

介護職員等処遇改善加算 処遇改善計画について（令和 8 年度）

賃金改善実施期間	令和 8 年 4 月～令和 9 年 3 月	
算定する加算の区分	令和 8 年 4～5 月	処遇改善加算Ⅰ
	令和 8 年 6 月～令和 9 年 3 月	処遇改善加算Ⅰロ
【賃金改善計画：加算額以上の賃金改善について】		
①処遇改善加算見込額	1 9 2, 9 3 7, 2 4 0 円	
②賃金改善見込額	1 9 5, 6 3 7, 2 1 6 円	
【賃金改善方法について】		
(1) 基本給 ・ 定期昇給		
(2) 介護職員等処遇改善手当の支給 支給額：介護職員等処遇改善規程に基づき支給		
(3) その他 ・ 定期昇給に伴う賞与の増額分、法定福利費増額分		
【キャリアパス要件について】		
要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等、研修の実施）		
イ. 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。		
ロ. 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. 上記の内容について就業規則等の明確な根拠規定を整備し周知している。		
要件Ⅱ（研修の実施等）		
イ. 資格取得のための支援の実施 介護福祉士資格取得のための研修受講については勤務扱いとし、交通費等を事業者が負担します。		
要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）		
イ. 介護職員について一定の基準に基づき定期的に昇給する仕組みを設けている。 ・ 経験に応じて昇給する仕組み ・ 資格に応じて昇給する仕組み ・ 一定の基準に基づき定期的に昇給する仕組み		
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改善後の賃金が年額 4 4 0 万円となる職員 1 0 人（見込み）		
要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）		
・ サービス類型ごとに一定以上の介護福祉士を配置しています。		

【職場環境等に関する取組みについて】

区分	内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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
両立支援・多様な働き方推進	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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う
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・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)を行う ・5S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う ・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
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

【見える化要件について】

- ・職場環境等要件のうち、実施する取組項目の自社のホームページへの掲載
- ・事業所・施設建物で外部から見える場所へ掲示