

令和8年度 介護職員等処遇改善加算計画

介護職員等処遇改善加算区分	(Iイ・Iロ・Ⅱイ・Ⅱロ・Ⅲ・Ⅳ) 事業所により区分が違います
賃金改善実施期間	令和8年度
令和8年度処遇改善加算見込額	40, 353, 580円
賃金改善方法について	
【キャリアパスによる昇給・昇格・賞与査定】	
○定期昇給 正規職員最低昇給年額 非常勤職員最低昇給年額	
○昇給昇格に伴う賞与 正規職員、非常勤職員の昇給昇格に伴う賞与等（7月及び12月）	
○法定福利費に伴う事業主負担分	
○特別手当 夜勤者手当（夜勤手当以外別途支給） 月7回目以降1回あたり2,000円（特養）	
キャリアパスに伴う 資格手当	
	7,000円/月（介護支援専門員）
	5,000円/月（介護福祉士）
	5,000円/月（社会福祉士）
	3,000円/月（社会福祉主事）
介護職員 ①経験技能がある介護職員手当	
○リーダー	
	19,000円/月
②その他の介護職員	
○常勤介護職員	
	16,000円/月
○非常勤介護職員	
	16,000円×（常勤換算）/月
キャリアパス要件（取得加算により要件をクリアすることが条件）	
要件Ⅰ イ 介護職員任用時に職位、職責又は勤務内容に応じた任用要件を定める	
ロ 介護職員任用時に職位、職責又は勤務内容に応じた賃金体系を定める	
ハ イ及びロの内容について就業規則等明確な根拠規定を書面で整備し、すべての職員への周知	
要件Ⅱ イ 資質向上の目標及び以下の具体的計画を策定し、研修の実施又は機会を確保する	
一 研修機会の提供又は技術指導等を実施し、能力の評価を行う	
二 資格取得のための支援（シフト調整等）を実施する	
ロ 全ての介護職員へ周知	
要件Ⅲ イ 経験若しくは資格等に応じた昇給の仕組み又は一定の基準に基づき定期昇給の判定の仕組みを設置	
一 経験に応じた昇給の仕組み	
二 資格等に応じた昇給の仕組み	
三 一定の基準に基づき定期昇給を判定する仕組み	
ロ 就業規則等明確な根拠規定を書面で整備し周知	

職場環境要件

入職促進に向けた取組

- ・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

- ・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
- ・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

- ・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
- ・有給休暇が取得しやすい環境の整備

腰痛を含む心身の健康管理

- ・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
- ・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

生産性向上のための取組

- ・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
- ・介護ソフト(記録、情報共有)、情報端末(タブレット端末)の導入
- ・インカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器の導入
- ・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

やりがい・働きがいの醸成

- ・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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
- ・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

令和8年度特例要件

- ・ケアプランデータ連携システムを利用していること
- ・生産性向上推進加算Ⅰ又はⅡを算定していること

揭示用