

令和8年度 介護職員等処遇改善加算

【介護職員等処遇改善加算について】

介護職員等処遇改善加算は、介護業界の人材不足を解消し、優秀な人材の確保や長期にわたり働き続けられる環境を整備するため、それまでの「介護職員処遇改善加算」「介護職員等特定処遇改善加算」「ベースアップ等支援加算」の3つの加算を一本化し、令和6年6月に新設されました。

さらに、令和8年度の介護報酬改定においては、他職種と遜色のない処遇改善に向けて令和8年6月より期中改定が実施され、これまで対象外であった「居宅介護支援」や「介護予防支援」等に対しても新たに処遇改善加算が創設されました。

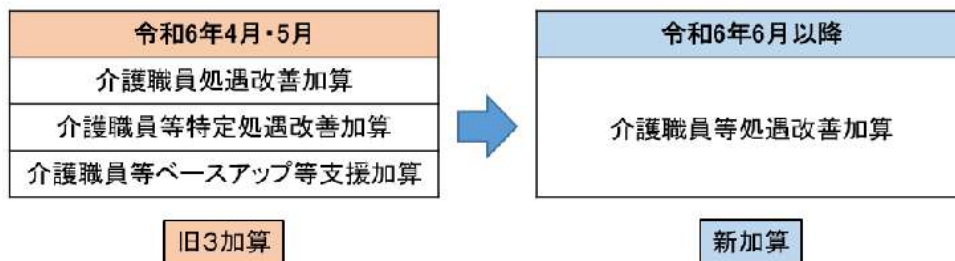
※ 上記要件には、「職場環境等の要件（①入職促進に向けた取り組み、②資質向上やキャリアアップに向けた支援、③多様な働き方の推進、④心身の健康管理、⑤生産性向上の業務改善の取組、⑥やりがい・働き甲斐の醸成）」、「キャリアパス要件」、「取り組みの見える化」を行っていること。等をクリアして加算を申請できます。

現行の3つの加算の対象者と配分ルール

旧加算の名称	配分対象者
(旧) 処遇改善加算	介護職員のみ 事業所が
(旧) 特定処遇改善加算	①経験・技能のある職員 ②その他の介護職員 ③その他の職種 に対して既定の範囲内で柔軟に配分
(旧) 介護職員等ベースアップ等支援加算	介護職員 ただし事業所の判断により、ほかの職種の処遇改善に加算による収入を充てることができるよう柔軟な運用が可能

1 「介護職員等処遇改善加算」への一本化について（令和6年6月以降）

令和6年6月より、加算の制度が次の図のように変わります。



◆ 介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業

国の「強い経済」を実現する総合経済対策に基づき、2025年12月から2026年5月までの介護職員等の賃上げを支援するとともに、生産性向上や職場環境改善に取り組む事業所を支援。 → 介護職員等処遇改善加算の算定等を要件に、生産性向上や職場環境改善等に取り組み、賃金改善や研修等に補助金を活用。

（賃金改善分は、12～3月は一時金で支給し、4・5月は基本給及び処遇改善手当へ反映。）

1 賃金改善を行う賃金項目及び方法

◆ 賃金改善を行う給与の種類

- ・本俸（昇給）、
- ・処遇改善手当（月額）、
- ・一時金、
- ・社会保険料等

◆ 具体的な取組内容

- ・令和8年4月1日に全職員の定期昇給を行った。
- ・従来、資格の有無や夜勤の有無等に応じて事業所別に支給していた職務手当を整理し、「3つの処遇改善手当」を一本化した「処遇改善手当」として毎月支給する。
- ・処遇改善手当等の支給時期については、従来の2ヶ月遅れでの確定後支給から、令和7年11月より当月（または翌月）支給へと変更している。
※「未締め当月支給」の職員に対しては、当月分の給与において当月に支給している。
※「未締め翌月支給」の職員に対しては、翌月分の給与において支給している。
- ・なお、前年度（令和7年度）の加算額と実際の支給額との差額が発生した場合は、令和8年5月に一時金として精算・支給する。

◆ 加算の無い事業所へは、事業団独自の支給

- ・処遇改善加算の対象外である「本部事務局」の職員に対しては、法人の独自の財源により処遇改善に準じた支給を行う。
- ・令和8年6月から新たに処遇改善加算の算定を開始する「ケアプランサービスゆう（居宅介護支援）」及び「地域包括支援センター（介護予防支援）」の職員に対しては、加算が算定されない令和8年4月から5月までの期間は法人独自の財源により支給を行い、令和8年6月以降は算定される処遇改善加算による賃金改善（処遇改善手当としての支給）へ移行する。

2 キャリアパス要件について

◆ キャリアパス要件Ⅰ

- （1）介護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。
- （2）（1）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。
- （3）（1）及び（2）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。

◆ キャリアパス要件Ⅱ

- 介護職員の職務内容等を踏まえ、職員から自己申告書を徴するほか個別面談を実施し、介護技術の目標及び目標達成のための研修を策定している。
- （1）各事業所において「職場内研修計画（年間）」を立案し、職員に周知配布している。
 - （2）研修受講後に、研修報告書を提出させ理解度等を判断し、次年度の研修計画に活かしている。
 - （3）法人として、介護技術やその他の取組み等、各事業所の「事例発表」を行い、介護技術の向上を図っている。
 - （4）県社協の研修は階層別に分かれているので、経験及び介護技術の習得度に合わせて研修に参加させている。
 - （5）試験日や研修の必要な日は、業務としての取り扱いや特別休暇を付与し、資格取得費用（受験料や旅費等を支給）及び資格取得祝金を支給し、資格取得を支援している。

◆ キャリアパス要件Ⅲ

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勤務評定を実施し定期的に昇給を判定する仕組みを設けている。

3 職場環境等要件

◆ 入職促進に向けた取り組み

- (1) 法人の経営理念や理念を達成するための基本方針を定め、その事業計画を各事業所ごとに定め、事業団ホームページ上で報告している。
- (2) 高年齢（シニア世代）就職説明会、障害者雇用就職説明会、福祉就職説明会（転職）、新規学卒就職説明会及び高校内進路ガイダンスに参加し幅広く募集を周知している。
- (3) 介護福祉士養成課程の学生の実習を受け入れるとともに、施設行事等を通じて家族や地域の方、近隣幼稚園の子ども等との交流を図っている。また、学生等による園庭の手入れや花植え等のボランティアを受け入れるなど、介護・福祉の仕事に触れる機会を設けている。

◆ 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- (1) 働きながら介護福祉士の資格取得を支援するため、実務者研修の受講費を約92%支援し、受講日を勤務扱いとするなど資格取得支援に力を入れている。
- (2) 自己申告書等により、職員の今後の働き方や資格取得、異動等に関する意向を把握し、職員のキャリアアップや働き方等について相談できる機会を確保している。

◆ 両立支援・多様な働き方の推進

- (1) 小学校3年生終了までの子の看護休暇、家族の介護休暇等、仕事との両立を目指す者のため、育児休業、介護休業及び短時間勤務制度等の周知・活用を図っている。
- (2) 職員の事情等に応じ、勤務日や勤務時間、夜勤等の勤務シフトに配慮するとともに、職員登用制度により非正規職員から正規職員への転換を行っている。
- (3) 両立支援の証である「くるみん認定」及び「えるぼし認定」を更に継続認定されるよう年休の取得率向上に取り組んでいる。

◆ 腰痛を含む心身の健康管理

- (1) 職員が業務や人間関係、メンタルヘルス等について相談できる体制を整備するとともに、ストレスチェックを実施するなど、職員の心身の健康管理及び安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいる。
- (2) 介護職員の身体の負担軽減のため、抱えない介護を推奨し、介護機器導入及び研修に参加させている。
- (3) 管理者にも県社協の階層別研修、経営協、県老サ協の研修にも参加させている。
- (4) 事故発生時の対応マニュアル、ヒヤリハット・事故報告書、感染症、災害、虐待、身体拘束、緊急時対応等のマニュアルを整備し、事故発生時には職員間で情報共有及び検討を行うとともに、事故対応や緊急時対応の研修を実施している。

◆ 生産性向上のための業務改善の取組

- (1) 生産性向上ガイドラインに基づき、事業団中期経営計画推進委員会が中心となり職場環境の改善等の部会を発足し様々な研修にも参加している。
- (2) 全職種ごとに手順書を作成し、情報を共有している。
- (3) 介護ソフト「ほのぼの」「ケアパレット」を活用し、介護記録及び利用者情報の共有等をパソコンやタブレット端末等で行うなど、電子化を進め、記録業務等の効率

化及び作業負担の軽減を図っている。

- (4) 見守り・離床センサー等を導入している。また、移乗用リフト、電動ベッド、介護用ロボット「眠りスキャン」等を導入し、職員の身体的負担の軽減及び利用者の安全確保を図っている。

◆ やりがい・働き甲斐の醸成

- (1) 朝礼、ミーティング及び研修等による職場内コミュニケーションにより職員の気付きを促すため、毎月発刊の雑誌、情報誌及び福祉・医療の現場で働くMBA保有者等の執筆している「DairyReport」等を配布回覧している。
- (2) 介護技術向上の共有等を含めて、毎年各事業所内にて事例発表を実施している。

以上、介護職員等処遇改善加算等処遇改善計画書を事業団ホームページに掲載し職員へ周知するとともに、運営会議で説明し各事業所にて周知してもらう。