



本追補では、令和8年7月15日現在の取扱いを掲載しています。

本追補の内容	書籍該当ページ
1 介護職員等処遇改善加算に関する様式例の差替え	249・250頁
2 令和8年度診療報酬改定関連通知等の一部訂正	
(1) 訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)関係様式の差替え	275～277頁 281・282頁 283・284頁
(2) 訪問看護療養費明細書の「情報」欄への記載事項等一覧の一部訂正	781頁
3 疑義解釈資料の送付について(その8)―訪問看護療養費関係	797, 803頁
4 疑義解釈資料の送付について(その9)―訪問看護療養費関係	797頁

1 介護職員等処遇改善加算に関する様式例の差替え

(出典：厚生労働省「介護保険最新情報Vol.1522」／令和8年7月8日 厚生労働省老健局老人保健課事務連絡より
令和8年度実績報告書：別紙様式3を参照)

本書249・250頁掲載の令和8年度別紙様式3（実績報告書）を、以下の様式に差し替えます。

令和7年度及び令和8年度の別紙様式3（実績報告書）の計算式の誤り等が修正され、厚生労働省ホームページ掲載の様式が差し替えられました。令和8年度分のうち、訪問看護に関する修正内容は次のとおりです。

対象箇所／Excel該当セル	修正内容
基本情報入力シート／M24～T24	郵便番号の記載欄を、計画書と同様の体裁に修正。
別紙様式3-1／T52	訪問看護等の新たに処遇改善加算の対象となったサービスのみを運営している事業所の月額賃金改善要件欄の記入方法について、メモを追記。
別紙様式3-1／D56, C76, C98	訪問看護等の新たに処遇改善加算の対象となったサービスのみを運営している事業所が、令和8年度特例要件を満たすことにより加算を算定した場合の記入方法について、メモを追記。
別紙様式3-1／S78, AK166	キャリアパス要件Ⅲの対象となる事業所がない場合、空欄となるよう修正。
別紙様式3-1／AK90	キャリアパス要件Ⅳの対象となる事業所がない場合、空欄・グレー表示となるよう修正。
別紙様式3-1／AQ108～BE136	「（6）職場環境等要件」の表について、算定する加算区分に応じて必要数のチェックを入れた場合、印刷範囲外の注意表示が消えるよう修正。
別紙様式3-1／AN124	「（6）職場環境等要件」の表について、㊸の2にチェックした際に、チェックの必要数に計上されるよう修正。

介護職員等処遇改善加算 実績報告書(令和8年度)

1 基本情報

フリガナ 法人名			
法人所在地	〒		
フリガナ			
書類作成担当者			
連絡先	電話番号		E-mail

2 実績報告について

(1)加算額以上の賃金改善について(全体)

算定した加算の合計		
① 令和8年度の加算額	(a)	0 円
令和8年度の賃金改善額		
② ((①の額以上となること。介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業から賃金に充てた額を除く。))	(b)	円

【記入上の注意】

- ・ (b)には、処遇改善加算の算定により実施する介護職員の賃金改善の額を計算し、記入すること。その際、加算による賃金改善を行った場合の法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。

(2)加算以外の部分で賃金水準を下げないことについて

① 令和8年度の加算の影響を除いた賃金額	(c)	0 円
(ア)令和8年度の賃金の総額	(d)	円
(イ)令和8年度の賃金改善額(再掲)	(e)	0 円
(ウ)介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善等事業から賃金に充てた額(令和8年度に賃金改善を行った場合)	(f)	円
② 令和7年度の加算及び独自の賃金改善の影響を除いた賃金額(①の額は②の額を下回らないこと)	(g)	0 円
(ア)令和7年度の賃金の総額	(h)	円
(イ)令和7年度の処遇改善加算の総額	(i)	円
(ウ)介護人材確保・職場環境改善等事業の補助額のうち、人件費改善に充てた額	(j)	円
(エ)介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善等事業から賃金に充てた額(令和7年度に賃金改善を行った場合)	(k)	円
(オ)令和7年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額	(l)	円

【記入上の注意】

- ・ (h)には、職員構成が変わった等の事由により、例えば、本年度に入職(退職)した職員と同等の賃金水準の職員が前年度から在籍していた(いなかった)ものと仮定して計算するなどの方法により、今年度との比較に適した値に修正することが可能である。
- ・ (i)は、国民健康保険団体連合会から送付される「介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」及び「介護職員処遇改善加算等内訳のお知らせ」に基づいて記入すること。(j)並びに(f)及び(k)は、国民健康保険団体連合会から送付される「介護人材確保・職場環境改善等事業支払額通知書」等に基づいて記載すること。
- ・ (l)の独自の賃金改善額とは、令和7年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。旧3加算・処遇改善加算そのものの配分を除く。)をいうものであり、処遇改善加算等の加算額を超えて賃金改善を行った場合にはその金額も含む。(l)に計上する金額がある場合には、必ず「2(4) 令和7年度の独自の賃金改善(処遇改善加算等の配分以外の独自の賃金額)」欄に支給額、方法等の具体的な賃金改善の内容を記載すること。
- ・ なお、(d)及び(h)には、令和8年度から新たに処遇改善加算を算定する事業所も含めた、処遇改善加算を算定するサービス事業所における賃金総額を記入すること。

(3)令和7年度と比較して増加した令和8年度の加算額以上の新たな賃金改善額

令和7年度と比較して増加した令和8年度の加算額以上の新たな賃金改善額	(m)	0 円
------------------------------------	-----	-----

(4)令和7年度の独自の賃金改善(処遇改善加算等の配分以外の独自の賃金額)

- ・ 2(2)②(オ)の「令和7年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額」に計上する場合は記載すること。

独自の賃金改善の具体的な取組内容	
独自の賃金改善額の算定根拠	

3 介護職員等処遇改善加算の要件について

(1)月額賃金改善要件(処遇改善加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善)

すべての事業所において要件を満たす。(別紙様式3-2から転記)		
① 処遇改善加算Ⅳ相当の加算額の1/2	0	円
② 処遇改善加算による賃金改善額のうち、月額賃金改善による額 (①の額以上となること)		円 ←

(2)キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ ※要件Ⅰ・Ⅱの両方を満たすこと。

☐	計画書の記載時点で要件を満たすとしていた事業所は左欄にチェック(✓)すること。
--------------------------	---

キャリアパス要件Ⅰ(任用要件・賃金体系の整備等)		
☐	次のイからハまでのすべての基準を満たす。	←
イ	職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。	
ロ	イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。	
ハ	イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての職員に周知している。	
キャリアパス要件Ⅱ(研修の実施等)		
☐	次のイとロの両方の基準を満たす。	←
イ	職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①・②のうち少なくともいずれかに関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。	
	イの実現のための具体的な取組内容(該当する項目にチェック(✓)した上で、具体的な内容を記載)	① 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を実施するとともに、職員の能力評価を行う。 ※当該取組の内容について以下に記載すること
		② 資格取得のための支援の実施 ※当該取組の内容について以下に記載すること
ロ	イについて、全ての職員に周知している。	

(3)キャリアパス要件Ⅲ(昇給の仕組みの整備等)

☐	計画書の記載時点で要件を満たすとしていた事業所は左欄にチェック(✓)すること。
--------------------------	---

☐	
☐	
☐	
☐	

(4)キャリアパス要件Ⅳ(改善後の賃金要件)【処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ】

処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ(令和8年4月、5月)	⇒		(別紙様式3-2「キャリアパス要件Ⅳ」の欄から転記)
処遇改善加算Ⅰイ、Ⅰロ、Ⅱイ、Ⅱロの要件(令和8年6月以降)	⇒		(別紙様式3-2「キャリアパス要件Ⅳ」の欄から転記)

⇒上記に「×」が付いた場合、この欄に記入すること

「改善後の賃金が年額440万円以上となる者」を設定できない場合その理由	
☐ ☐ ☐ ☐	小規模事業所等で職員間の賃金バランスに配慮が必要のため。 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であるため。 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ため。 その他()

(5)職場環境等要件

☐	計画書の記載時点で要件を満たすとしていた事業所は左欄にチェック(✓)すること。
各加算区分の算定に必要な職場環境等要件を満たす。	

【4, 5月は、処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ、6月以降は処遇改善加算Ⅰイ、Ⅰロ、Ⅱイ、Ⅱロが対象】

- ⇒ ・計画書の時点で実施済みだった項目及び令和7年度中に対応すると誓約していた項目にチェック(✓)すること。
- ・「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以上の取組を実施すること。
- ・「生産性向上のための取組」のうち3以上の取組(うち⑪又は⑫は必須)を実施すること。

【処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ、6月以降は新規に対象となるサービスも対象】

- ⇒ ・計画書の時点で実施済みだった項目及び令和8年度中に対応すると誓約していた項目にチェック(✓)すること。
- ・「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以上を実施すること。
- ・「生産性向上のための取組」のうち2以上の取組を実施すること。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であり、⑭の取組を実施している場合は、⑭の2を選択すること。

区分	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(採用の実績でも可)
	☐ 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
	☐ 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・働き方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有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標(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
	☐ 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
腰痛を含む心身の健康管理	☐ 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
	☐ 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
	☐ 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取組	☐ 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、外部の研修会の活用等)を行っている
	☐ 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
	☐ 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
	☐ 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
	☐ 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
	☐ ㉒介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、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
	☐ ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、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。
	☐ 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
	☐ ㉕② 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であり、㉔の取組を実施している。
	☐ ㉖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
やりがい・働きがいの醸成	☐ ㉗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
	☐ ㉘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

(6) 令和8年度特例要件

生産性向上や協働化に取り組む事業者の介護職員に対する上乗せの賃上げ支援

計画書において、「ケアプランデータ連携システムを利用することを誓約」又は「生産性向上向上推進体制加算Ⅰ又はⅡを算定することを誓約」した事業所について、実績報告書の提出までにこれらの要件に対応している。(別紙様式3-2から転記)

(7) その他(指定権者に対する特段の連絡事項等がある場合等については、以下の欄に記載すること。)

※ 給与明細や勤務記録等、実績報告の根拠となる資料は、指定権者からの求めがあった場合に速やかに提出できるよう、適切に保管しておくこと。
※ 本様式への虚偽記載のほか、処遇改善加算の請求に関して不正があった場合及び指定権者からの求めに応じて書類の提出を行うことができなかった場合は、介護報酬の返還や指定取消となる場合がある。

本実績報告書の記載内容・確認事項の内容に間違いありません。
記載内容を証明する資料を適切に保管することを誓約します。

令和年月日

法人名

代表者

職名

氏名

(確認用) 提出前のチェックリスト

- ・ 以下の項目に「×」がないか、提出前に確認すること。「×」がある場合、当該項目の記載を修正すること。
- ※ 空欄が表示される項目は、記入が不要であるため対応する必要はない。

2 実績報告について	
(1) 加算額以上の賃金改善を行っている	
(2) 加算以外の部分で賃金水準を下げていない	
(3) 令和7年度と比較して増加した令和8年度の加算額以上の新たな賃金改善を行っている	

3 介護職員等処遇改善加算の要件について		
(1)	月額賃金改善要件	処遇改善加算Ⅳ相当の加算額の1/2以上の月額賃金改善を行っていること
(2)	キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ	キャリアパス要件Ⅰ(任用要件・賃金体系の整備等)とキャリアパス要件Ⅱ(研修の実施等)の両方を満たすこと
(3)	キャリアパス要件Ⅲ	キャリアパス要件Ⅲ(昇給の仕組みの整備等)を満たすこと
(4)	キャリアパス要件Ⅳ	改善後の賃金が年額440万円以上となる者の数が事業所あたり1以上となっていること。ただし、満たさない場合は、小規模事業所等である等の理由を記載すること
(5)	職場環境等要件	各加算区分の算定に必要な要件を満たしていること
(6)	令和8年度特例要件	生産性向上や協働化の取組を行っていること

2 令和8年度診療報酬改定関連通知及び官報掲載事項の一部訂正

(令和8年6月19日 [厚生労働省「令和8年度診療報酬改定関連通知及び官報掲載事項の一部訂正について」](#))

2 (1) 訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)関係様式の差替え

本書掲載の別紙様式11(275～277頁)，別紙様式11別添4の1(281・282頁)及び別紙様式11別添4の2(283・284頁)を，以下の訂正後様式に差し替えます。

訪問看護ステーションの基準に係る届出に関する手続きの取扱いについて
(令和 8 年 3 月 5 日保医発 0305 第 9 号)

別紙様式11

受理番号	(訪ベⅡ)	号
決定年月日	年	月 日

受付年月日	年	月 日
-------	---	-----

訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)の施設基準に係る届出書 (新規・区分変更)

◎以下について確認の上、必ず☑を記載すること

※項目が未チェックです

誓約書

☐ 毎年8月に、①前年度の賃金改善の取組状況について、別添4「賃金改善実績報告書」により報告すること、②算定を行っている年度における賃金改善の取組状況について、別添4「賃金改善中間報告書」により報告することについて、理解しました。

☐ 本評価料による収入については全て対象職員の賃上げに充当することについて、誓約します。

年	月	日	開設者名：	
---	---	---	-------	--

◎必要記載項目

1 訪問看護ステーションコード(7桁)

訪問看護ステーション名

2 届出を行う評価料

☐ 訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)

3 該当する届出

☐ 新規届出
☐ 区分変更

●対象職員(常勤換算)数

人

※区分変更の場合は前回届出時の人数も記入
(前回届出時 人)
1割以上の変動

※【記載上の注意】を参照

※ 原則2.0以上であるが、以下の項目に該当する場合はその限りではない。

対象職員(常勤換算)数が2.0人未満の場合、特定地域(※)に所在する保険医療機関に該当するか。

※「基本診療料の施設基準等」別表第六の二に掲げる地域

(1)届出年月 令和 年 月

※ 本様式の届出作業を行っている月をさす

例)令和8年6月から評価料を算定するために、令和8年5月に様式を記入する場合
→この場合、令和【8】年【5】月を入力

(2)賃金改善開始年月 令和 年 月

※ 当該年度における賃金改善を開始した月

4 区分計算

(1)算出方法

●同一法人内の訪問看護ステーションで通算して算出しますか。 はい

☐

(はいの場合は(2)の記入は不要、別添2の記入が必要)

(2)賃金改善算定基礎額の算出

①計算に必要な対象職種ごとの記載項目

ア 対象職員(看護補助者、事務職員を除く)の月額賃金総額

円

イ 対象職員のうち、看護補助者及び事務職員の月額賃金総額

円

<対象月>

※ 月額賃金総額:届出を行う月(3(1)の月)の直近1月の総額 【 】

※ ただし、届出を行う月の前月に既に当該年度の賃金改善が開始されている場合(チェックしてください) ➡

☐

➡【賃金改善算定基礎額】

円

- (3) 訪問看護ベースアップ評価料(Ⅰ)により算定される点数の見込み、
訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)の区分の上限を算出する値(【A】)

● 訪問看護ベースアップ評価料(Ⅰ)の算定回数見込み

【算出の際に用いる「訪問看護評価料(Ⅰ)等の対象期間」:

本様式の届出を行う月の直近3月の期間の1月あたりの平均】

① 訪問看護管理療養費(月の初日の訪問の場合)又は包括型訪問看護療養費を算定する実利用者人数

					(直近3月平均)
訪問看護管理療養費(月の初日の訪問の場合)を算定した利用者数		人		人	人
当該月に包括型訪問看護療養費のみを算定した利用者数		人		人	人

※ 本様式の届出を行う月の直近3月の期間の1月あたりの平均の数値(小数第二位を四捨五入)を記載すること。

※ 訪問看護ベースアップ評価料の注3又は注5を算定している場合には、

それぞれの当該評価料又は注4に規定する点数を算定したものとみなす。

※ 自費の訪問看護のみの利用者については、計上しないこと。公費負担医療や労災保険制度等、

指定訪問看護の費用額算定表に従って訪問看護療養費が算定される利用者については、計上すること。

② 算定される金額の見込み

【合計】

訪問看護ベースアップ評価料(Ⅰ)の算定回数見込み

回

訪問看護ベースアップ評価料(Ⅰ)の算定により算定される金額の見込み

円

※区分変更の場合は前回届出時の回数も記入

(前回届出時 回)

1割以上の変動

(4) 医療保険の利用者割合(対象期間の1月当たりの平均)

算定月	医療保険の実利用者数	介護保険の実利用者数

1月当たりの利用者数	
------------	--

医療保険の利用者割合

(前回届出時)

※ 算出対象となる期間(算定月)は(3)①の期間を記載すること。

※ 同一月に医療保険と介護保険の両者から訪問看護を受けた利用者は、医療保険の利用者として集計すること。

(5) 【A】の値

$$【A】= \frac{\left[\begin{array}{l} \text{賃金改善算定基礎額} \times \text{医療保険の利用者割合} \times 0.5 \\ - \text{訪問看護ベースアップ評価料(Ⅰ)により算定される金額の見込み} \end{array} \right]}{\text{訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)の算定回数の見込み}}$$

5 基準要件の確認

- 常勤換算2名以上の対象職員が勤務していること

☐
- 社会保険診療等に係る収入金額(※)の合計額が、総収入の80／100を超えること。

☐
- ※【記載上の注意】を参照

6 4(5)により算出した【A】に基づき、該当する区分

(1) 算定が可能となる区分

(2) 届出する区分(いずれかを選択)

☒	届出無し		
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)1	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)19
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)2	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)20
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)3	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)21
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)4	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)22
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)5	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)23
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)6	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)24
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)7	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)25
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)8	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)26
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)9	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)27
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)10	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)28
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)11	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)29
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)12	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)30
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)13	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)31
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)14	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)32
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)15	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)33
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)16	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)34
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)17	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)35
☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)18	☐	訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)36

～令和9年5月末まで

～令和10年5月末まで

(3) 訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)の注7・注8に係る算定要件確認

※以下の①～③のいずれかに該当する項目に、チェックを付けてください。

<訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)の注7及びに該当する訪問看護ステーション>

- ① ☐

令和8年3月31日時点において、「訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)」を届け出ていた訪問看護ステーション
- ② ☐

「訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)」を届け出ていなかったが、本様式届出時点において、
施設基準通知に記載された給与水準以上の賃上げを行った訪問看護ステーション

<訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)の注7及び8に該当しない訪問看護ステーション>

- ③ ☐

①・②に該当せず、「訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)」のみを届け出る保険医療機関訪問看護ステーション

(4) 最終算定区分

【記載上の注意】

- 1 「3」の「対象職員(常勤換算)数」については、自訪問看護ステーションに勤務する職員をいう。ただし、開設者、役員、専ら管理者の業務に従事する者及び業務委託により勤務する者を除く。
なお、本様式の届出を行う月の直近3月の期間の1月あたりの平均の人数を常勤換算で記載すること。
常勤の職員の常勤換算数は1とする。常勤でない職員の常勤換算数は、「当該常勤でない職員の所定労働時間」を「当該訪問看護ステーションにおいて定めている常勤職員の所定労働時間」で除して得た数(当該常勤でない職員の常勤換算数が1を超える場合は、1とする)。
- 2 「4」(2)①対象職員の「月額賃金総額」とは、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。)及び時間外手当等の月ごとに変動して支払われる手当の合計をいい、賞与、期末・勤勉手当等特定の時期にのみ支払われる手当を含まない。なお、算出については、届出を行う月の直近1か月の総額(ただし、届出を行う月の前月に既に当該年度の賃金改善が開始されている場合は、当該賃金改善を開始する前月の総額)を用いること。
「月額賃金総額」には、「令和7年度医療機関等における賃上げ・物価上昇に対する支援事業」によって交付される補助金による部分は、含めないものとする。
- 3 「5」の「社会保険診療等に係る収入金額」については、社会保険診療報酬のほか、労災保険制度等の収入が含まれる。

別紙様式11別添 4

訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）（Ⅱ）

「賃金改善実績報告書」

1. 「訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）」及び「訪問看護ベースアップ評価料（Ⅱ）」を算定する訪問看護ステーションについては、別添4の1の「実績報告書・中間報告書」を提出すること。
2. 法人内の同一の給与体系に基づく複数の複数の訪問看護ステーションにおいて、訪問看護ステーションの「月額賃金総額」及び「対象職員数」を通算して届出を行う場合には、別添4の2「実績報告書・中間報告書（法人）」を用いること。

(訪問看護ステーション)

(令和 年度分)

訪問看護ステーションコード(7桁)
訪問看護ステーション名

I. 提出書類の種類 ※どちらか1つを選択してください。

- ☐ 賃金改善中間報告書
- ☐ 賃金改善実績報告書

II. 賃金改善実施期間及びベースアップ評価料算定期間

(1) 賃金改善実施期間

令和	年	月	～	令和	年	月		か月
----	---	---	---	----	---	---	--	----

- ※ 令和8年度診療報酬改定以降のベースアップ評価料等で賃金改善を実施した期間を記載すること。
- ※ 令和8年度又は令和9年度の6月から翌年5月の1年間に算定した当該評価料による収入を、当該年度の4月から翌年3月の賃金改善に充当した場合、遡及して賃金改善を実施した期間を記載する。

(2) ベースアップ評価料算定期間

令和	年	月	～	令和	年	月		か月
----	---	---	---	----	---	---	--	----

II-2. (中間報告書のみ) 条例改正等が必要なため8月時点で賃金改善の実績を記載できない場合

(i) 条例の改正が必要である等やむを得ない理由により、遡及して賃金改善を実施するため 本報告書に記載する額が実績値ではなく計画値となる場合は、こちらにチェック		☐
(ii) 計画値となる理由	☐ 条例の改正が必要なため	☐ その他の事由
※どちらか1つを選択してください。		
(理由の詳細：条例の改正のような、医療機関の責によらないやむを得ない理由に限ります。必ず記載してください)		

III-1. ベースアップ評価料による収入の実績額【(2)の期間中】

(3) 訪問看護ベースアップ評価料(Ⅰ)による収入の実績額		円
(4) 訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)による収入の実績額		円
(5) ベースアップ評価料による収入の実績額【(3)+(4)】		円

- ※ 「収入の実績額」とは、該当の評価料を算定した総額を記載すること。(算定していない場合は0と記載。)
- ※ なお「収入の実績額」の計算は、継続的な賃上げの取組の実施に係る評価の点数分を除いた当該評価料の本体点数のみを算定した場合に置き換えて計算すること。

III-1-1. ベースアップ評価料による収入の繰越状況

(6) 前年度からの繰越額(令和8年度分報告時のみ記載)		円
------------------------------	--	---

III-2. ベースアップ評価料による収入の実績額(総計)

(7) ベースアップ評価料による収入の実績額のうち、当該年度における対象職員のペア等及びそれに伴う賞与、時間外手当、法定福利費等に充当すべき金額【(5)+(6)】		円
---	--	---

- 以下、基本給等総額については **1月当たりの額** を記載してください。**（該当ない場合は0と記載）**
- ※ 「基本給等総額」とは、基本給等の合計をいい、賞与、期末・勤勉手当等特定の時期にのみ支払われる手当を含まない。
- ※ 「ベア等」の定義は【記載上の注意】を参照のこと。
- ※ (13) のベア等に伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む。）等の増加分に用いた額 **はも必ず賃金改善実施期間の増加分の総額を記載すること。**
また、賃金改善に伴い増加する法定福利費分を概算によって計算する場合、小数点以下の四捨五入における切り上げによって最大16.5%を超えた場合については、問題ないこととする。
- ※ 「賞与の支給月数」については、**月単位で記載すること。支給がない場合は0と記載。また月単位が不明の場合は、「支給された賞与額÷基本給等」で計算した額を記載すること。**

【ベースアップ評価料対象職種について】

Ⅳ．ベースアップ評価料対象職員（全体）の月額賃金総額に係る事項

(8) 対象職員の常勤換算数【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】	人
(9) 当該評価料を算定した年度に勤務している対象職員の基本給等総額【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】	円
(10) 令和8年5月時点の給与体系を、当該評価料を算定した年度に勤務している職員の賃金に当てはめた場合の対象職員の基本給等総額	円
(11) 基本給等総額に係る賃金改善実績額（ベア実績額）（1か月分）【（9）－（10）】	円
(12) ベア等による賃金増率【（11）÷（10）】	%
(13) 上記（ 4211 ）以外で、ベア等に伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む。）等の増加分に用いた 総額 【賃金改善実施期間（1）の全期間】（該当ない場合は0と記載）	円

Ⅳ－2．看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）の月額賃金総額に係る事項

(14) 対象職員の常勤換算数【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】	人
(15) 当該評価料を算定した年度に勤務している対象職員の基本給等総額【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】	円
(16) 令和8年5月時点の給与体系を、当該評価料を算定した年度に勤務している職員の賃金に当てはめた場合の対象職員の基本給等総額	円
(17) 基本給等総額に係る賃金改善実績額（ベア実績額）（1か月分）【（15）－（16）】	円
(18) ベア等による賃金増率【（17）÷（16）】	%
(19) 報告書届出年度の賞与の支給月数	か月
(20) 前年度の賞与の支給月数	か月

Ⅳ－3．理学療法士・作業療法士・言語聴覚士の基本給等に係る事項

(21) 対象職員の常勤換算数【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】	人
(22) 当該評価料を算定した年度に勤務している対象職員の基本給等総額【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】	円
(23) 令和8年5月時点の給与体系を、当該評価料を算定した年度に勤務している職員の賃金に当てはめた場合の対象職員の基本給等総額	円
(24) 基本給等総額に係る賃金改善実績額（ベア実績額）（1か月分）【（22）－（23）】	円
(25) ベア等による賃金増率【（24）÷（23）】	%
(26) 報告書届出年度の賞与の支給月数	か月
(27) 前年度の賞与の支給月数	か月

Ⅳ－4．事務職員の基本給等に係る事項

(28) 対象職員の常勤換算数【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】	人
(29) 当該評価料を算定した年度に勤務している対象職員の基本給等総額【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】	円
(30) 令和8年5月時点の給与体系を、当該評価料を算定した年度に勤務している職員の賃金に当てはめた場合の対象職員の基本給等総額	円
(31) 基本給等総額に係る賃金改善実績額（ベア実績額）（1か月分）【（29）－（30）】	円
(32) ベア等による賃金増率【（31）÷（30）】	%
(33) 報告書届出年度の賞与の支給月数	か月
(34) 前年度の賞与の支給月数	か月

Ⅳ－5．看護補助者の基本給等総額に係る事項

(35) 対象職員の常勤換算数【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】	人
(36) 当該評価料を算定した年度に勤務している対象職員の基本給等総額【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】	円
(37) 令和8年5月時点の給与体系を、当該評価料を算定した年度に勤務している職員の賃金に当てはめた場合の対象職員の基本給等総額	円
(38) 基本給等総額に係る賃金改善実績額（ベア実績額）（1か月分）【（36）－（37）】	円
(39) ベア等による賃金増率【（38）÷（37）】	%
(40) 報告書届出年度の賞与の支給月数	か月
(41) 前年度の賞与の支給月数	か月

Ⅳ－6．その他の対象職種の基本給等に係る事項

(42) 対象職員の常勤換算数【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】	人
(43) 当該評価料を算定した年度に勤務している対象職員の基本給等総額【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】	円
(44) 令和8年5月時点の給与体系を、当該評価料を算定した年度に勤務している職員の賃金に当てはめた場合の対象職員の基本給等総額	円
(45) 基本給等総額に係る賃金改善実績額（ベア実績額）（1か月分）【（43）－（44）】	円
(46) ベア等による賃金増率【（45）÷（44）】	%
(47) 報告書届出年度の賞与の支給月数	か月

(48) 前年度の賞与の支給月数	か月
------------------	----

V. ベースアップ評価料による収入が対象職員へ充当されているか

(49) ベースアップ評価料による収入の実績額【(7)】	円
(50) 対象職員全体の賃金改善実績額（ 算定賃金改善実施期間 ）【(11) ×（ 算定賃金改善実施期間 ）】	円
(51) ペア等以外で、ペア等に伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む。）等の増加分に用いた額【(13)】	円
(52) 収入の実績額と賃金改善実績額の差分【（(50) + (51)）－ (49)】	円
(53) ベースアップ評価料算定による収入額が対象職員への賃上げに実施されているか	賃金改善額充当済み

本報告書の記載内容に虚偽が無いことを証明するとともに、記載内容を証明する資料を適切に保管していることを誓約します。

令和 年 月 日 開設者名：

【記載上の注意】

- 1 本報告書において、「ベースアップ評価料」とは、「訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）」及び「訪問看護ベースアップ評価料（Ⅱ）」のことをいう。
- 2 本報告書において、「令和8年3月又は5月時点の給与体系（令和8年5月までにベースアップ評価料を届け出ている訪問看護ステーションにあっては、令和8年度診療報酬改定前のベースアップ評価料による賃金改善後であって令和8年度診療報酬改定によるベースアップ評価料による賃金改善前の体系に限る。）を、当該年度に勤務している職員の基本給等総額」と、「当該評価料を算定した年度に勤務している職員の基本給等総額」及び賃金改善の実績には、賃金に当てはめた場合の「令和7年度医療機関等における賃上げ・物価上昇に対する支援事業」によって交付される補助金による部分は含めないものとする。
- 3 Ⅳの「対象職員の常勤換算数」は、当該時点における対象職員の人数を常勤換算で記載すること。常勤の職員の常勤換算数は1とする。常勤でない職員の常勤換算数は、「当該常勤でない職員の所定労働時間」を「当該訪問看護ステーションにおいて定めている常勤職員の所定労働時間」で除して得た数（当該常勤でない職員の常勤換算数が1を超える場合は、1とする。）
- 4 Ⅳについて、「報告書届出年度の賞与の支給月数」は、本様式を届け出る年度の賞与の月数を記載する。
なお、賞与等を月数ではなく、定額などの金額で支給している場合は、空欄でもよい。
- 5 Ⅳについて、「前年度の賞与の支給月数」は、本様式を届け出る年度の前年度に係る賞与の月数を記載する。
なお、賞与等を月数ではなく、定額などの金額で支給している場合は、空欄でもよい。
- 6 Vについて、大臣折衝において賃上げの実行性確保の観点から、「対象職員の賃金改善実績額」の総額が、「ベースアップ評価料により得られた収入額」の総額と「ペア等以外で、ペア等に伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む。）の増加分に用いた額」の総額を合わせた額と比べて、同額以上となること。

(訪問看護ステーション)

(令和 年度分)

訪問看護ステーションコード(7桁)
訪問看護ステーション名
集約訪問看護ステーション数

I. 提出書類の種類 ※どちらか1つを選択してください。

- ☐ 賃金改善中間報告書
- ☐ 賃金改善実績報告書

II. 賃金改善実施期間及びベースアップ評価料算定期間

(1) 賃金改善実施期間

令和	年	月	～	令和	年	月		か月
----	---	---	---	----	---	---	--	----

- ※ 令和8年度診療報酬改定以降のベースアップ評価料等で賃金改善を実施した期間を記載すること。
- ※ 令和8年度又は令和9年度の6月から翌年5月の1年間に算定した当該評価料による収入を、当該年度の4月から翌年3月の賃金改善に充当した場合、遡及して賃金改善を実施した期間を記載する。

(2) ベースアップ評価料算定期間

令和	年	月	～	令和	年	月		か月
----	---	---	---	----	---	---	--	----

II-2. (中間報告書のみ) 条例改正等が必要なため8月時点で賃金改善の実績を記載できない場合

(i) 条例の改正が必要である等やむを得ない理由により、遡及して賃金改善を実施するため 本報告書に記載する額が実績値ではなく計画値となる場合は、こちらにチェック	☐
(ii) 計画値となる理由	☐ 条例の改正が必要なため ☐ その他の事由 ※どちらか1つを選択してください。
(理由の詳細：条例の改正のような、医療機関の責によらないやむを得ない理由に限ります。必ず記載してください)	

III-1. ベースアップ評価料による収入の実績額【(2)の期間中】

(3) 訪問看護ベースアップ評価料(Ⅰ)による収入の実績額		円
(4) 訪問看護ベースアップ評価料(Ⅱ)による収入の実績額		円
(5) ベースアップ評価料による収入の実績額【(3)+(4)】		円

- ※ 「収入の実績額」とは、該当の評価料を算定した総額を記載すること。(算定していない場合は0と記載。)
- ※ なお「収入の実績額」の計算は、継続的な賃上げの取組の実施に係る評価の点数分を除いた当該評価料の本体点数のみを算定した場合に置き換えて計算すること。

III-1-1. ベースアップ評価料による収入の繰越状況

(6) 前年度からの繰越額(令和8年度分報告時のみ記載)		円
------------------------------	--	---

III-2. ベースアップ評価料による収入の実績額(総計)

(7) ベースアップ評価料による収入の実績額のうち、当該年度における対象職員のベア等及びそれに伴う賞与、時間外手当、法定福利費等に充当すべき金額【(5) + (6)】		円
---	--	---

- 以下、基本給等総額については **1月当たりの額** を記載してください。**(該当ない場合は0と記載)**
- ※ 「基本給等総額」とは、基本給等の合計をいい、賞与、期末・勤勉手当等特定の時期にのみ支払われる手当を含まない。
 - ※ 「ベア等」の定義は【記載上の注意】を参照のこと。
 - ※ (13) のベア等に伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む。）等の増加分に用いた額 **はも必ず賃金改善実施期間の増加分の総額を記載すること。**
また、賃金改善に伴い増加する法定福利費分を概算によって計算する場合、小数点以下の四捨五入における切り上げによって最大16.5%を超えた場合については、問題ないこととする。
 - ※ 「賞与の支給月数」については、**月単位で記載すること。支給がない場合は0と記載。また月単位が不明の場合は、「支給された賞与額÷基本給等」で計算した額を記載すること。**

【ベースアップ評価料対象職種について】
Ⅳ. ベースアップ評価料対象職員（全体）の月額賃金総額に係る事項

(8) 対象職員の常勤換算数【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】		人
(9) 当該評価料を算定した年度に勤務している対象職員の基本給等総額【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】		円
(10) 令和8年5月時点の給与体系を、当該評価料を算定した年度に勤務している職員の賃金に当てはめた場合の対象職員の基本給等総額		円
(11) 基本給等総額に係る賃金改善実績額（ベア実績額）（1か月分）【(9) - (10)】		円
(12) ベア等による賃金増率【(11) ÷ (10)】		%
(13) 上記 (12)11 以外で、ベア等に伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む。）等の増加分に用いた 総額 【賃金改善実施期間（1）の全期間】（該当ない場合は0と記載）		円

Ⅳ-2. 看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）の月額賃金総額に係る事項

(14) 対象職員の常勤換算数【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】		人
(15) 当該評価料を算定した年度に勤務している対象職員の基本給等総額【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】		円
(16) 令和8年5月時点の給与体系を、当該評価料を算定した年度に勤務している職員の賃金に当てはめた場合の対象職員の基本給等総額		円
(17) 基本給等総額に係る賃金改善実績額（ベア実績額）（1か月分）【(15) - (16)】		円
(18) ベア等による賃金増率【(17) ÷ (16)】		%
(19) 報告書届出年度の賞与の支給月数		か月
(20) 前年度の賞与の支給月数		か月

Ⅳ-3. 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士の基本給等に係る事項

(21) 対象職員の常勤換算数【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】		人
(22) 当該評価料を算定した年度に勤務している対象職員の基本給等総額【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】		円
(23) 令和8年5月時点の給与体系を、当該評価料を算定した年度に勤務している職員の賃金に当てはめた場合の対象職員の基本給等総額		円
(24) 基本給等総額に係る賃金改善実績額（ベア実績額）（1か月分）【(22) - (23)】		円
(25) ベア等による賃金増率【(24) ÷ (23)】		%
(26) 報告書届出年度の賞与の支給月数		か月
(27) 前年度の賞与の支給月数		か月

Ⅳ-4. 事務職員の基本給等に係る事項

(28) 対象職員の常勤換算数【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】		人
(29) 当該評価料を算定した年度に勤務している対象職員の基本給等総額【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】		円
(30) 令和8年5月時点の給与体系を、当該評価料を算定した年度に勤務している職員の賃金に当てはめた場合の対象職員の基本給等総額		円
(31) 基本給等総額に係る賃金改善実績額（ベア実績額）（1か月分）【(29) - (30)】		円
(32) ベア等による賃金増率【(31) ÷ (30)】		%
(33) 報告書届出年度の賞与の支給月数		か月
(34) 前年度の賞与の支給月数		か月

Ⅳ-5. 看護補助者の基本給等総額に係る事項

(35) 対象職員の常勤換算数【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】		人
(36) 当該評価料を算定した年度に勤務している対象職員の基本給等総額【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】		円
(37) 令和8年5月時点の給与体系を、当該評価料を算定した年度に勤務している職員の賃金に当てはめた場合の対象職員の基本給等総額		円
(38) 基本給等総額に係る賃金改善実績額（ベア実績額）（1か月分）【(36) - (37)】		円
(39) ベア等による賃金増率【(38) ÷ (37)】		%
(40) 報告書届出年度の賞与の支給月数		か月
(41) 前年度の賞与の支給月数		か月

Ⅳ-6. その他の対象職種の基本給等に係る事項

(42) 対象職員の常勤換算数【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】		人
(43) 当該評価料を算定した年度に勤務している対象職員の基本給等総額【賃金改善実施期間（1）の開始月時点】		円
(44) 令和8年5月時点の給与体系を、当該評価料を算定した年度に勤務している職員の賃金に当てはめた場合の対象職員の基本給等総額		円

(45) 基本給等総額に係る賃金改善実績額（ベア実績額）（１か月分）【（43）－（44）】	円
(46) ベア等による賃金増率【（45）÷（44）】	%
(47) 報告書届出年度の賞与の支給月数	か月
(48) 前年度の賞与の支給月数	か月

V. ベースアップ評価料による収入が対象職員へ充当されているか

(49) ベースアップ評価料による収入の実績額【（7）】	円
(50) 対象職員全体の賃金改善実績額（ 算定賃金改善実施期間分 ）【（11）×（ 算定賃金改善実施期間 ）】	円
(51) ベア等以外で、ベア等に伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む。）等の増加分に用いた額	円
(52) 収入の実績額と賃金改善実績額の差分【（49）－（50）】	円
(53) ベースアップ評価料算定による収入額が対象職員への賃上げに実施されているか	賃金改善額充当済み

本報告書の記載内容に虚偽が無いことを証明するとともに、記載内容を証明する資料を適切に保管していることを誓約します。

令和 年 月 日 開設者名：

【記載上の注意】

- 1 本報告書において、「ベースアップ評価料」とは、「訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）」及び「訪問看護ベースアップ評価料（Ⅱ）」のことをいう。
- 2 本報告書において、「令和8年3月又は5月時点の給与体系（令和8年5月までにベースアップ評価料を届け出ている訪問看護ステーションにあっては、令和8年度診療報酬改定前のベースアップ評価料による賃金改善後であって令和8年度診療報酬改定によるベースアップ評価料による賃金改善前の体系に限る。）を、当該年度に勤務している職員の基本給等総額」と、「当該評価料を算定した年度に勤務している職員の基本給等総額」及び賃金改善の実績には、賃金に当てはめた場合の「令和7年度医療機関等における賃上げ・物価上昇に対する支援事業」によって交付される補助金による部分は含めないものとする。
- 3 IVの「対象職員の常勤換算数」は、当該時点における対象職員の人数を常勤換算で記載すること。常勤の職員の常勤換算数は1とする。常勤でない職員の常勤換算数は、「当該常勤でない職員の所定労働時間」を「当該訪問看護ステーションにおいて定めている常勤職員の所定労働時間」で除して得た数（当該常勤でない職員の常勤換算数が1を超える場合は、1とする。）
- 4 IVについて、「報告書届出年度の賞与の支給月数」は、本様式を届け出る年度の賞与の月数を記載する。
なお、賞与等を月数ではなく、定額などの金額で支給している場合は、空欄でもよい。
- 5 IVについて、「前年度の賞与の支給月数」は、本様式を届け出る年度の前年度に係る賞与の月数を記載する。
なお、賞与等を月数ではなく、定額などの金額で支給している場合は、空欄でもよい。
- 6 Vについて、大臣折衝において賃上げの実行性確保の観点から、「対象職員の賃金改善実績額」の総額が、「ベースアップ評価料により得られた収入額」の総額と「ベア等以外で、ベア等に伴う賞与、時間外手当、法定福利費（事業者負担分等を含む。）の増加分に用いた額」の総額を合わせた額と比べて、同額以上となること。

2 (2) 訪問看護療養費明細書の「情報」欄への記載事項等一覧の一部訂正

本書779頁掲載の別表Ⅰ（訪問看護）を、次のように訂正します。

旧

2	—	4 か所 目以降 の訪問 した場 所	訪問した場所 が4箇所以上 あった場合 は、4箇所目 以降の訪問し た場所及び当 該訪問場所へ の変更年月日 を記載するこ と。	850500001	訪問場所変更年月日（1 自宅）（訪問場所4箇所 目以降）；（元号）yy”年”mm”月”dd”日”
				850500002	訪問場所変更年月日（2 施設（01 社会福祉施設 及び身体障害者施設））（訪問場所4箇所目以降）； （元号）yy”年”mm”月”dd”日”
				850500003	訪問場所変更年月日（2 施設（02 小規模多機能 型居宅介護））（訪問場所4箇所目以降）；（元号）yy ”年”mm”月”dd”日”
				850500004	訪問場所変更年月日（2 施設（03 複合型サービ ス））（訪問場所4箇所目以降）；（元号）yy”年”mm” 月”dd”日”
				850500005	訪問場所変更年月日（2 施設（04 認知症対応型 グループホーム））（訪問場所4箇所目以降）；（元 号）yy”年”mm”月”dd”日”
				850500006	訪問場所変更年月日（2 施設（05 特定施設）） 訪問場所4箇所目以降）；（元号）yy”年”mm”月”dd”日”
				850500007	訪問場所変更年月日（2 施設（06 地域密着型介 護老人福祉施設及び介護老人福祉施設））（訪問場所 4箇所目以降）；（元号）yy”年”mm”月”dd”日”
				850500010	訪問場所変更年月日（5 その他）（訪問場所4箇 所目以降）；（元号）yy”年”mm”月”dd”日”
				830500001	訪問場所（訪問した場所（5 その他））（訪問場所 4箇所目以降）；****



新

2	—	4 か所 目以降 の訪問 した場 所	訪問した場所 が4箇所以上 あった場合 は、4箇所目 以降の訪問し た場所及び当 該訪問場所へ の変更年月日 を記載するこ と。	850500001	訪問場所変更年月日（1 自宅）（訪問場所4箇所 目以降）；（元号）yy”年”mm”月”dd”日”
				850500002	訪問場所変更年月日（2 施設（01 社会福祉施設 及び身体障害者施設））（訪問場所4箇所目以降）； （元号）yy”年”mm”月”dd”日”
				850500003	訪問場所変更年月日（2 施設（02 小規模多機能 型居宅介護））（訪問場所4箇所目以降）；（元号）yy ”年”mm”月”dd”日”
				850500004	訪問場所変更年月日（2 施設（03 複合型サービ ス））（訪問場所4箇所目以降）；（元号）yy”年”mm” 月”dd”日”
				850500005	訪問場所変更年月日（2 施設（04 認知症対応型 グループホーム））（訪問場所4箇所目以降）；（元 号）yy”年”mm”月”dd”日”
				850500006	訪問場所変更年月日（2 施設（05 特定施設）） 訪問場所4箇所目以降）；（元号）yy”年”mm”月”dd”日”
				850500007	訪問場所変更年月日（2 施設（06 地域密着型介 護老人福祉施設及び介護老人福祉施設））（訪問場所 4箇所目以降）；（元号）yy”年”mm”月”dd”日”
				850500008	訪問場所変更年月日（2 施設（07 有料老人ホー ム（05を除く））（訪問場所4箇所目以降）； （元号）yy”年”mm”月”dd”日”
				850500009	訪問場所変更年月日（2 施設（08 サービス付き 高齢者向け住宅））（訪問場所4箇所目以降）； （元号）yy”年”mm”月”dd”日”
				850500010	訪問場所変更年月日（5 その他）（訪問場所4箇 所目以降）；（元号）yy”年”mm”月”dd”日”
				830500001	訪問場所（訪問した場所（5 その他））（訪問場所 4箇所目以降）；****

3 疑義解釈資料の送付について（その8）

（令和8年6月17日 厚生労働省保険局医療課事務連絡：「[疑義解釈資料の送付について（その8）](#)」）

p. 797 ㊸包括型訪問看護療養費 に以下を追加

（問） 包括型訪問看護療養費を算定する利用者において、緊急訪問看護加算及び精神科緊急訪問看護加算を算定できるのはどのような場合か。

（答） 緊急訪問看護加算及び精神科緊急訪問看護加算は、算定告示及び算定留意事項通知の規定に基づき、利用者又はその家族等の緊急の求めに応じるだけでなく、主治医の指示により当該加算の算定要件を満たす緊急の指定訪問看護を行った場合に算定できることに留意すること。

また、包括型訪問看護療養費は、計画的な指定訪問看護だけではなく、随時の対応による指定訪問看護も含む評価であることから、日々の心身の状態の変動や利用者の求めに対応する指定訪問看護については、包括型訪問看護療養費に含めて評価されている。このため、包括型訪問看護療養費を算定する利用者における緊急訪問看護加算及び精神科緊急訪問看護加算の算定は、特に予見が困難で重篤な症状の出現等のため、緊急に主治医の明示の指示により通常とは著しく異なる対応を必要とした場合に限られるものであり、同日に多数の利用者に算定したり、同一の利用者に連日算定したりすることは想定されない。

（令8.6.17 医療課事務連絡 別添3 問4）

p. 803 ㊸その他 に以下の3つを追加

（問） 「指定訪問看護の事業の人員及び運営に関する基準」の改正により、「訪問看護ステーションは、他の事業者又はその従業員に対して、利用者を紹介する対価として金品を提供することその他の健康保険事業及び後期高齢者医療制度の健全な運営を損なうおそれのある経済上の利益を提供することにより、利用者が自己の訪問看護ステーションにおいて指定訪問看護を受けるように誘引してはならない。」とされたが、趣旨如何。

（答） 訪問看護ステーションが、他の事業者又はその従業員に対して、利用者を紹介する対価として金品を提供することその他の健康保険事業及び後期高齢者医療制度の健全な運営を損なうおそれのある経済上の利益を提供することにより、利用者が自己の訪問看護ステーションにおいて指定訪問看護を受けるように誘引することは、

- ・ 特定の訪問看護ステーションへの利用者誘導につながる蓋然性が高く、利用者が訪問看護ステーションを自由に選択できる環境を損なうおそれがあること
- ・ 利用者を経済上の取引の対象としており、訪問看護ステーションによる過剰な指定訪問看護の実施につながり、指定訪問看護そのものや保険財源の効果的・効率的な活用に対する国民の信頼を損なうおそれがあること

等の問題がある。訪問看護ステーションは利用者が、本人の意思に基づいて自由に選択できるものである必要があり、また、健康保険事業の健全な運営を確保する必要があること等から、今般の改正において、訪問看護ステーションが、他の事業者又はその従業員に対して、利用者を紹介する対価として、紹介料等の経済上の利益を提供することにより、患者が自己の訪問看護ステーションにおいて指定訪問看護を受けるように誘引することを禁止したものである。

（令8.6.17 医療課事務連絡 別添3 問1）

（問） 「指定訪問看護の事業の人員及び運営に関する基準」の改正により、紹介業者等への利用者を紹介する対価として紹介料を支払うことが禁止されたが、禁止行為に該当するかどうかについて、どのような基準で判断されるのか。

（答） 今般の改正により、基本的には、①訪問看護ステーションが、他の事業者又はその従業員に対して、経済上の利益の提供を行うこと、②①を利用者紹介の対価として行い、利用者が自己の訪問看護ステーションにおいて指定訪問看護を受けるように誘引すること、のいずれにも該当する場合は、禁止行為に該当すると判断される。

①については、利用者紹介の対価として、経済上の利益が提供されているか否かで判断されるものである。利用者紹介とは、訪問看護ステーションと利用者を引き合わせることであり、訪問看護ステーションに利用者の情報を伝え、利用者への接触の機会を与えること、利用者に訪問看護ステーションの情報を伝え、利用者の申出に応じて、訪問看護ステーションと利用者を引き合わせることも含まれる。利用者紹介の対象には、集合住宅・施設の入居者だけでなく、戸建住宅の居住者もなり得るものである。

経済上の利益とは、金銭、物品、便益、労務、饗応等を指すものであり、商品又は労務を通常の価格よりも安く購入できる利益も含まれる。経済上の利益の提供を受ける者としては、利用者紹介を行う仲

介業者又はその従業者、利用者が入居する高齢者住まい等の集合住宅・施設の事業者又はその従業者等が考えられる。

禁止行為に該当すると判断されることを避ける意図をもって、外形的には、経済上の利益の提供を利用者紹介の対価として明示しないことも予想される。例えば、指定訪問看護の広報業務、指定訪問看護の際の車の運転業務等の委託料に上乗せされている場合等も考えられ、契約書上の名目に関わらず、実質的に、利用者紹介の対価として、経済上の利益が提供されていると判断される場合は、①に該当するものとして取り扱うものである。

このため、訪問看護ステーションが支払っている委託料・賃借料について、利用者紹介の対価が上乗せされていると疑われる場合は、当該地域における通常の委託料・賃借料よりも高くはないこと、社会通念上合理的な計算根拠があること等が示される必要がある。

また、利用者紹介を受けており、訪問看護ステーションが支払っている委託料・賃借料について、訪問看護療養費の一定割合と設定されている場合は、実質的に、利用者紹介の対価として支払われているものと考えられる。同様に委託料・賃借料について、利用者数に応じて設定されている場合は、業務委託・貸借の費用と患者数が関係しており、社会通念上合理的な計算根拠があること等が示される必要がある。

②については、①により、利用者が自己の訪問看護ステーションにおいて指定訪問看護を受けるように誘引しているか否かで判断されるが、訪問看護ステーションが、①により対価を支払い利用者の紹介を受けて、当該利用者の指定訪問看護を行っている場合は、基本的には、②に該当するものと考えられる。

一方、訪問看護ステーションを併設する高齢者向け住まい等が、紹介業者等に経済上の利益を提供し利用者の紹介を受けていたとしても、利用者が訪問看護ステーションを自由に選択でき、実際に、例えば併設の訪問看護ステーションではない他の訪問看護ステーションを利用する利用者が複数いる場合には、高齢者向け住まい等に併設する訪問看護ステーションで指定訪問看護を受けるように誘引していたとはいえない場合もある。このような場合には、金品を提供した事実だけでなく、利用者の誘引につながる恐れがあるか否かについて、高齢者住まい等や訪問看護ステーションによる説明書や同意書の内容、当該訪問看護ステーションと他の訪問看護ステーションを利用する利用者の人数等を総合的に勘案する必要がある。

(令8.6.17 医療課事務連絡 別添3 問2)

(問) 高齢者向け住まい等の集合住宅の入居要件として、併設された訪問看護ステーションから指定訪問看護を受けることを入居者に求め、当該訪問看護ステーションが入居者の個別の状況や必要性を踏まえずに指定訪問看護を行うことは、健康保険法上、認められるのか。

(答) 高齢者向け住まい等の集合住宅の入居要件として、特定の訪問看護ステーションの指定訪問看護を受けることを入居者に求め、訪問看護ステーションが入居者の個別の状況や必要性を踏まえずに指定訪問看護を行うことについては、「指定訪問看護の事業の人員及び運営に関する基準」の第14条において「指定訪問看護は、利用者の心身の特性を踏まえて、利用者の療養上妥当適切に行い、日常生活の充実に資するようするとともに、漫然かつ画一的なものとならないよう、療養上の目標を設定し、計画的に行われなければならない」とされていること、訪問看護ステーションは利用者が自由に選択できるものである必要があること等から、あってはならないものである。

(令8.6.17 医療課事務連絡 別添3 問3)

4 疑義解釈資料の送付について（その9）

（令和8年6月26日 厚生労働省保険局医療課事務連絡：「[疑義解釈資料の送付について（その9）](#)」）

p. 797 ㊸包括型訪問看護療養費 に以下を追加

（問） 新規に開設する訪問看護ステーションが包括型訪問看護療養費の届出を行う場合において、「訪問看護ステーションの基準に係る届出に関する手続きの取扱いについて」（令和8年3月5日保医発0305第9号）の別添「届出基準」の11の（6）の力及び（10）に掲げる基準についての取扱い如何。

（答） 「届出基準」の11の（6）の力に規定する「看護職員等の負担軽減の取組に関する内容」については、届出時に届出後1か月分の勤務の予定等により当該基準を満たすことが見込まれる具体的な計画を示すこと、また、（10）に規定する「合同の研修及び事例検討会等の地域の保険医療機関又は訪問看護ステーションとの連携」については、届出時に届出後3か月以内の合同の研修等の予定等により当該基準を満たすことが見込まれる具体的な計画や予定を示すことにより、当該基準を満たすものとして取扱う。

ただし、（6）の力については届出後1か月、（10）については届出後3か月の時点で、届出時の計画や予定が遂行されておらず、施設基準を満たさない場合においては、包括型訪問看護療養費の取り下げを速やかに行うこと。

（令8.6.26 医療課事務連絡 別添7 問1）

以上