障障発0331第１号
こ支障第78号
令和８年３月31日

都道府県
各　指定都市　障害福祉・児童福祉主管部（局）長　殿
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長
（　公　印　省　略　）

こども家庭庁
支援局障害児支援課長
（　公　印　省　略　）

「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８年度分）

福祉・介護職員の処遇改善については、平成23年度まで実施した福祉・介護人材の処遇改善事業における助成金による賃金改善の効果を継続させるため、平成24年度の障害福祉サービス等報酬改定において福祉・介護職員処遇改善加算を創設した。その後も累次の改定により加算率等の充実を図っており、令和元年10月に福祉・介護職員等特定処遇改善加算、令和４年10月に福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を創設した。加えて、令和６年６月からは、これらの加算を一本化し、福祉・介護職員等処遇改善加算を創設した。

さらに、令和８年度障害福祉サービス等報酬改定においては、障害福祉分野の職員の他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和９年度障害福祉サービス等報酬改定を待たずに期中改定を実施し、福祉・介護職員等処遇改善加算の対象の障害福祉従事者への拡大や、生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分の創設に加え、これまで処遇改善加算の対象外であった、計画相談支援、障害児相談支援及び地域相談支援に福祉・介護職員等処遇改善加算を創設することとした。

加算の算定については、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成18年厚生労働省告示第523号）、「こども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める基準並びに厚生労働大臣が定める基準」（平成18年厚生労働省告示第543号）、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定地域相談支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第124号）、「障害者の日常生活及び

社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定計画相談支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第125号）、「児童福祉法に基づく指定通所支援及び基準該当通所支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第122号）、「児童福祉法に基づく指定入所支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第123号）、「こども家庭庁長官が定める児童等」（平成24年厚生労働省告示第270号）、「児童福祉法に基づく指定障害児相談支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第126号）において示しているところであるが、今般、基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例を下記のとおりお示しするので、ご了知の上、貴管内の関係団体及び関係機関にその周知をお願いしたい。

なお、本通知は、令和８年度の福祉・介護職員等処遇改善加算に係る届出から適用することとし、「福祉・介護職員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年度分）」（令和７年３月７日付け障障発0307第１号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知・こ支障第11号こども家庭庁支援局障害児支援課長通知）は令和８年３月31日をもって廃止する。

記

１．基本的考え方

令和８年度障害福祉サービス等報酬改定については、「「強い経済」を実現する総合経済対策」（令和７年11月21日閣議決定。以下「総合経済対策」という。）において、「人材不足が厳しい状況にある障害福祉分野についても、介護分野における対応も踏まえつつ、その経営状況等を踏まえた賃上げ措置等の支援を行う」とされたことを踏まえ、令和９年度障害福祉サービス等報酬改定を待たずに、期中改定を実施することとした。

また、令和７年度補正予算において、障害福祉分野における賃上げに対する支援を盛り込み、障害福祉従事者に対して幅広く賃上げ支援を実施している。

こうした状況を踏まえ、令和８年度障害福祉サービス等報酬改定においては、福祉・介護職員のみならず、障害福祉従事者を対象に、幅広く月1.0万円（3.3%）の賃上げを実現する措置を実施するとともに、生産性向上や協働化に取り組む事業者の福祉・介護職員を対象に、月0.3万円（1.0%）の上乗せ措置を実施（※）することとした。

（※）定期昇給0.6万円を含め、合計で、福祉・介護職員について最大月1.9万円（6.3%）の賃上げが実現する措置

具体的には、今回から、福祉・介護職員等処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という。）の対象について、福祉・介護職員のみから障害福祉従事者に拡大するとともに、生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分を設けることに加え、これまで処遇改善加算の対象外であった、計画相談支援、障害児相談支援及び地域相談支援について、新たに処遇改善加算を設けることとした。

あわせて、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。）の申請事務負担軽減の観点から、処遇改善加算の算定に当たっては、生産性向上や協働化に取り組む事業者や新たに処遇改善加算の対象とな

る事業者への配慮措置を講じることとした。

２．処遇改善加算の仕組みと賃金改善の実施等

（１）処遇改善加算の単位数

処遇改善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（処遇改善加算を除く。）を加えた１月当たりの総単位数に、加算区分及びサービス類型別の加算率を乗じた単位数を算定する。当該加算率は、令和８年４月及び５月については、別紙１表１－１に掲げる加算区分及びサービス類型別の加算率とし、令和８年６月以降については、別紙１表１－２及び１－４に掲げる加算区分及びサービス類型別の加算率とする。また、令和８年４月及び５月については、別紙１表１－３に掲げるサービスは処遇改善加算の算定対象外とする。

（２）賃金改善の実施に係る基本的な考え方

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。

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うものとする。この場合、本通知５（２）の届出を行う場合を除き、特定した項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。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。

令和８年度に、令和７年度と比較して増加した加算額（処遇改善加算の新規算定や上位区分への移行（令和８年６月以降の処遇改善加算Ⅰロ及びⅡロへの移行も含む。）により増加した加算額に加え、令和８年度障害福祉サービス等報酬改定による加算率の引上げ（令和８年６月以降の算定分に限る。）により増加した加算額をいう。）について、障害福祉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改善を新規に実施しなければならない。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（以下「基本給等」という。）の額を変更し、賃金水準を一律に引き上げることをいう。以下同じ。）により行うことを基本とする。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（例えば、賃金体系等を整備途上である場合）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ない。

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（※）、特に経験・技能のある福祉・介護職員（介護福祉士等であって、経験・技能を有する福祉・介護職員と認められる者をいう。具体的には、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年以上の福祉・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、各障害福祉サービス事業者等の裁量で設定することとする。以下同じ。）の処遇改善が重要であることに留意しつつ、障害福祉サービス事業者等の判断により、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する。ただし、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に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。

（※）福祉・介護職員は、次のいずれかの職種とする。

ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、保育士、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、就労定着支援員、就労選択支援員、地域生活支援員、訪問支援員、夜間支援従事者、共生型障害福祉サービス等事業所及び特定基準該当障害福祉サービス等事業所に従事する介護職

各障害福祉サービス等の人員基準において置くべきこととされている従業者の職種に限らず、上記の対象職種に該当する従業者は対象となること。

上記の他、各障害福祉サービス等の人員基準において置くべきこととされていないが、福祉・介護職員と同様に、利用者への直接的な支援を行うこととされ、その配置を報酬上の加算として評価されている以下の職員については対象に含めて差し支えないこととする。

① 就労継続支援Ａ型の「賃金向上達成指導員」（賃金向上達成指導員配置加算）

② 就労継続支援Ｂ型の「目標工賃達成指導員」（目標工賃達成指導員配置加算）

③ 児童発達支援及び放課後等デイサービスの「指導員等」（児童指導員等加配加算におけるその他の従業者）

３．処遇改善加算の要件

（１）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

処遇改善加算Ⅰ（令和８年４月及び５月の算定に限る。以下同じ。）及び処遇改善加算Ⅰイ（令和８年６月以降の算定に限る。以下同じ。）の算定に当たっては、２に規定する賃金改善の実施に加え、以下の①から⑦までに掲げる要件を全て満たすこと。ただし、処遇改善加算Ⅱ（令和８年４月及び５月の算定に限る。以下同じ。）及び処遇改善加算Ⅱイ（令和８年６月以降の算定に限る。以下同じ。）については⑥の要件、処遇改善加算Ⅲについては⑤及び⑥の要件、処遇改善加算Ⅳについては④から⑥までの要件を満たさなくても算定することができる。

また、処遇改善加算Ⅰロ（令和８年６月以降の算定に限る。以下同じ。）の算定に当たっては、処遇改善加算Ⅰイの算定要件に加えて⑧の要件を、処遇改善加算Ⅱロ（令和８年６月以降の算定に限る。以下同じ。）の算定に当たっては、処遇改善加算Ⅱイの算定要件に加えて⑧の要件を満たすこととする。

① 月額賃金改善要件（月給による賃金改善）

処遇改善加算Ⅳの加算額の２分の１以上を基本給等の改善に充てること。また、障害福祉サービス等事業所が処遇改善加算Ⅳ以外の区分の処遇改善加算を算定する場合にあっては、仮に処遇改善加算Ⅳを算定する場合に見込まれる加算額の２分の１以上を基本給等の改善に充てること。

なお、処遇改善加算を未算定の障害福祉サービス等事業所が新規に処遇改善加算を算定し始める場合を除き、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。また、既に本要件を満たしている障害福祉サービス等事業所においては、新規の取組を行う必要はない。ただし、この要件を満たすために、新規の基本給等の引上げを行う場合、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。

② キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）

次の一から三までを全て満たすこと。

一　福祉・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（福祉・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、全ての福祉・介護職員に周知していること。

ただし、常時雇用する者の数が10人未満の障害福祉サービス等事業所など、労働法規上の就業規則の作成義務がない障害福祉サービス等事業所においては、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も差し支えない。また、令和８年度においては、処遇改善加算の申請時点において、⑧の令和８年度特例要件を満たす障害福祉サービス等事業所に限り、処遇改善計画書において令和９年３月末までに上記一及び二の定めの整備を行うことを誓約した場合は、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅰを満たしているものとして取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、令和９年３月末までに当該定めの整備を行い、実績報告書においてその旨を報告することとする。

③ キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

次の一及び二を満たすこと。

一　福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、福祉・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の確保をしていること。

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、福祉・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、全ての福祉・介護職員に周知していること。

ただし、令和８年度においては、処遇改善加算の申請時点において、⑧の令和８年度特例要件を満たす障害福祉サービス等事業所に限り、処遇改善計画書において令和９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した場合は、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅱを満たしているものとして取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、令和９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とする。

④　キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）

次の一及び二を満たすこと。

一　福祉・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等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程を書面で整備し、全ての福祉・介護職員に周知していること。

ただし、常時雇用する者の数が10人未満の障害福祉サービス等事業所など、労働法規上の就業規則の作成義務がない障害福祉サービス等事業所においては、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。また、令和８年度においては、処遇改善加算の申請時点において、⑧の令和８年度特例要件を満たす障害福祉サービス等事業所に限り、処遇改善計画書において令和９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した場合は、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅲを満たしているものとして取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、令和９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。

⑤　キャリアパス要件Ⅳ（改善後の年額賃金要件）

経験・技能のある福祉・介護職員のうち１人以上は、賃金改善後の賃金の見込額（処遇改善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460万円以上であること（処遇改善加算による賃金改善以前の賃金が年額460万円以上である者を除く。）。

なお、キャリアパス要件Ⅳについては、後述する「⑦職場環境等要件」

において、全体から14以上の取組を実施している場合は、要件を満たしているものとする。

また、令和８年度においては、処遇改善加算の申請時点において、処遇改善計画書において令和９年３月末までに上記の賃金改善又は上記の「⑦職場環境等要件」について全体から14以上の取組を行うことを誓約した場合は、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅳを満たしているものとして取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、令和９年３月末までに当該賃金改善を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。

⑥　キャリアパス要件Ⅴ（配置等要件）

福祉専門職員配置等加算（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護にあたっては特定事業所加算）の届出を行っていること。

※　重度障害者等包括支援、施設入所支援、短期入所、就労定着支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援にあっては配置等要件に関する加算が無いため、配置等要件は不要とする。

⑦　職場環境等要件

処遇改善加算を算定する場合は、別紙１表３に掲げる処遇改善の取組を実施すること。

その際、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ロを算定する場合は、別紙１表３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２以上の取組を実施し、処遇改善加算Ⅲ又はⅣを算定する場合は、上記の区分ごとに１以上の取組を実施するとともに全体で８以上の取組を実施すること。

また、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ロを算定する場合は、同表中「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３以上の取組（うち⑱は必須）を実施し、処遇改善加算Ⅲ又はⅣを算定する場合は「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち２以上の取組を実施すること。ただし、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、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。

さらに、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ロを算定する場合は、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、障害福祉サービス等情報公表制度を活用し、処遇改善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記載すること。当該制度以外においても、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。

ただし、令和８年度においては、処遇改善加算の申請時点において、⑧の令和８年度特例要件を満たす障害福祉サービス等事業所に限り、処遇改善計画書において令和９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、処遇改善加算の申請時点から職場環境等要件を満たしているものとして取り扱うこととする。また、処遇改善加算Ⅲ又はⅣ

を算定する場合の全体で８以上の取組を実施することについては、⑧の令和８年度特例要件を満たす障害福祉サービス等事業所に限らず、全ての障害福祉サービス等事業所について、処遇改善計画書において令和９年３月末までに取組を行うことを誓約した場合は、処遇改善加算の申請時点から職場環境等要件を満たしているものとして取り扱うこととする。これらの誓約をした場合は、令和９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。

⑧　令和８年度特例要件

生産性向上や協働化に係る取組として以下の（ア）又は（イ）いずれかの取組を行うとともに、（ウ）の取組を行っていること。

（ア）別紙１表３の「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５以上の取組（うち⑱及び㉑は必須）を実施すること。

ただし、令和８年度においては、処遇改善計画書において令和９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、処遇改善加算の申請時点から職場環境等要件を満たしているものとして取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、令和９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。

（イ）障害福祉サービス等事業所が所属する法人が、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第128条第１号イに規定する社会福祉連携推進法人（以下単に「社会福祉連携推進法人」という。）に所属していること。

（ウ）処遇改善加算Ⅱロの加算額の２分の１以上を基本給等の改善に充てること。

なお、処遇改善加算を未算定の障害福祉サービス等事業所が新規に処遇改善加算を算定し始める場合を除き、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。また、既に本要件を満たしている障害福祉サービス等事業所においては、新規の取組を行う必要はない。ただし、この要件を満たすために、新規の基本給等の引上げを行う場合、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。

※　重度障害者等包括支援、施設入所支援、短期入所、就労定着支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援にあっては配置等要件に関する加算がなく、処遇改善加算Ⅱロの加算率が設定されていないため処遇改善加算Ⅰロの加算額の２分の１以上を基本給等の改善に充てることとする。

また、令和８年度においては、処遇改善加算の申請時点において、処遇改善計画書において令和９年３月末までに上記の賃金改善を行うことを誓約した場合は、処遇改善加算の申請時点から（ウ）の要件を満たしているものとして取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、令和９年３月末までに当該賃金改善を行い、実績報告書においてその旨を報告すること。

（２）別紙１表１－４に掲げる障害福祉サービス等事業所

処遇改善加算の算定に当たっては、２に規定する賃金改善の実施に加え、

以下の①又は②に掲げる要件のいずれかを満たすこと。

① 令和８年度特例要件

生産性向上や協働化に係る取組として以下のいずれかの取組を行っていること。

（ア）別紙１表３の「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５以上の取組（うち⑱及び㉑は必須）を実施すること。

ただし、令和８年度においては、処遇改善計画書において令和９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、処遇改善加算の申請時点から職場環境等要件を満たしているものとして取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、令和９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。

（イ）障害福祉サービス等事業所が所属する法人が、社会福祉連携推進法人に所属していること。

② 処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件

処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件として、

以下の（ｉ）から（iii）までに掲げる要件を全て満たしていること。

（ｉ）キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）

次の一から三までを全て満たすこと。

一　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（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、全ての職員に周知していること。

ただし、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障害福祉サービス等事業所においては、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も差し支えない。また、令和８年度においては、処遇改善計画書において令和９年３月末までに上記一及び二の定めの整備を行うことを誓約した場合は、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅰを満たしているものとして取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、令和９年３月末までに当該定めの整備を行い、実績報告書においてその旨を報告することとする。

（ⅱ）キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

次の一及び二を満たすこと。

一　職員の職務内容等を踏まえ、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の確保をしていること。

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、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、全ての職員に周知していること。

ただし、令和８年度においては、処遇改善計画書において令和９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した場合は、処遇改善加算申請時点からキャリアパス要件Ⅱを満たしているものとして取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、令和９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とする。

（ⅲ）職場環境等要件

別紙１表３に掲げる「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以上の取組を実施し、「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。ただし、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、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。また、令和８年度においては、処遇改善計画書において令和９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、処遇改善加算申請時点から職場環境等要件を満たしているものとして取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、令和９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とする。

４．処遇改善加算の算定に係る事務処理手順

令和８年度に処遇改善加算を算定しようとする障害福祉サービス事業者等は、それぞれの期日までに以下の届出を行うこと。

（１）体制等状況一覧表等の届出（体制届出）

処遇改善加算の算定に当たっては、障害福祉サービス等事業所ごとに、介護給付費等の算定に係る体制等状況一覧表等の必要書類一式（以下「体制届出」という。）の提出を行うこと。

その際、算定を開始する月の前月15日までに、当該障害福祉サービス等事業所の所在する都道府県知事等（当該障害福サービス等事業所の指定等権者が都道府県知事である場合は都道府県知事とし、当該障害福祉サービス等事業所の指定等権者が市町村長（特別区長を含む。以下同じ。）である場合は市町村長とする。以下同じ。）に提出するものとする。

なお、令和８年４月から新規に処遇改善加算を算定し始める場合又は処遇改善加算の区分を変更する場合の体制届出の期日は、令和８年４月１日とする。ただし、下記（２）のとおり、処遇改善計画書の届出期日が令和８年４月15日であることを踏まえ、都道府県知事等は、処遇改善加算に係る体制届出の期日を令和８年４月15日としても差し支えない。また、体制届出の期日を令和８年４月１日とする場合であっても、都道府県知事等は、令和８年４月15日までの間に障害福祉サービス事業者等が届け出た処遇改善加算の算定区分の変更等を受け付ける等、柔軟な取扱いとすること。

あわせて、令和８年６月に処遇改善加算が新設されるサービス（計画相談

支援、障害児相談支援及び地域相談支援）の障害福祉サービス等事業所（以下「加算新設事業所」という。）のみが所属する障害福祉サービス事業者等など、令和８年４月及び５月分は処遇改善加算を算定しない事業者が、令和８年６月以降に処遇改善加算を算定する場合の体制届出の期日は、他の加算と同様に、令和８年５月15 日を届出期日とする。ただし、下記（２）のとおり、加算新設事業所のみが所属する障害福祉サービス事業者等など、令和８年４月及び５月分は処遇改善加算を算定しない障害福祉サービス事業者等が、令和８年６月以降に処遇改善加算を算定する場合は、処遇改善計画書の届出期日が令和８年６月15 日であることを踏まえ、都道府県知事等は、処遇改善加算に係る体制届出の期日を令和８年６月15 日としても差し支えない。また、当該事業者に対する体制届出の期日を他の加算と同様に、令和８年５月15 日とする場合であっても、令和８年６月15 日までの間に障害福祉サービス事業者等が届け出た処遇改善加算の算定区分の変更等を受け付ける等、柔軟な取扱いとすること。

（２）処遇改善計画書等の作成・提出

処遇改善加算の算定に当たっては、こども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める基準並びに厚生労働大臣が定める基準（平成18年厚生労働省告示第543号。以下「大臣基準告示」という。）第２号イ（２）等に規定する福祉・介護職員等処遇改善計画書を、別紙様式２－１から別紙様式２－３まで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処遇改善加算を算定する月の前々月の末日までに、処遇改善加算を算定する障害福祉サービス等事業所の所在する都道府県知事等に対して提出し、根拠資料と併せて２年間保存することとする。なお、確認の事務に要する時間が十分確保できる場合等において、都道府県知事等は処遇改善計画書の提出期日を延長しても差し支えない。

ただし、令和８年４月及び５月の処遇改善加算の算定に係る処遇改善計画書の提出期日は、当該障害福祉サービス事業者等における令和８年６月以降の算定に係る処遇改善計画とあわせて、令和８年４月15日とする。また、加算新設事業所のみが所属する障害福祉サービス事業者等など、令和８年４月及び５月分は処遇改善加算を算定しない障害福祉サービス事業者等が、令和８年６月以降に処遇改善加算を算定する場合、当該事業者については、処遇改善計画書の提出期限は、令和８年６月15日とする。

（３）実績報告書等の作成・提出

処遇改善加算を算定した障害福祉サービス事業者等は、大臣基準告示第２号イ（４）等に規定する実績の報告を、別紙様式３－１及び別紙様式３－２に定める様式により作成の上、各事業年度における最終の加算の支払があった月の翌々月の末日までに、都道府県知事等に対して提出し、根拠資料と併せて２年間保存することとする。

このため、令和８年度の実績報告書の提出期日は、令和９年３月分の処遇改善加算の支払が令和９年５月であることから、通常の場合、令和９年７月31日となる。

（４）複数の障害福祉サービス等事業所を有する障害福祉サービス事業者等の特例

複数の障害福祉サービス等事業所を有する障害福祉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して差し支えない。

その際、処遇改善計画書等は、各障害福祉サービス等事業所の指定等権者である都道府県知事等に対して、それぞれ上記（１）から（３）までに記載の期日までに、届出を行うこと。なお、各障害福祉サービス等事業所の指定等権者に提出する処遇改善計画書等の記載事項は、「提出先」の項目以外は同一の内容で差し支えない。

５．都道府県知事等への変更等の届出

（１）変更の届出

障害福祉サービス事業者等は、処遇改善加算を算定する際に提出した処遇改善計画書の内容に変更（次の①から⑤までのいずれかに該当する場合に限る。）があった場合には、次の①から⑤までに定める事項を記載した別紙様式４の変更に係る届出書（以下「変更届出書」という。）を届け出ること。

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あわせて届け出ること。

なお、届出の期日については、変更後の処遇改善加算の算定を開始する月の前月15日までに、当該障害福祉サービス等事業所の所在する都道府県知事等に提出するものとする。

① 会社法（平成17年法律第86号）の規定による吸収合併、新設合併等により、処遇改善計画書の作成単位が変更となる場合は、変更届出書及び別紙様式２－１を提出すること。

② 複数の障害福祉サービス等事業所について一括して申請を行う障害福祉サービス事業者等において、当該申請に関係する障害福祉サービス等事業所に増減（新規指定、廃止等の事由による。）があった場合は、変更届出書並びに別紙様式２－１の２、３（１）及び３（４）、別紙様式２－２及び別紙様式２－３を提出すること。

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（算定する処遇改善加算の区分に変更が生じる場合に限る。）があった場合は、キャリアパス要件の変更に係る部分の内容を変更届出書に記載し、別紙様式２－１の２及び３（１）から（５）まで、別紙様式２－２並びに別紙様式２－３を提出すること。

④ キャリアパス要件Ⅴ（配置等要件）に関する適合状況に変更があり、算定する処遇改善加算の区分に変更が生じる場合は、配置等要件の変更の内容を変更届出書に記載し、別紙様式２－１の３（５）、別紙様式２－２及び別紙様式２－３を提出すること。

また、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も、同様に変更の届出を行うこと。

⑤ また、算定する処遇改善加算の区分の変更を行う場合及び処遇改善加算を新規に算定する場合には、変更届出書及び別紙様式２－１から別紙様式２－３までを提出すること。

⑥ 就業規則を改訂（福祉・介護職員の処遇に関する内容に限る。）した場合は、当該改訂の概要を変更届出書に記載し、提出すること。

（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（処遇改善加算による賃金改善分を除く。以下この５において同じ。）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別紙様式５の特別な事情に係る届出書（以下「特別事情届出書」という。）を届け出ること。なお、年度を超えて福祉・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。以下この（２）において同じ。）の賃金を引き下げることとなった場合は、次年度の処遇改善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る。

① 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

② 福祉・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福祉・介護職員等の賃金水準の改善の見込み

④ 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

６．届出内容を証明する資料の保管及び提示

処遇改善加算を算定しようとする障害福祉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、都道府県知事等から求めがあった場合には速やかに提示しなければならない。

イ 労働基準法（昭和22年法律第49号）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（２）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（３）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。以下同じ。）

ロ 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）

７．処遇改善加算の停止

都道府県知事等は、処遇改善加算を取得する障害福祉サービス事業者等が以下の（１）又は（２）に該当する場合は、既に支給された処遇改善加算の一部若しくは全部を不正受給として返還させること又は処遇改善加算を取り消すこと。

なお、複数の障害福祉サービス等事業所を有する障害福祉サービス事業者等（法人である場合に限る。）であって一括して処遇改善計画書を作成している場合、当該障害福祉サービス等事業所の指定等権者間において協議し、必要に応じて監査等を連携して実施すること。指定等権者間の協議に当たっては、都道府県が調整をすることが望ましい。

（１）処遇改善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５（２）の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

（２）虚偽又は不正の手段により加算を受けた場合

８．処遇改善加算の算定要件の周知・確認等について

都道府県等は、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が処遇改善加算の算定要件を満たすことについて確認するとともに、適切な運用に努めること。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、以下の点に努めること。

（１）賃金改善方法の周知について

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るなどにより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。

職員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。

（２）労働法規の遵守について

処遇改善加算の目的や、大臣基準告示第２号イ（５）等を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。

９．その他

（１）障害福祉分野の文書に係る負担軽減に関する取組について

処遇改善加算の様式の取扱いについては以下のとおりとすること。

① 別紙様式は、原則として、都道府県等において変更を加えないこと。

② 処遇改善計画書及び実績報告書の内容を証明する資料は、障害福祉サービス事業者等が適切に保管していることを確認し、都道府県等からの求めがあった場合には速やかに提出することを要件として、届出時に全ての障害福祉サービス事業者等から一律に添付を求めてはならないこと。

③ 別紙様式について押印は要しないこと。

（２）処遇改善加算の取得促進について

障害福祉サービス事業者等における処遇改善加算の新規算定やより上位の区分の算定に向けた支援を行う「障害福祉分野における人材確保・生産性向上サポート促進事業（都道府県等実施分）」を適宜活用されたい。また、国が当該事業を行うに当たっては、ご協力をお願いしたい。（３）令和７年度の処遇改善加算に係る届出について

本通知は令和８年度の処遇改善加算に係る届出に適用することとし、令和７年度の処遇改善加算の届出は、「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年度分）」（令和７年３月７日付け障障発0307第１号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知・令和７年３月７日付けこ支障第11号こども家庭庁支援局障害児支援課長通知）に基づき行うものとする。

以上