

# 届出の手引き

## 介護職員等処遇改善加算

今回、手引き中に倉敷市による【注釈】をいれておりますが、本注釈については、現時点で厚生労働省に確認した情報に基づくものであり、今後のQ & A等の発出により、補足や修正が行なわれる可能性があることについて、予めご了承ください。

令和7年4月版

倉敷市保健福祉局指導監査課

## < 目 次 >

1	基本的考え方	- 1 -
2	処遇改善加算の仕組みと賃金改善の実施等	- 1 -
	（1）新加算の単位数	- 1 -
	（2）賃金改善の実施に係る基本的な考え方	- 1 -
	（3）令和6年度の加算額の一部を令和7年度に繰り越した介護サービス事業者等における取扱い	- 2 -
3	新加算の要件	- 3 -
	介護職員等処遇改善加算（新加算）の要件	- 3 -
4	新加算の算定に係る事務処理手順	- 7 -
	（1）体制等に関する届出の提出	- 7 -
	（2）処遇改善計画書等の作成・提出	- 7 -
	（3）実績報告書等の作成・提出	- 7 -
	（4）複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等の特例	- 8 -
5	変更等の届出	- 8 -
	（1）変更の届出	- 8 -
	（2）特別事情届出書	- 8 -
6	その他	- 9 -
	（1）届出内容を証明する資料の保管及び提示	- 9 -
	（2）新加算の停止	- 9 -
	（3）賃金改善方法の周知について	- 9 -
	（4）労働法規の遵守について	- 9 -

## <参考資料>

- ・別紙1（表1-1～表5）

## 【 関 係 通 知 】

- ・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6年3月15日老発0315第2号）
- ・「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（「介護保険最新情報 V01.1226」（令和6年3月15日））
- ・「介護職員等処遇改善加算等に関するQ & A（第2版）」の送付について（「介護保険最新情報 V01.1247」（令和6年4月4日））
- ・「介護職員等処遇改善加算等に関するQ & A（第3版）」の送付について（「介護保険最新情報 V01.1277」（令和6年6月20日））
- ・令和7年度の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（「介護保険最新情報 V01.1346」（令和7年1月21日））
- ・「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7年度分）」及び「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（「介護保険最新情報 V01.1353」（令和7年2月10日））

## 1 基本的考え方

令和6年度介護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されました。

具体的には、旧3加算（介護職員処遇改善加算（以下「旧処遇改善加算」という。）、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。）をいう。以下同じ。）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「介護職員等処遇改善加算」（以下「新加算」という。）への一本化を行うとともに、加算率の引上げや配分方法の工夫を行いました。

さらに、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、介護人材確保・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事業（実施主体：都道府県）として、「介護人材確保・職場環境改善等事業」を盛り込み、介護現場における更なる賃上げに向けた支援を行うこととします。

また、処遇改善加算の更なる取得促進に向けて、事業者の事務負担等に配慮し、令和7年度中は経過措置期間を設けることとします。

具体的には、3③から⑤までに規定する「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、令和7年度中に取得要件を整備することを誓約した場合は、令和7年度当初から要件を満たすこととして差し支えないこととします。

また、3⑧に規定する「職場環境等要件」について、令和7年度中に要件を整備することを誓約した場合は、令和7年度当初から要件を満たすこととして差し支えないこととし、「介護人材確保・職場環境改善等事業」の申請を行った場合は、令和7年度における「職場環境等要件」に係る適用を猶予することとします。

なお、新加算への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、新加算Ⅴ(1)～(14)を算定できることとしていた経過措置は廃止となります。

## 2 処遇改善加算の仕組みと賃金改善の実施等

### (1) 新加算の単位数

「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1-1に掲げるサービス類型別の加算率を乗じた単位数を算定します。

また、基準上介護職員が配置されていない、別紙1表1-2に掲げるサービスについては、「新加算」の算定対象外となります。

なお、新加算は、区分支給限度基準額の算定対象から除外されます。

### (2) 賃金改善の実施に係る基本的な考え方

介護サービス事業者又は介護保険施設（介護予防・日常生活支援総合事業の事業者を含む。以下「介護サービス事業者等」という。）は、「新加算」の算定額に相当する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りません。

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ってください。この場合、「特別な事情に係る届出」をする場合を除き、特定した項目を含め、賃金水準を低下させてはなりません。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7年度に、令和6年度と比較して増加した加算額（新加算Ⅰ～Ⅳの上位区分への移行及び新規算定によるもの。）について、介護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の算定額に相当する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りません。

**【注釈1】**

例えば、令和6年度に、新加算Ⅴ（1）（加算率22.1%）を算定していた訪問介護事業所が、令和7年度から新加算Ⅱ（加算率22.4%）を算定する場合、令和6年度の算定以前に行っていた賃金改善とは別に、この増加分0.3%以上に相当する賃金改善を新たに実施する必要があります。

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水準を一律に引き上げること）により行うことを基本とします。

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ありません。

新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、介護職員への配分を基本とし、特に「経験・技能のある介護職員」（介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者。具体的には「介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員」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。）に重点的に配分することとしますが、介護サービス事業者等の判断により、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します。ただし、例えば、一部の職員に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ようにしてください。

**（3）令和6年度の加算額の一部を令和7年度に繰り越した介護サービス事業者等における取扱い**

令和6年度においては、介護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、令和6年度分の加算の算定額的全額を令和6年度分の賃金改善に充てることは求めないこととしています。

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5年度末（令和6年3月）時点で算定していた「旧3加算」の加算率の合計を令和6年度に継続する場合に見込まれる加算額と、令和6年度の「新加算」及び「旧加算」の加算の見込額を比較して、増加した額とし、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しています。

（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りません。）

そのため、令和6年度の処遇改善計画書において繰越額的全額を令和7年度の更なる賃金改善に充てることを誓約した介護サービス事業者等については、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・報告の提出を行うこととします。

### 3 新加算の要件

#### 介護職員等処遇改善加算（新加算）の要件

加算の区分	算定要件																
新加算 I	<p>賃金改善の実施に加え、以下の①～⑧の要件を全て満たすこと。</p> <p><b>①月額賃金改善要件 I（月給による賃金改善）【令和7年度から適用】</b>  <u>新加算Ⅳの加算額の2分の1に相当する額以上を、基本給又は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。</u></p> <p style="text-align: center;">（訪問介護事業所の場合）</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">新加算</td> <td style="text-align: center;">加算Ⅰ</td> <td style="text-align: center;">24.5%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">加算Ⅱ</td> <td style="text-align: center;">22.4%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">加算Ⅲ</td> <td style="text-align: center;">18.2%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">加算Ⅳ</td> <td style="text-align: center;">14.5%</td> </tr> </table> <p style="text-align: center; color: red;"><b>基本給等による改善 7.25%以上</b></p> <p>※新加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを算定する場合、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に相当する額以上とすること。          ※加算を未算定の事業所が、新規に新加算Ⅰ～Ⅳのいずれかの算定を始める場合を除き、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。          ※既に本要件を満たしている場合、新たな取組を行う必要はないが、この要件を満たすために新たに基本給等の引上げを行う場合は、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。</p> <p><b>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）【旧ベースアップ等加算未算定の場合のみ適用】</b>  <u>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日までに新規に新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合は、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こと。</u></p> <p style="text-align: center;">（訪問介護事業所の場合）</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">旧加算</td> <td style="text-align: center;">旧処遇改善加算</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">旧特定加算</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">旧ベースアップ等加算</td> <td style="text-align: center;">2.4%</td> </tr> </table> <p style="text-align: center; color: red;"><b>基本給等による改善 1.6%以上</b></p> <p>※本要件は、新加算Ⅰ～Ⅳの算定以前に旧ベースアップ等加算又は新加算Ⅴ</p>	新加算	加算Ⅰ	24.5%	加算Ⅱ	22.4%	加算Ⅲ	18.2%	加算Ⅳ	14.5%	旧加算	旧処遇改善加算		旧特定加算		旧ベースアップ等加算	2.4%
新加算	加算Ⅰ		24.5%														
	加算Ⅱ		22.4%														
	加算Ⅲ		18.2%														
	加算Ⅳ	14.5%															
旧加算	旧処遇改善加算																
	旧特定加算																
	旧ベースアップ等加算	2.4%															

(2)、(4)、(7)、(9)、(13) (旧ベースアップ等加算の算定あり相当)を算定していた事業所には、適用しない(すでに要件を満たしているため)。

※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。

※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月以降に開設した事業所が、新加算Ⅰ～Ⅳのいずれかを新規に算定する場合には、本要件の適用を受けない。

※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。例えば、令和6年6月から新加算Ⅴ(1) (旧ベースアップ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。

※実績報告書で「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～Ⅳのそれぞれの加算額に、別紙1表3に掲げる新加算Ⅰ～Ⅳ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)【令和7年度中は年度内に対応することの誓約で可】**

次の一から三までを全て満たすこと。

一 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任用等の要件(介護職員の賃金に関するものを含む。)を定めていること。

二 一に掲げる職位、職責、職務内容等に応じた賃金体系(一時金等の臨時的に支払われるものを除く。)について定めていること。

三 一及び二の内容について就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

※常時雇用する者の数が10人未満の事業所等など、労働法規上の就業規則の作成義務がない事業所等においては、就業規則の代わりに内規等の整備・周知により、上記三の要件を満たすこととして差し支えない。

※令和7年度に限り、処遇改善計画書において令和8年3月末までに上記一及び二の定める整備を行うことを誓約すれば、令和7年度当初から「キャリアパス要件Ⅰ」を満たすこととして取り扱っても差し支えない。ただし、必ず令和8年3月末までに当該定める整備を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。

**④キャリアパス要件Ⅱ(研修の実施等)【令和7年度中は年度内に対応することの誓約で可】**

次の一及び二を満たすこと。

一 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及びa又はbに掲げる事項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していること。

a 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(OJT、OFF-JT等)を実施するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。

b 資格取得のための支援(研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用(交通費、受講料等)の援助等)を実施すること。

二 一について、全ての介護職員に周知していること。

※令和7年度に限り、処遇改善計画書において令和8年3月末までに上記一の計画を策定し、研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約すれば、令

和7年度当初から「キャリアパス要件Ⅱ」を満たすこととして取り扱っても差し支えない。ただし、必ず令和8年3月末までに当該計画の策定等を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。

**⑤キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）【令和7年度中は年度内に対応することの誓約で可】**

次の一及び二を満たすこと。

一 介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けていること。具体的には、次のaからcまでのいずれかに該当する仕組みであること。

**a 経験に応じて昇給する仕組み**

「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みであること。

**b 資格等に応じて昇給する仕組み**

介護福祉士等の資格の取得や実務者研修の修了状況に応じて昇給する仕組みであること。ただし、別法人等で介護福祉士等の資格を取得した上で当該事業者や法人で就業する者についても、昇給が図られる仕組みであることを要する。

**c 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み**

「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みであること。ただし、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。

二 一の内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

※常時雇用する者の数が10人未満の事業所等など、労働法規上の就業規則の作成義務がない事業所等においては、就業規則の代わりに内規等の整備・周知により上記二の要件を満たすこととしても差し支えない。

※令和7年度に限り、処遇改善計画書において令和8年3月末までに上記一の仕組みの整備を行うことを誓約すれば、令和7年度当初から「キャリアパス要件Ⅲ」を満たすこととして取り扱っても差し支えない。ただし、必ず令和8年3月末までに当該仕組みの整備を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。

**【注釈2】**

原則として、キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲの要件整備を誓約した上で、令和6年度に処遇改善加算を取得した介護サービス事業所等については、令和6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ります。ただし、当該介護サービス事業所等が、令和7年度の処遇改善計画書において再度要件整備の誓約を行い、令和7年4月以降も処遇改善加算を取得する場合は、令和6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します。

なお、令和7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介護サービス事業所等においては、令和7年度中に当該要件の整備を行い、令和7年度の実績報告書でその旨を報告すること。また、令和6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。

**⑥キャリアパス要件Ⅳ（改善後の年額賃金要件）**

「経験・技能のある介護職員」のうち1人以上は、賃金改善後の賃金の見込額（新加算を算定し実施される賃金改善の見込額を含む。）が年額440万円以上であること（新加算による賃金改善以前の賃金が年額440万円以上で



	<p><u>ある者を除く。</u> )。</p> <p>※以下の場合など、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この限りではない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・小規模事業所等で加算額全体が少額である場合</li> <li>・職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合</li> <li>・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</li> </ul> <p>※令和6年度中は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上の職員の代わりに、<u>新加算の加算額のうち旧特定加算に相当する部分による賃金改善額が月額平均8万円（賃金改善実施期間における平均とする。）以上の職員を置くことにより、上記の要件を満たすこととしていた経過措置は廃止となります。</u></p> <p><b>⑦キャリアパス要件V（介護福祉士等の配置等要件）</b></p> <p>サービス類型ごとに<u>一定以上の介護福祉士等を配置していること。</u></p> <p>具体的には、新加算を算定する事業所又は併設する本体事業所においてサービス類型ごとに別紙1表4に掲げる「サービス提供体制強化加算」、「特定事業所加算」、「入居継続支援加算」又は「日常生活継続支援加算」の各区分の届出を行っていること。</p> <p><b>⑧職場環境等要件【令和7年度中は年度内に対応することの誓約で可】</b></p> <p>別紙1表5-1の「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」及び「やりがい・働きがいの醸成」の<u>区分ごとに2以上の取組を実施すること。</u></p> <p>また、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち<u>3以上の取組（うち⑦又は⑧は必須）を実施すること。</u></p> <p>※「生産性向上推進体制加算」を算定している場合には、「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。</p> <p>※1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者は、④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。</p> <p>※職場環境等の改善に係る取組について、ホームページへの掲載等により公表すること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、新加算の算定状況を報告するとともに、職場環境等要件を満たすために実施した取組項目及びその具体的な取組内容を「事業所の特色」欄に記載すること。当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。</p> <p>※令和7年度においては、<u>処遇改善計画書において令和8年3月末までに職場環境等要件に係る取組を行うことを誓約した場合は、令和7年度当初から職場環境等要件を満たしたものと取り扱っても差し支えない。当該誓約をした場合は、令和8年3月末までに当該取組を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。</u></p> <p>※「<u>介護人材確保・職場環境改善等事業</u>」の申請を行った場合は、<u>令和7年度における職場環境等要件に係る適用を猶予することとする。</u></p>
新加算Ⅱ	賃金改善の実施に加え、新加算Ⅰの①～⑥及び⑧の要件を全て満たすこと。

新加算Ⅲ	賃金改善の実施に加え、新加算Ⅰの①～⑤及び⑧の要件を全て満たすこと。 ただし⑧については、別紙1表5-1の「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」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに1以上の取組を実施するとともに、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち2以上の取組を実施すること。
新加算Ⅳ	賃金改善の実施に加え、新加算Ⅰの①～④及び⑧の要件を全て満たすこと。 ただし⑧については、別紙1表5-1の「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」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに1以上の取組を実施するとともに、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち2以上の取組を実施すること。
新加算Ⅴ	廃止

## 4 新加算の算定に係る事務処理手順

### (1) 体制等に関する届出の提出

新加算の算定に当たっては、介護サービス事業所・施設等ごとに、介護給付費算定又は介護予防・日常生活支援総合事業費算定に係る体制等状況一覧表等の必要書類一式の提出が必要です。

その際、居宅系サービスの場合は算定を開始する月の前月15日、施設系サービスの場合は当月1日までに提出してください。

ただし、当該事業年度において初めて新加算を算定する場合は、算定開始月の前々月の末日までに、処遇改善計画書等と併せて提出してください。

### (2) 処遇改善計画書等の作成・提出

新加算の算定に当たっては、介護職員等処遇改善加算 処遇改善計画書を、別紙様式2-1及び別紙様式2-2に定める様式により作成し、当該事業年度において初めて新加算を算定する月の前々月の末日までに市に提出するとともに、5年間保存して下さい。

#### 【令和7年度限定の取扱い】

(1) 令和7年4月及び5月に新加算を算定する場合又は新加算の区分を変更する場合

**計画書の提出期日 … 令和7年4月15日（火）必着**

**体制届の提出期日 … 令和7年4月15日（火）必着**

(2) 令和7年6月以降に新加算を算定する場合又は区分を変更する場合

4の(1)、(2)に記載する取り扱いとなります（特別な取扱いなし）。

※「介護人材確保・職場環境改善等事業」の申請を行い、職場環境等要件の適用猶予を受けるとする場合には、介護人材確保・職場環境改善等事業計画書を別紙様式2-3及び別紙様式2-4に定める様式により作成し、**岡山県長寿社会課**へ提出してください。

なお、提出方法等については、岡山県長寿社会課ホームページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202201\\_42226.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202201_42226.html)

にてご確認ください。

### (3) 実績報告書等の作成・提出

新加算を算定した介護サービス事業者等は、実績報告書（別紙様式3-1及び3-2）を作

成し、各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに市に提出し、5年間保存して下さい。

なお、令和7年度の新加算の実績報告書の提出期限は、令和8年7月31日（金）の予定です。

#### (4) 複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等の特例

複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等については、別紙様式2及び3の処遇改善計画書等について、事業者（法人）単位で一括して作成することができます。

## 5 変更等の届出

### (1) 変更の届出

新加算を算定する際に提出した処遇改善計画書の内容に、次の①から⑤までのいずれかに該当する変更があった場合は、「変更に係る届出書（別紙様式4）」に必要書類を添付して提出してください。

変更に伴い、加算の区分に変更がある場合は、「体制等に関する届出」の提出も必要です。

また、⑥に係る変更のみである場合には、実績報告書を提出する際に、⑥に定める事項を記載した変更届出書を併せて提出してください。

なお、届出の期日については、居宅系サービスの場合は算定を開始する月の前月15日、施設系サービスの場合は当月1日までに市に提出してください。

#### 【該当する変更事項及び添付書類】

変更事項	添付書類
①会社法の規定による吸収合併、新設合併等により、計画書の作成単位が変更となる場合	・別紙様式2-1
②複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、当該申請に係る介護サービス事業者等に増減（新規指定、廃止等）があった場合	・別紙様式2-1 ・別紙様式2-2
③キャリアパス要件ⅠからⅢまでに関する適合状況に変更（算定する旧処遇改善加算及び新加算の区分に変更が生じる場合に限る）があった場合	・別紙様式2-1 ・別紙様式2-2
④キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置等要件）に関する適合状況に変更があり、算定する加算の区分に変更が生じる場合 ※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、入居継続支援加算や日常生活継続支援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も、変更の届出を行うこと。	・別紙様式2-1 ・別紙様式2-2
⑤算定する新加算の区分の変更を行う場合及び新加算を新規に算定する場合	・別紙様式2-1 ・別紙様式2-2
⑥就業規則を改訂（介護職員の処遇に関する内容に限る）した場合	不要（改訂内容を変更届出書に記載すること）

### (2) 特別事情届出書

事業の継続を図るために、職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、以下の①から④までの事項を記載した「特別な事情に係る届出書（別紙様式5）」の提出が必要です。

なお、年度を超えて介護職員の賃金を引き下げることとなった場合は、次年度の新加算を算定するために必要な届出を行う際に、「特別事情届出書」を再度提出する必要があります。

- ①新加算を算定している介護サービス事業所等の法人の収支（介護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
- ②介護職員等の賃金水準の引き下げの内容
- ③当該法人の経営及び介護職員等の賃金水準の改善の見込み
- ④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

## 6 その他

### (1) 届出内容を証明する資料の保管及び提示

新加算を算定しようとする介護サービス事業者等は、処遇改善計画書の提出に当たり、処遇改善計画書のチェックリストを確認するとともに、記載内容の根拠となる資料及び以下の書類を適切に保管し、市から求めがあった場合には速やかに提示すること。

- ・労働基準法第89条に規定する就業規則等
  - ※賃金・退職手当・臨時の賃金等に関する規程、別紙様式2-1の3(3)のうちキャリアパス要件Ⅰに係る任用要件及び賃金体系に関する規程、別紙様式2-1の3(4)のうちキャリアパス要件Ⅲに係る昇給の仕組みに関する規程を就業規則と別に作成している場合には、それらの規程を含む。
- ・労働保険に加入していることが確認できる書類
  - ※労働保険関係成立届、労働保険概算・確定保険料申告書等

### (2) 新加算の停止

新加算を取得する介護サービス事業者等が以下に該当する場合は、既に支給された新加算の一部若しくは全部を不正受給として、返還又は新加算の取り消しを行います。

- ・新加算の算定額に相当する賃金改善が行われていない、賃金水準の引下げを行いながら特別事情届出書の届出が行われていない等、大臣基準告示及び本通知に記載の算定要件を満たさない場合
- ・虚偽又は不正の手段により加算を受けた場合

### (3) 賃金改善方法の周知について

新加算を算定する介護サービス事業者等は、事業所における賃金改善を行う方法等について処遇改善計画書を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること。

また、職員から新加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

### (4) 労働法規の遵守について

新加算の目的等を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。