

1.令和8年度における介護職員等処遇改善加算の改定について

資料1

(1)改定の概要(令和8年6月～)

①対象の拡大

今までの対象サービス種別



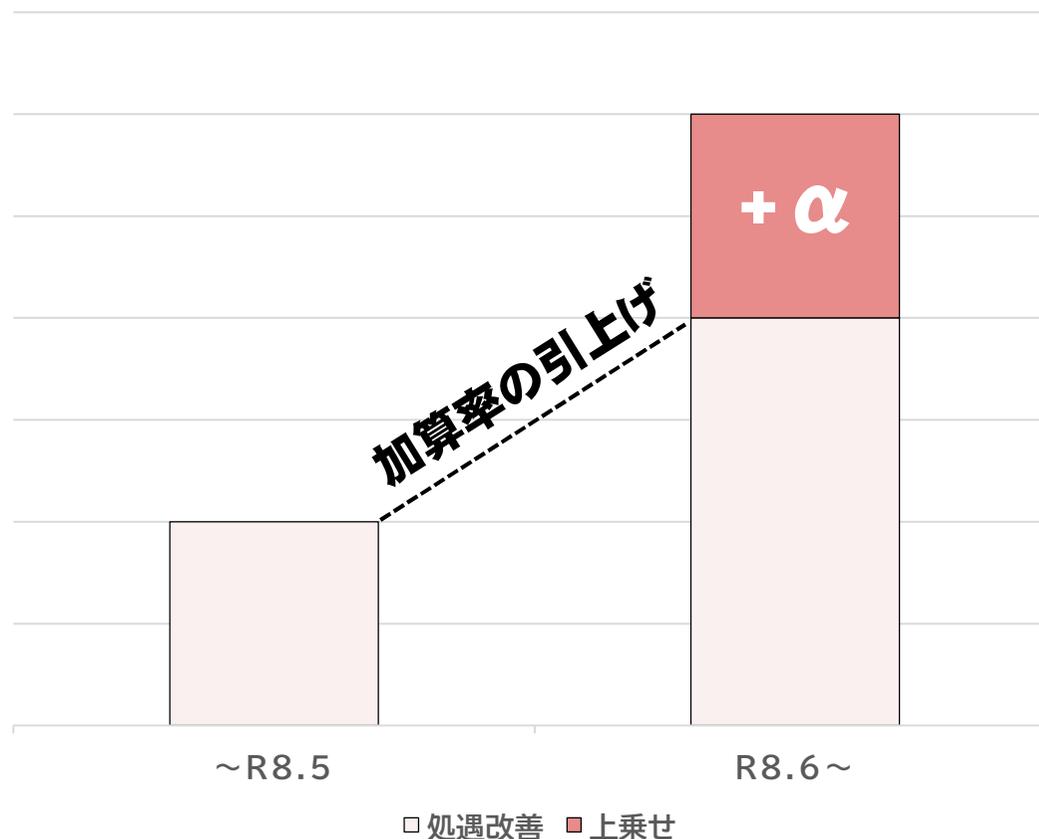
- 訪問看護
- 訪問リハビリテーション
- 居宅介護支援

※介護予防も含む

② 加算率の引上げ

③ 上乗せ加算の新設

- ケアプランデータ連携システムの利用
- 生産性向上推進体制加算



1.令和8年度における介護職員等処遇改善加算の改定について

資料1

(2)算定要件の概要

① 月額賃金改善要件

処遇改善加算Ⅳを取得した場合に得られる加算額の2分の1以上を基本給や毎月支払う手当の改善に充てること。

② キャリアパス要件Ⅰ

- ① 職位・職責・職務に応じた任用基準を定める
どの職員をどの職位に配置するか、その条件(経験年数、資格など)を明確に決めること。
- ② 職位に応じた給与体系を定める
各職位の職員が、毎月いくらの給与をもらうかを明確に決めること。(一時金やボーナスは除く)
- ③ 上記①②を書面で整備し、全職員に周知する
就業規則などで明記し、全ての職員に知らせること。

※職員10人未満の事業所は就業規則の作成義務がないため、内規などで①②③の要件を満たせばよい

1.令和8年度における介護職員等処遇改善加算の改定について

資料1

(2)算定要件の概要

③ キャリアパス要件Ⅱ

- ① 職員の資質向上計画を作成し、研修機会を確保する
職員と話し合いながら、以下のいずれかを実施すること。
 - a. 研修と能力評価
計画に沿って研修を実施(OJT:現場研修、OFF-JT:外部研修など)
職員の能力を評価する
 - b. 資格取得支援
勤務シフトの調整や研修受講料や交通費などを援助する
- ② 上記①の制度を全職員に周知する

(2)算定要件の概要

④ キャリアパス要件Ⅲ

① 職員が昇給する仕組みを設ける

以下の3パターンのいずれかを実施すること

a. 勤続年数に応じた昇給

「1年勤務したら月1,000円昇給」など、勤める期間に応じた昇給制度など

b. 資格取得に応じた昇給

介護福祉士やヘルパー資格の取得、実務者研修修了時に昇給する仕組み
他の法人で資格を取得した職員も昇給対象に含むこと

c. 人事評価に応じた昇給

実技試験の成績や人事評価の結果に基づいて昇給する仕組み
ただし、評価基準と昇給条件を明文化すること

② ②上記①の制度を書面で整備し、全職員に周知する

1.令和8年度における介護職員等処遇改善加算の改定について

資料1

(2)算定要件の概要

⑤ キャリアパス要件Ⅳ

経験・技能のある介護職員の中から、最低でも1人以上の賃金を、処遇改善加算による改善後に年額440万円以上にすること。(改善前にすでに超えている職員は除く)

例外が認められる場合:

- 小規模事業所で、職員の職種間のバランスを保つ必要がある場合
- 全体的に賃金水準が低い場合、または地域の賃金相場が低い場合で、直ちに440万円まで引き上げることが難しい場合
- 新しく制度を整備したり、職員の研修や経験を積む期間が必要な場合

⑥ キャリアパス要件Ⅴ

サービス提供体制強化加算、特定事業所加算、入居 継続支援加算又は日常生活継続支援加算の各区分の届出を行っている。

⑦ 職場環境等要件

介護職員等処遇改善加算の各区分ごとに定められた要件を満たすこと。

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、職員の希望に応じ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、業務種別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介護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(業務改善及び働く環境改善)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、請求業務簿記が不要なもの)、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、排せ支援、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、介護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
やりがい・働きがいの醸成	㉕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
	㉖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
	㉗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
	㉘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

1.令和8年度における介護職員等処遇改善加算の改定について

(2)上乗せ加算の要件(生産性向上や協働化に係る取組)

以下の3つのいずれかの取組を実施すること。

● ケアプランデータ連携システムを利用

厚生労働省が認めたシステムを使用する(まめネットも含む)

※申請時点で未利用でも、利用することを誓約でもよい

ただし令和9年3月末までに実際に利用開始し、報告が必要

対象:通所系・訪問系・(看護)小規模多機能・短期入所系

● 生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡを算定

対象:小規模多機能・特定施設・GH・特定施設・(地域密着型)特養・老健・医療院

● 社会福祉連携推進法人に所属

事業所が属する法人が、社会福祉連携推進法人に加入していること

要件を満たす場合 : I・II → I□・II□

要件を満たさない場合: I・II → Iイ・IIイ

1.令和8年度における介護職員等処遇改善加算の改定について

資料1

(3)新しく算定可能となった介護サービス種別における算定要件

以下の2つのいずれかの要件を満たすこと。

対象:訪問看護・訪問リハ・居宅

● ケアプランデータ連携システムを利用

厚生労働省が認めたシステムを使用する(まめネットも含む)

※申請時点で未利用でも、利用することを誓約でもよい

ただし令和9年3月末までに実際に利用開始し、報告が必要

● 社会福祉連携推進法人に所属

事業所が属する法人が、社会福祉連携推進法人に加入していること

● 処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件

1.令和8年度における介護職員等処遇改善加算の改定について

資料1

(3)概略図

