令和 8 年度　処遇改善加算に係る賃金等の処遇改善について

社会福祉法人当麻柏陽会

【令和 8 年度からの変更点】

・令和 8 年 4･5 月「介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業」補助金

・令和 8 年 6 月～処遇改善加算の制度変更

⇒　従来の処遇改善加算の加算率が大幅にアップ

＋処遇改善加算の対象外であった居宅介護支援事業所でも取得可能に

⇒　上記を原資として、令和 8 年 4 月さらなる賃金改善を実施することとなりました。

【賃金改善の内容】

① 昇給額の上乗せ

基本給について、正職員に月額 6,500 円、再雇用職員に月額 5,000 円、パート職員に時給 20 円を、定時昇給に上乗せして昇給

② 処遇改善支援手当の金額変更

以下の通りに金額が変更となります。（正職員・再雇用それぞれ 4,000 円増額）

<table>
<tr><th colspan="3">正職員</th><th colspan="3">再雇用</th><th>パート</th></tr>
<tr><td colspan="2">介護員</td><td>その他の職種</td><td colspan="2">介護員</td><td>その他の職種</td><td rowspan="3">1,000 円</td></tr>
<tr><td>夜勤 2 回以上</td><td>その他</td><td rowspan="2">7,000 円</td><td>夜勤 2 回以上</td><td>その他</td><td rowspan="2">5,500 円</td></tr>
<tr><td>15,000 円</td><td>10,000 円</td><td>15,000 円</td><td>7,000 円</td></tr>
</table>

※ケアハウス介護員は『その他の職種』の金額を支給

③ 6 月賞与に一時金を上乗せ支給

6 月賞与と合わせて正職員・再雇用職員 60,000 円、パート職員 5,000 円を一時金として支給を行います。（6 月賞与支給対象職員のみ）

【職場環境等改善に係る主な変更点】

ケアプラン連携システムの導入（年度内導入予定）

事業所・ケアマネ間でケアプランやサービス提供表・実績等の情報をデータ上でやり取りできるシステムです。請求や情報共有などさまざまな場面で業務負担の軽減が期待されます。

社会福祉法人当麻柏陽会　処遇改善加算に係る賃金改善の実施内容について

○ 加算算定事業所

特別養護老人ホーム当麻柏陽園	当麻柏陽園第１デイサービスセンター
短期入所生活介護当麻柏陽園	あゆみの杜
地域密着型特別養護老人ホーム当麻柏陽園	訪問介護事業所当麻柏陽園
短期入所生活介護（ユニット型）当麻柏陽園	居宅介護支援事業所当麻柏陽園（6 月～）

（予防、総合事業含む）

○ 加算算定期間

令和 8 年 4 月～令和 9 年 3 月

○ 賃金改善期間

令和 8 年 6 月～令和 9 年 5 月

○ 賃金改善の内容について

① 基本給の改善（4 月定時昇給）

② 一時金の支給（3 月賞与）

常勤介護員に対して 1 ヶ月分、再雇用者は 0.5 ヶ月分、パートは 1 万円を 3 月に賞与として支給する。

③ 処遇改善手当の支給（夜勤パートのみ）※

夜勤パート職員に対して、夜勤 1 回につき 3,000 円を処遇改善手当として支給する。

④ 特定処遇改善手当の支給　※

以下の金額を特定処遇改善手当として各月支給する。

<table>
<tr><td colspan="2">経験技能のある介護職員</td><td colspan="4">その他の介護職員</td></tr>
<tr><td>夜勤 2 回以上</td><td>その他</td><td colspan="2">正職員</td><td colspan="2">再雇用・特養パート</td></tr>
<tr><td rowspan="2">32,000 円</td><td rowspan="2">15,000 円</td><td>夜勤 2 回以上</td><td>その他</td><td>勤続 10 年以上
介護福祉士</td><td>その他</td></tr>
<tr><td>20,000 円</td><td>5,000 円</td><td>5,000 円</td><td>2,500 円</td></tr>
</table>

※ケアハウス介護職員は対象外

「経験・技能のある介護職員」の基準

① 正職員で介護福祉士資格を有し、法人内の他職種での経験を含む勤続 10 年以上の介護職員。

② 主任介護員又は副主任介護員又はリーダー・ユニットリーダー（介護福祉士資格保有）

③ 夜勤を月 2 回以上行う再雇用介護職員で、介護福祉士の資格を有し、多職種での経験を含む勤続 10 年以上の介護職員。

⑤　処遇改善支援手当の支給

以下の金額を処遇改善支援手当として各月支給する。

正職員			再雇用			パート
介護員		その他の職種	介護員		その他の職種	
夜勤2回以上	その他		夜勤2回以上	その他		
15,000円	10,000円	7,000円	15,000円	7,000円	5,500円	1,000円

※ケアハウス介護員は『その他の職種』の金額を支給

※ケアハウス職員分は軽費老人ホーム低所得者利用料減免補助事業における処遇改善を原資とする。

⑥　ベースアップの実施

（令和5年4月～）正職員及び再雇用職員3,300円、パート職員時給20円

（令和8年4月～）正職員6,500円、再雇用5,000円、パート職員時給20円

【賃金改善以外の処遇改善の実績（職場環境等要件）】

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
	誓約	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・躾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
		㉔の2　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。
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

区分	具体的内容
入職促進に向けた取り組み	③他業種からの未経験者の採用実績、高年齢者のパート採用を実施 ④当麻町や近隣市町村の中高生の職場体験の受入れを毎年実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑥職能・階級（人事考課）に合わせた研修の受講 ⑧年１回管理職（施設長・事務局長等）とのキャリア面談を実施
両立支援・多様な働き方の推進	⑩非正規職員から正規職員へ転換（平成 28 年 4 月） ⑫担当制により業務配分の偏りを解消
腰痛を含む心身の健康管理	⑬メンタルヘルス等に係る外部の相談窓口を職員周知（令和 3 年 4 月） ⑭短時間勤務労働者も含む全職員に健康診断及びストレスチェックを毎年

	実施。職員休憩室の整備（平成 31 年 4 月）
生産性向上のための取組	⑰生産性向上に関する方策を検討する委員会の開催（令和 6 年 4 月） ㉑介護ソフトの導入 ㉒センサーマット、ベッド内蔵離床センター等の見守り機器を導入 ㉓介護補助サポーターの雇用、掃除・洗濯業務の委託
やりがい・働きがいの醸成	㉕勤務環境やケア内容の改善のための部署内ミーティングの実施 ㉖地域の団体主催のイベントの参加