

東京都社会保険労務士会

東京都介護職員等処遇改善加算取得促進支援事業

令和7年版 介護サービス事業所向け解説動画

【その1】

介護職員等処遇改善加算制度の概要

特定社会保険労務士 三島 幹雄

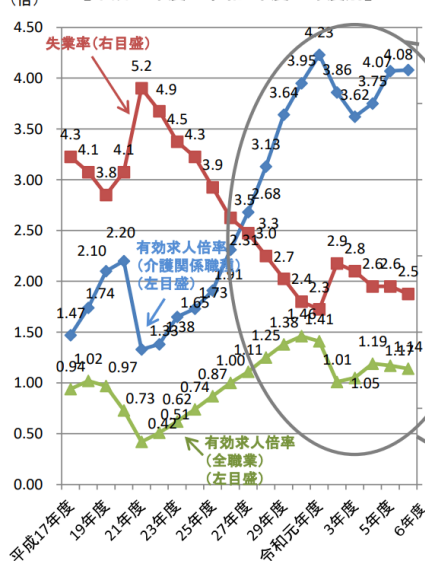
介護人材確保の状況

○ 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。

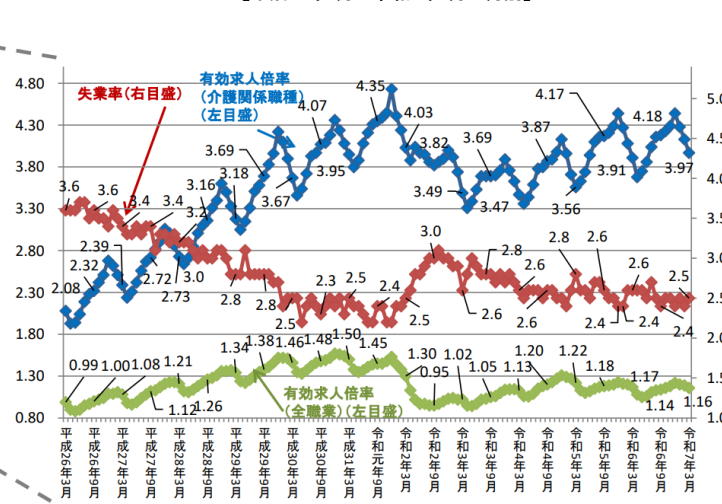
介護関係職種の有効求人倍率は全職業より高く、介護人材の処遇改善を通じて応募者を増やさなければなりません。

介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向

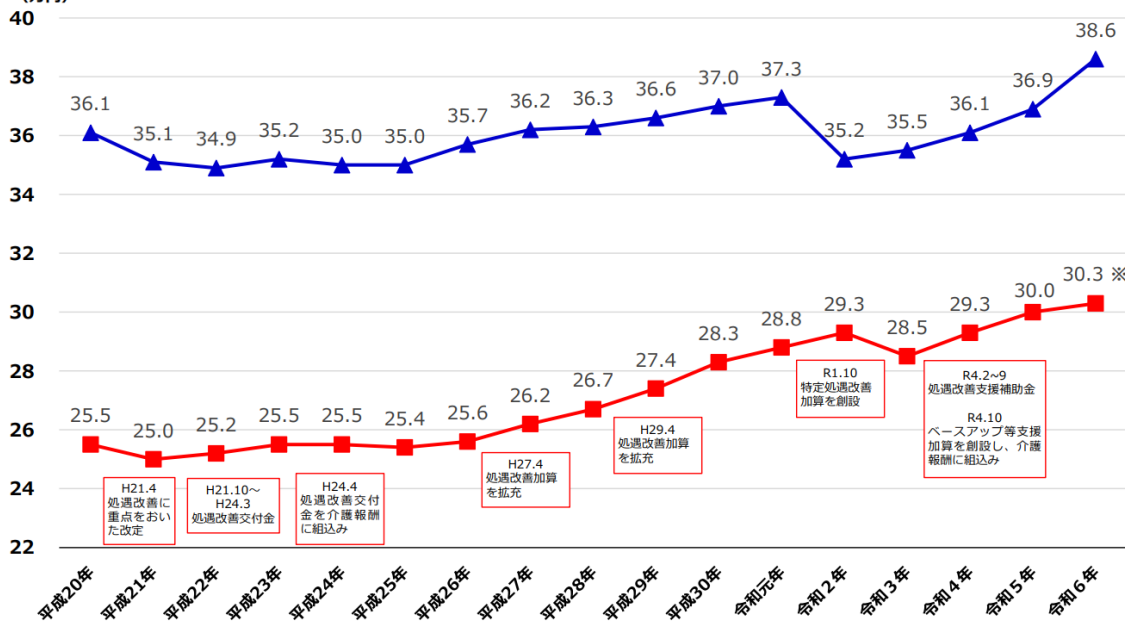
有効求人倍率(介護関係職種)と失業率
【平成17年度～令和6年度/年度別】



有効求人倍率(介護関係職種)(原数値)と失業率(季節調整値)
【平成26年3月～令和7年3月/月別】



賞与込み給与
(万円)



賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金の推移

介護職員の賃金は、全産業平均を8.3万円下回っており、6.9万円下回っていた前年より差が広がっています。

図表はいずれも、厚生労働省老健局「介護人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営支援について」より

【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。 ●全産業平均 (役職者抜き) ■介護職員

介護人材の確保に向けた令和6年度から7年度にかけての動き

令和6年6月の処遇改善加算制度の一本化と加算率の引上げ

旧処遇改善加算、旧特定処遇改善加算、旧ベースアップ等加算から新処遇改善加算制度への一本化と加算率の引上げが行われました。これは「令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップ」を目指したものです。

厚生労働省「一本化リーフレット」より

「処遇改善加算」の制度が一本化（介護職員等処遇改善加算）され、加算率が引き上がります

介護職員の人材確保を更に推し進め、介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへとつながるよう、令和6年6月以降、処遇改善に係る加算の一本化と、加算率の引上げを行います。

新加算の算定要件は、①キャリアパス要件、②月額賃金改善要件、③職場環境等要件、の3つです。令和7年度以降の新加算の完全施行までに、令和6年度のスケジュールを踏まえ、計画的な準備をお願いします。（6年度末まで経過措置期間）

令和6年度補正予算による介護人材確保・職場環境改善等事業

処遇改善加算を取得している事業所のうち、生産性を向上し、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する支援策で、介護職員等の人件費（一時金等）改善や職場環境改善（介護助手を募集するための経費、研修費等）に充てるための補助金が交付されます。

この事業では、処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施するものとし、補助金を申請した場合、処遇改善加算の職場環境等要件は、令和7年度中の適用が猶予されます。

「介護人材確保・職場環境改善等事業」のご案内より

「介護人材確保・職場環境改善等事業」のご案内

Q1. どのような補助金なの？

介護職員等の人件費（一時金等）改善や職場環境改善（介護助手を募集するための経費、研修費等）の取組を支援します。

Q2. 補助金の額はどのように決められるの？

以下の算定式に基づき各事業所が受け取る補助金の額を算定・支給します。

$$\text{令和6年12月の総報酬}（※） \times \text{交付率} = \text{補助額}$$

（ {基本報酬 + 加算減算} × 1単位の ）
単価

※ 12月サービス提供分が他の月と比較して著しく低いなど、事業所の判断で、令和7年1月、2月又は3月サービスを基準の月とすることもできます。

（注）標準的な職員配置の事業所で、常勤介護職員1人当たり5万4千円相当の補助金が各事業所に交付されますが、補助金の使途などによって、介護職員の皆さま全員に一律で5万4千円の人件費の引上げを行うものではありません。

処遇改善加算の更なる取得促進（一部要件の弾力化）

令和7年度中の要件整備を誓約することで、処遇改善加算の職場環境等要件を満たしたものとされます。また、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は、令和7年度中の職場環境等要件の適用が猶予されます。

処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅰ～Ⅲも令和7年度中の整備を誓約することで、要件を満たしたものとする扱いです。

一本化後の現行処遇改善加算制度

令和6年6月の処遇改善加算制度の一本化と加算率の引上げ

令和6年5月までは、算定要件や賃金改善の方法等が異なる介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の三つの加算（以下、これらを総称するときは「旧3加算」という）がありました。令和6年度介護報酬改定で一本化され、加算率も引き上げられています。

一本化後の処遇改善加算は4段階

一本化後の処遇改善加算は、加算率が高いものから順にⅠ～Ⅳの4段階です。

令和6年度だけの経過措置として、加算Ⅰ～Ⅳに直ちに移行することが困難な場合の加算Ⅴが設けられていましたが、令和7年度からは廃止されています。

厚生労働省「一本化リーフレット」より

令和6年5月まで

処遇改善加算	特定処遇改善加算	ベースアップ等加算	合計の加算率
Ⅰ	Ⅰ	有	22.4%
		なし	20.0%
	Ⅱ	有	20.3%
		なし	17.9%
	なし	有	16.1%
		なし	13.7%
Ⅱ	Ⅰ	有	18.7%
		なし	16.3%
	Ⅱ	有	16.6%
		なし	14.2%
	なし	有	12.4%
		なし	10.0%
Ⅲ	Ⅰ	有	14.2%
		なし	11.8%
	Ⅱ	有	12.1%
		なし	9.7%
	なし	有	7.9%
		なし	5.5%

一本化

要件を再編・統合
&
加算率引上げ

令和6年6月から

介護職員等処遇改善加算（新加算）	加算率
Ⅰ	24.5%
Ⅱ	22.4%
Ⅲ	18.2%
Ⅳ	14.5%

+ 新加算Ⅴ

※加算率は全て訪問介護の例

令和6年度中は必ず加算率が上がる仕組み



令和6年度中の経過措置（激変緩和措置）として、新加算Ⅴ(1)～Ⅴ(14)を設けます。

令和6年6月から令和6年度末までの経過措置区分として、現行3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引上げを受けられるように、新加算Ⅴ(1)～Ⅴ(14)を設けます。

(加算率22.1%～7.6%)

処遇改善加算の加算率(サービス別・令和7年度)

一本化とあわせて引き上げられた加算率

右側の表が一本化後の令和6年6月以降の加算率で、これは令和7年度も同じです。左側の表は令和6年5月までの旧3加算の加算率を示しています。

一本化後の加算率は、どのサービスでも一本化前の旧処遇改善加算、旧特定処遇改善加算、旧ベースアップ等加算の合計を上回る水準に引き上げられています。

令和6年度に増加した加算額の一部繰り越し

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、同年度に令和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、これを令和7年度分の賃金改善に充てることが認められていました。

この扱いについては、後述します。

(参考)令和6年5月までの一本化前の加算率

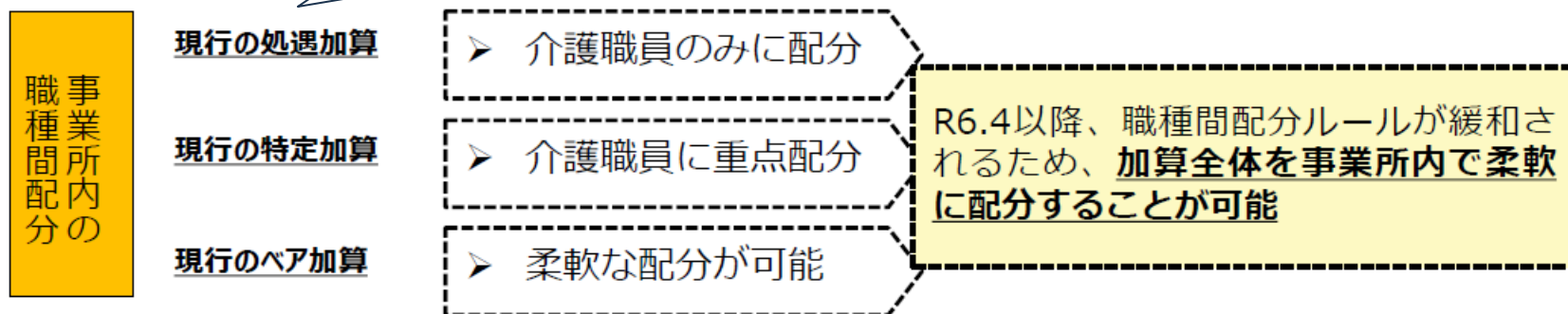
サービス区分	介護職員処遇改善加算			介護職員等特定処遇改善加算		介護職員等ベースアップ等支援加算	令和6年度改定における加算率の引上げ	介護職員等処遇改善加算 (一本化後の加算率)			
	I	II	III	I	II			I	II	III	IV
訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%	6.3%	4.2%	2.4%	2.1%	24.5%	22.4%	18.2%	14.5%
夜間対応型訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%	6.3%	4.2%	2.4%	2.1%	24.5%	22.4%	18.2%	14.5%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13.7%	10.0%	5.5%	6.3%	4.2%	2.4%	2.1%	24.5%	22.4%	18.2%	14.5%
(介護予防)訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%	2.1%	1.5%	1.1%	1.0%	10.0%	9.4%	7.9%	6.3%
通所介護	5.9%	4.3%	2.3%	1.2%	1.0%	1.1%	1.0%	9.2%	9.0%	8.0%	6.4%
地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%	1.2%	1.0%	1.1%	1.0%	9.2%	9.0%	8.0%	6.4%
(介護予防)通所リハビリテーション	4.7%	3.4%	1.9%	2.0%	1.7%	1.0%	0.9%	8.6%	8.3%	6.6%	5.3%
(介護予防)特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%	1.8%	1.2%	1.5%	1.3%	12.8%	12.2%	11.0%	8.8%
地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%	1.8%	1.2%	1.5%	1.3%	12.8%	12.2%	11.0%	8.8%
(介護予防)認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%	3.1%	2.4%	2.3%	2.3%	18.1%	17.4%	15.0%	12.2%
(介護予防)小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%	1.5%	1.2%	1.7%	1.5%	14.9%	14.6%	13.4%	10.6%
看護小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%	1.5%	1.2%	1.7%	1.5%	14.9%	14.6%	13.4%	10.6%
(介護予防)認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%	3.1%	2.3%	2.3%	2.1%	18.6%	17.8%	15.5%	12.5%
介護福祉施設サービス	8.3%	6.0%	3.3%	2.7%	2.3%	1.6%	1.4%	14.0%	13.6%	11.3%	9.0%
地域密着型介護老人福祉施設	8.3%	6.0%	3.3%	2.7%	2.3%	1.6%	1.4%	14.0%	13.6%	11.3%	9.0%
(介護予防)短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%	2.7%	2.3%	1.6%	1.4%	14.0%	13.6%	11.3%	9.0%
介護保健施設サービス	3.9%	2.9%	1.6%	2.1%	1.7%	0.8%	0.7%	7.5%	7.1%	5.4%	4.4%
(介護予防)短期入所療養介護(老健)	3.9%	2.9%	1.6%	2.1%	1.7%	0.8%	0.7%	7.5%	7.1%	5.4%	4.4%
(介護予防)短期入所療養介護(病院等老健以外)	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%	0.5%	0.5%	5.1%	4.7%	3.6%	2.9%
介護医療院サービス	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%	0.5%	0.5%	5.1%	4.7%	3.6%	2.9%
(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	2.6%	1.9%	1.0%	1.5%	1.1%	0.5%	0.5%	5.1%	4.7%	3.6%	2.9%

処遇改善加算による賃金改善の対象職種

賃金改善の職種間配分ルールを統一

旧3加算による賃金改善の職種間配分ルールは、加算ごとに異なっていましたが、処遇改善加算制度の一本化により、職種間配分ルールも統一されています。

講師補足：一本化当時の資料のため「現行の」は「旧」と読み替えてください。



厚生労働省 老健局 老人保健課「介護職員等の処遇改善について〈令和6年度介護報酬改定における介護職員処遇改善加算等の一本化等について〉」より

処遇改善加算(Ⅰ～Ⅳ)による賃金改善の職種間配分ルール

介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとしますが、事業所内で柔軟な配分を認めます。

介護人材の処遇の状況(調査結果)

令和6年度介護従事者処遇状況等調査結果のポイント

- **介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所における介護職員（月給・常勤の者）の基本給等**(※1)について、令和5年度と令和6年度を比較すると**11,130円の増(+4.6%)**となっている。
- また、**平均給与額**(※2)については、令和5年度と令和6年度を比較すると**13,960円の増(+4.3%)**となっている。

介護職員等処遇改善加算取得	令和5年9月	令和6年9月	差 額
基本給等（月給・常勤の者）	242,680円	253,810円	+11,130円
平均給与額	324,240円	338,200円	+13,960円

- ※1 基本給等 = 基本給（月額） + 手当のうち毎月決まって支払われる手当（通勤手当、扶養手当、超過労働給与額等は含まない。）
- ※2 平均給与額 = 基本給（月額） + 手当 + 一時金（4～9月の支給金額の1/6。賞与等含む。）
- ※3 金額は10円未満を四捨五入している。
- ※4 調査対象となった施設・事業所に、令和5年度と令和6年度ともに在籍している介護職員について比較している。

賃金改善の実施方法（複数回答）	
ベースアップ等により対応	59.8%
定期昇給	43.6%
各種手当の新設	17.8%
既存の各種手当の引き上げ	24.4%
賞与等の引き上げまたは新設	33.1%

令和6年度の加算の取得状況	本調査(R6.9時点)	参考)介護給付費等実態統計
介護職員等処遇改善加算（新加算）	95.5%	95.1% ※
① 新加算Ⅰ	45.7%	42.3% ※
② 新加算Ⅱ	32.2%	36.0% ※
③ 新加算Ⅲ	11.8%	11.1% ※
④ 新加算Ⅳ	2.6%	2.6% ※
⑤ 新加算Ⅴ（経過措置）	3.2%	3.1% ※

※ 介護給付費等実態統計による特別集計（直近である令和6年9月サービス提供分）

給与等の引き上げの対象者（複数回答）	
施設・事業所の職員全員	58.2%
調査対象サービスの介護従事者全員	14.1%
調査対象サービスの介護職員全員	10.7%
何らかの要件に該当した調査対象サービスの介護従事者	15.6%

加算額の一部の令和7年度への繰越状況		介護職員等処遇改善加算の届出を行わない理由（複数回答）※上位4つを掲載	
加算額の一部を令和7年度に繰り越した（予定）	14.3%	事務作業が煩雑	39.6%
加算の全額を令和6年度分の賃金改善に充てた（予定）	80.7%	利用者負担の発生	22.4%
		算定要件を達成できない	22.1%
		届出に必要な事務を行える職員がいない	22.0%

介護職員以外に配分した職員の範囲（複数回答）※上位5つを掲載	
看護職員	51.9%
生活相談員・支援相談員	50.8%
事務職員	37.9%
P T・O T・S T又は機能訓練指導員	34.3%
介護支援専門員	32.8%

算定要件の基本となる考え方

国の指針が示す視点

国は、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の中で、次の5つの視点から、福祉人材確保のために講ずべき措置を示しています。

①	就職期の若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着の促進を図るための「労働環境の整備の推進」
②	今後、ますます増大する福祉・介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、従事者の資質の向上を図るための「キャリアアップの仕組みの構築」
③	国民が、福祉・介護サービスの仕事が今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であること等について理解し、福祉・介護サービス分野への国民の積極的な参入・参画が促進されるための「福祉・介護サービスの周知・理解」
④	介護福祉士や社会福祉士等の有資格者等を有効に活用するため、潜在的有資格者等の掘り起こし等を行うなどの「潜在的有資格者等の参入の促進」
⑤	福祉・介護サービス分野において、新たな人材として期待される、他分野で活躍している人材、高齢者等の「多様な人材の参入・参画の促進」

厚生労働省サイト「福祉人材確保対策」より

まず、介護サービスが「魅力ある仕事として評価・選択される」には、労働環境の整備が欠かせません（①の視点）。介護人材は人数だけ増やせばよいわけではなく、「質の高いサービスを確保」する必要がありますので、「従事者の資質の向上を図るための『キャリアアップの仕組みの構築』」が求められます（②の視点）。

この①と②の視点は、処遇改善加算の算定要件につながります。

現行処遇改善加算の算定要件

表は、処遇改善加算Ⅰ～Ⅳと算定要件との関係を示したものです。加算率が高い上位区分を受けるためには、多くの要件を満たす必要があります。現行処遇改善加算の算定要件は、キャリアパス要件、職場環境等要件、月額賃金改善要件の三つに大別されます。

加算Ⅰ～Ⅳと算定要件との関係

※ 表は講師作成

	月額賃金改善要件Ⅰ	月額賃金改善要件Ⅰ	キャリアパス要件Ⅰ	キャリアパス要件Ⅱ	キャリアパス要件Ⅲ	キャリアパス要件Ⅳ	キャリアパス要件Ⅴ	職場環境等要件		
	新加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善	旧ベア加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善	任用要件・賃金体系の整備等	研修の実施等	昇給の仕組みの整備	改善後の賃金要件(440万円人以上)	介護福祉士等の配置	区分ごとに1以上の取組(生産性向上は2以上)	区分ごとに2以上の取組(生産性向上は3以上)	HP掲載等を通じた見える化
介護職員等処遇改善加算Ⅰ	○	(○)	○	○	○	○	○	—	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅱ	○	(○)	○	○	○	○	—	—	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅲ	○	(○)	○	○	○	—	—	○	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅳ	○	(○)	○	○	—	—	—	○	—	—

注 令和7年度の職場環境等要件は、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うこととして差し支えない。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。

注 (○)は令和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日までの間において、新規に処遇改善加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合に満たす要件。

現行処遇改善加算(Ⅰ～Ⅳ)では、全区分共通で**赤枠**部分の算定要件を満たす必要があります。

現行処遇改善加算のキャリアパス要件

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲは、令和7年度内の対応を誓約することでも要件を満たしたものとされます。この経過措置の適用を受けたとしても令和8年3月までには要件を整備しなければなりません。未対応の事業所は、国が示す作成例（動画【その2】で紹介）などを参考に準備を進めてください。

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

R7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。

R7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）

R7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

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。



小規模事業所等で職種間の賃金バランスに配慮が必要な場合などは、適用が免除されます。

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。

加算区分に応じたキャリアパス要件

加算Ⅰ

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅴ

加算Ⅱ

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅳ

加算Ⅲ

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ

加算Ⅳ

キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ

キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱは新加算Ⅰ～Ⅳのすべてに求められる。

月額賃金改善要件、職場環境等要件

月額賃金改善要件は、事業所が受けた加算の一定割合を毎月の給与で払うことを求めるもので、月額賃金改善要件Ⅰは令和7年度から適用されています。

職場環境等要件は一本化前の旧加算（旧処遇改善加算、旧特定処遇改善加算）にもありましたが、令和7年度から内容が見直され、求められる取組数も増えました。ただし、令和7年度中は誓約によることができるほか、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適用が猶予されます。

2

月額賃金改善要件

R7年度から適用

I～IV

月額賃金改善要件Ⅰ

- 新加算Ⅳ相当の加算額の2分の1以上を、月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる。



R6年まで加算による賃金改善の多くを一時金で行っていた場合は、一時金の一部を基本給・毎月の手当に付け替える対応が必要になる場合があります。（賃金総額は一定のままで可）

R6年5月までに旧ペア加算未算定で、令和8年3月までに加算Ⅰ～Ⅳの算定を受ける場合のみ適用

I～IV

月額賃金改善要件Ⅱ

- 前年度と比較して、現行のベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の新たな基本給等の改善（月給の引上げ）を行う。



新加算Ⅰ～Ⅳへの移行に伴い、現行ペア加算相当が新たに増える場合、新たに増えた加算額の3分の2以上、基本給・毎月の手当の新たな引上げを行う必要があります。

3

職場環境等要件

R7年度中は年度内の対応の誓約で可。また、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適用を猶予

I・II

- 6の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上、うち一部は必須）取り組む。情報公表システム等で実施した取組の内容について具体的に公表する。

III・IV

- 6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。

令和7年度処遇改善加算の注意点

✓ 令和7年度中の要件整備

「処遇改善加算の更なる取得促進」として、職場環境等要件とキャリアパス要件Ⅰ～Ⅲについては、令和7年度中の整備を誓約することで要件を満たしたものとされます。また、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は、令和7年度中の職場環境等要件の適用が猶予されます。これらの扱いを受けている算定要件については、令和8年3月までに整備し、実際に取り組みなければなりません。

✓ 経験・技能のある介護職員への月額8万円の賃金改善要件がなくなった

一本化前の旧特定処遇改善加算の要件であった経験・技能のある介護職員への月額8万円の賃金改善は算定要件から外れ、「賃金改善後の賃金の見込額が年額440万以上であること」がキャリアパス要件Ⅳになりました。令和6年度は“月額8万円の賃金改善”でもキャリアパス要件Ⅳを満たすとされていたため、これで処遇改善加算Ⅱ以上を受けていた事業所は、令和7年度から経験・技能のある介護職員について“年額440万円以上の賃金改善”に取り組みなければなりません。

✓ キャリアパス要件Ⅰ・Ⅲの「就業規則等の明確な根拠規程」の範囲が示された

「就業規則等」が「労働法規上の就業規則」を指すと明確に示されました（労働法規上の就業規則の作成義務がない10人未満の事業所では、就業規則の代わりに内規等の整備・周知によることでも差し支えありません）。令和7年度中に就業規則（賃金規程等を含む）についても整備が必要となります。

✓ 職場環境等要件と介護人材確保・職場環境改善等事業補助金の要件との整合

介護人材確保・職場環境改善等事業の補助金には、処遇改善加算の職場環境等要件と重なる取組を求めた要件があり、職場環境等要件をこれと整合させることが必要です。

✓ 令和6年度から繰り越した加算額の配分

令和6年度の加算額の一部を令和7年度に繰り越した事業所は、令和7年度の加算額だけでなく、この繰り越し分も令和7年度内の賃金改善実施期間で配分することが必要です。

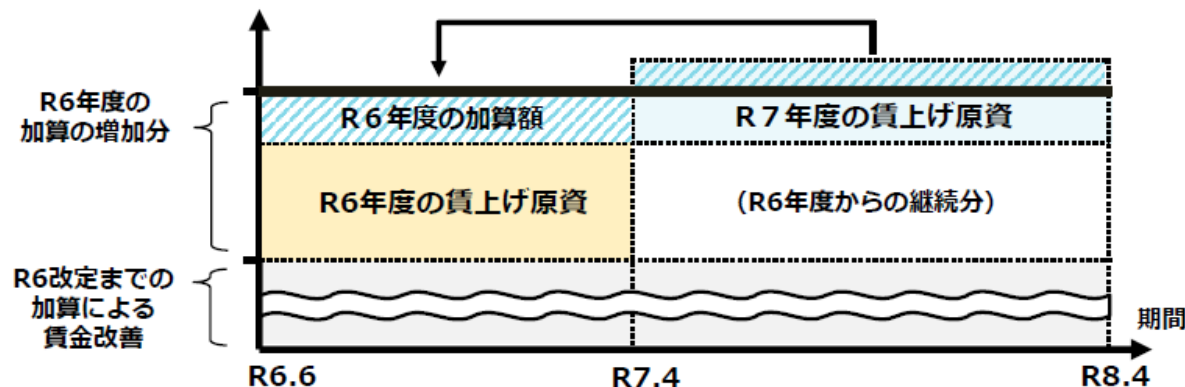
令和6年度から繰り越した加算額の配分

- 介護現場で働く方々の賃上げへとつながるよう、事業所の過去の賃上げ実績をベースとしつつ、今般の報酬改定による加算措置の活用や、賃上げ促進税制の活用を組み合わせることにより、令和6年度に+2.5%、令和7年度に+2.0%のベースアップを実現いただくようお願いしている。
- こうした中で、今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置しており、令和7年度分を前倒しして、賃上げいただくことも可能である。
 - ※ 今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置し、3年目の対応については、令和8年度予算編成過程で検討する。
 - ※ 前倒した令和6年度の加算額の一部を、令和7年度に繰り越して賃金改善に充てることも可。

(具体的な取扱い)

- ・ 新加算の加算額については、令和6・7年度の2か年で全額が賃金改善に充てられていけばよいこととする。
- ・ 令和6年度の加算額のうち、令和7年度に繰り越した部分については、その金額を令和6年度の計画書・実績報告書に記載した上で、令和7年度の計画書・実績報告書で、職員の賃金改善に充てることの計画・報告の提出を求めることとする。

R7年度の賃上げ原資の一部を、R6年度の加算に前倒して措置
(前倒したR6年度の加算額の一部を、R7年度に繰り越し可能)



令和6年度の加算額のうち、令和7年度に繰り越した部分があるときは、その分を必ず令和7年度の賃金改善実施期間内に配分してください。

令和7年度 介護職員等処遇改善加算 取得促進支援事業

無料相談

介護職員等処遇改善加算を取得していない、

または 上位の加算を目指したい とお考えの

事業所様へ

東京都社会保険労務士会では、東京都より委託を受け、都内介護サービス事業所向けに以下の取得、変更についての「無料電話相談窓口」を開設いたします。また、訪問により直接アドバイスをいたします。

- ・ 介護職員等処遇改善加算の新規取得
- ・ 介護職員等処遇改善加算の上位区分への変更
- ・ 誓約で算定された事業所への要件整備

本事業のお問い合わせは事業所様が対象です。

他県の事業所様やコンサルタント等のお問い合わせにはお答えいたしかねます。

毎週月・水・金曜日(祝日を除く)に開催!

※詳しくは東京都社会保険労務士会のホームページでご確認ください



**フリー
ダイヤル**

0120-179-117 (都内限定)

受付時間/午前9:30～午後4:30 (1回あたり30分まで)

訪問でのアドバイスをご希望の場合、まずは、お電話にてご予約ください。
追って、福祉・介護職員処遇改善コンサルタントからご連絡いたします。