る事務負担の軽減、利用者に分かりやすい制度の実現、柔軟な事業運営の実現を目指して旧3加算(旧処遇改善加算、旧特定加算、旧ベースアップ等加算)が一本化され、加算率の引上げと配分方法の工夫が行われたところです。
- 令和7年度においては、処遇改善加算のさらなる取得促進のため、事業者の事務負担に配慮した取扱いが設けられます。

## (取扱いの内容)

- キャリアパス要件ⅠからⅢまでの取得要件整備を誓約した場合、令和7年度当初から要件を満たしたものとします。
- 職場環境等要件についても取得要件整備を誓約した場合、令和7年度当初から要件を満たしたものとします。
- 「介護人材確保・職場環境改善等事業」の申請を行った場合、令和7年度の職場環境等要件の適用が猶予されます。

# キャリアパス要件について①

## (キャリアパス要件Ⅰ)

- 介護職員について、職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備することを求めるものです。

## (キャリアパス要件Ⅱ)

- 介護職員の資質向上の目標や以下のいずれか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することを求めるものです。
  - a 研修機会の提供又は技術指導等の実施、介護職員の能力評価
  - b 資格取得のための支援(勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等)

## (キャリアパス要件Ⅲ)

- 介護職員について下記のいずれかの仕組みを整備することを求めるものです。
  - a 経験に応じて昇給する仕組み
  - b 資格等に応じて昇給する仕組み
  - c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み

## キャリアパス要件について②

(令和6年度の取扱い)

- キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ・Ⅲについては令和6年度内に体制を整備することを誓約することで要件を満たしたとします。



(令和7年度 of 取扱い)

- 令和7年度以降も誓約により満たすこととします。(令和6年度中に満たせなかった場合でも引き続き誓約を行えば要件を満たすものとします。)

## キャリアパス要件について③

### (キャリアパス要件Ⅳ)

- 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金額が年額440万円以上であることを求めるものです。
- ただし、令和6年度中は賃金改善額が月額平均8万円以上が1人以上でも良いとされました。



### (キャリアパス要件Ⅳの令和7年度以降の取扱い)

- キャリアパス要件Ⅳの「賃金改善額が月額平均8万円以上が1人以上」でも要件を満たすという取扱いは令和6年度末(令和7年3月)で終了します。
- 令和7年度以降は「経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金額が年額440万円以上」の要件が求められます。

## キャリアパス要件について④

- 令和6年度からの取扱いとして、キャリアパス要件Ⅳについては、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、適用が免除されます。

(例)

- 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
- 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
- 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

(令和7年度以降)

- 令和6年度から引き続き、例外的に免除される規程は残ります。
- 通知改正及びQ&Aの発出により、当該規程の周知や明確化が行われます。

# キャリアパス要件まとめ

1

## キャリアパス要件

I～IIIは根拠規程を書面で整備の上、  
全ての介護職員に周知が必要

令和7年度中は年度内の対応の誓約で可 新加算 I～IV

### キャリアパス要件 I (任用要件・賃金体系)

- 介護職員について、職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備する。

令和7年度中は年度内の対応の誓約で可 I～IV

### キャリアパス要件 II (研修の実施等)

- 介護職員の資質向上の目標や以下のいずれか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する。
  - a 研修機会の提供又は技術指導等の実施、介護職員の能力評価
  - b 資格取得のための支援（勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等）

令和7年度中は年度内の対応の誓約で可 I～III

### キャリアパス要件 III (昇給の仕組み)

- 介護職員について以下のいずれかの仕組みを整備する。
  - a 経験に応じて昇給する仕組み
  - b 資格等に応じて昇給する仕組み
  - c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み

令和7年度中は年度内の対応の誓約で可 I・II

### キャリアパス要件 IV (改善後の賃金額)

- 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金額が年額440万円以上であること。

☞ 小規模事業所等で加算額全体が少額である場合などは、適用が免除されます。

適用免除となる  
規程の周知及び  
明確化

I

### キャリアパス要件 V (介護福祉士等の配置)

- サービス類型ごとに一定割合以上の介護福祉士等を配置していること。

# 月額賃金改善要件①

## (月額賃金改善要件Ⅰ)

- 加算Ⅳ(加算率14.5%)の加算額の1/2(加算率7.2%相当)以上を基本給等(※)で配分することを求めるものです。  
※ 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、加算Ⅳの加算額が1,000万円の場合、500万円以上(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ります。
- 加算Ⅲ以上を取得している場合であっても、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けばよいです。

## (月額賃金改善要件Ⅱ)

- 令和6年5月31日時点で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、対象となります。
- 上記に該当する事業所が、令和8年3月31日までの間において、新規に加算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する必要があります。
- 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ものです。
- 例えば加算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ことが求められます。

## 月額賃金改善要件②

(令和6年度中の取扱い)

- 令和6年度において月額賃金要件は適用を猶予されていた。



(令和7年度以降の取扱い)

- 令和6年度末で適用の猶予期間が終了します。
- 令和7年度以降、処遇改善加算を算定する場合は月額賃金改善要件ⅠもしくはⅡを満たしていることが求められます。

# 職場環境等要件①

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ケア方針・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・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 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度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 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者の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有給休暇が取得しやすい環境の整備 ⑫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
腰痛を含む心身の健康管理	⑬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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 ⑭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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ⑯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	⑰タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 ⑱高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 ⑲5S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 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
やりがい・働きがいの醸成	㉑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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ㉒地域包括ケアの一員として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 ㉓利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉔ケアの好事例や、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

令和6年度の職場環境等要件では左図の内容が求められていました。

- 加算Ⅲ・Ⅳ…左図のうちから1つ以上取り組んでいる必要がある。
- I・II…左図の区分ごとにそれぞれ1つ以上取り組んでいる必要がある。

# 職場環境等要件②

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>①法人や事業所の経営理念やケア方針・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</li> <li>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</li> <li>③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等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）</li> <li>④職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施</li> </ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等</li> <li>⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備</li> <li>⑩職員の事情等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</li> <li>⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的に取得目標（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っている</li> <li>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を行っている</li> </ul>
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑬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</li> <li>⑭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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</li> <li>⑮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、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</li> <li>⑯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</li> </ul>
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている</li> <li>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</li> <li>⑲5S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</li> <li>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</li> <li>㉑介護ソフト（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</li> <li>㉒介護ロボット（見守り支援、移乗支援、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</li> <li>㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケア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、いわゆる介護助手等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。</li> <li>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</li> <li>※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「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する</li> <li>※小規模事業者は、㉔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</li> </ul>
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善</li> <li>㉖地域包括ケアの一員として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</li> <li>㉗利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供</li> <li>㉘ケアの好事例や、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</li> </ul>

令和7年度以降の職場環境等要件

## 職場環境等要件③

(令和7年度以降の職場環境等要件)

- ⅢⅣ…スライド12の区分ごとにそれぞれ1つ以上(生産性向上は2つ以上)取り組む
- ⅠⅡ…スライド12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⑰又は⑱は必須)取り組むこと

(令和7年度中の取扱い)

- 上記要件について、令和7年度中に整備を行うという誓約をもって要件を満たすこととします。
- さらに、「介護人材確保・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します。(通知改正)

# 対応関係まとめ

## 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 (=4.5%)以上を月額賃金で配分			
職場環境の改善		○	○	◎	◎
昇給の仕組み			○	○	○
改善後賃金年額440万円				○	○
経験・技能のある介護職員					○

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。(通知改正)  
さらに、「介護人材確保・職場環境改善等事業」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。(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年度においても誓約により満たしたものとす。(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。

→ 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。

- ・要件を満たしてい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介護人材確保・職場環境改善等事業及び③生産性向上推進体制加算Ⅱの申請様式を一体化。
- ・さらに、訪問介護事業所については、①、②及び「訪問介護等サービス提供体制確保支援事業」の申請様式を一体化。

※ 要件弾力化は2月の申請受付から適用。

# 経過措置区分(V)の取扱いについて

- 処遇改善加算の加算区分(V)(1)～(14)については、令和7年4月より現行の処遇改善加算(I)～(IV)に完全移行することから、区分が廃止されます。
- 令和6年度に区分(V)を算定されている事業所及び施設等につきましては、移行後の加算区分について、次スライドに示す期限までに、指定権者に必要書類を提出してください。

# 算定手続き

- 加算を新たに取得または区分等を変更する場合は、所定の要件を整えた上で、「体制届」(体制届及び体制等状況一覧表)と「計画書」(処遇改善計画書)を事前に指定権者に提出します。
- 前年度から継続的に算定する場合は、毎年度「計画書」を指定権者に提出します。
- 今年度の計画提出締め切り日は令和7年4月15日です。

	体制届及び体制状況一覧	計画書
居宅系	<u>算定開始月の前月15日</u>	事業年度においてはじめて新加算等を算定する月の前々月の末日
施設系	<u>算定開始月の当月1日</u>	

# 申請の事務負担への対応

- 処遇改善加算、介護人材確保・職場環境改善等事業の申請様式が一体化されることにより、当該補助金の申請及び処遇改善加算の申請について、ほぼ同様の内容で申請可能となっています。
- 提出先についてはそれぞれ異なっているため、注意してください。  
(加算の計画書は指定権者、補助金は広島県。)

# 計画書の記載に係る注意事項について

- 令和7年度と令和6年度で申請時のサービス種類の整理が変わっています。
- サービス名を記載する際にプルダウンで表示されるものについて、令和6年度の計画書と変更しているサービス種別について、転記する際に異なったサービス種別を選択しないように注意してください。

介護保険事業所番号	指定権者名	事業所の所在地		事業所名	サービス名	サービスコード	一月あたり介護報酬総単位数[単位]	一月あたり処遇改善加算の加算単位数[単位]	一月あたり介護報酬総単位数（処遇改善加算を除く）[単位]	1単位あたりの単価（地域単価）[円]	介護人材確保・職場環境改善等事業を申請予定
		都道府県	市区町村								
									0		

ここで表示されるプルダウンが令和6年度の内容と異なります。

# 問い合わせ窓口及び参考資料

(窓口)

下記ホームページにある「1 担当窓口」からの記載を参照してください。

(広島県ホームページ)介護保険事業所・施設の指定申請等の手続きについて

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kaigohokennzigyousyamukezyouhou/1169708825091.html>

(参考資料)

介護保険最新情報Vol.1353(令和7年2月10日)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/in dex\\_00010.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/in dex_00010.html)