

令和 8 年度

福岡県介護職員
処遇改善加算取得促進支援事業

いまさら聞けない！処遇改善加算

福 岡 県

目次

1. 介護職員等処遇改善加算とは	1 ページ
2. 処遇改善加算を取得しない場合のデメリット	
(1) 処遇改善加算を取得しなかったら	1 ページ
(2) 利用者獲得への影響	1 ページ
(3) 現在働いている職員への影響	1 ページ
(4) 今後の職員採用への影響	2 ページ
3. 処遇改善加算について	
(1) 処遇改善加算のしくみ	2 ページ
(2) 加算区分とその区分に必要な要件	2 ページ
(3) 月額賃金改善要件とは	3 ページ
(4) キャリアパス要件Ⅰとは	3 ページ
(5) キャリアパス要件Ⅱとは	4 ページ
(6) キャリアパス要件Ⅲとは	5 ページ
(7) キャリアパス要件Ⅳとは	5 ページ
(8) キャリアパス要件Ⅴとは	6 ページ
(9) 職場環境等要件とは	7 ページ
(10) 令和8年度特例要件とは	7 ページ
(11) 賃金改善及び配分の方法	8 ページ
4. 処遇改善加算の取得及び活用方法	
(1) 処遇改善加算の取得を決めたら	10 ページ
(2) 要件を充たすために必要な「こと」と書類	10 ページ
(3) まず計画を立てよう	11 ページ
(4) 加算取得のために受けることのできる支援	11 ページ
(巻末資料)	13 ページ

1. 介護職員等処遇改善加算とは

- ・令和6年6月から、介護職員処遇改善加算（以下「旧処遇改善加算」という）、介護職員等特定処遇改善加算（以下「旧特定加算」という）及び介護職員等ベースアップ等支援加算（以下「旧ベースアップ等加算」という。以下、旧処遇改善加算、旧特定加算、旧ベースアップ等加算を合わせて「旧3加算」という）は、**介護職員等処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という）**に一本化されました。
- ・令和8年度介護報酬改定においては、介護職員等処遇改善加算の対象が介護従事者へ拡大されました。また、生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分の創設に加え、これまで処遇改善加算の対象外だった、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅介護支援等に介護職員等処遇改善加算が創設されました。

2. 処遇改善加算を取得しない場合のデメリット

（1）処遇改善加算を取得しなかったら・・・

処遇改善加算を取得するためには、「キャリアパス要件」「職場環境等要件」「月額賃金改善要件」を満たす必要があります。キャリアパスとは、「事業所における職種や役職をどのような道筋で上がっていくのかを体系的に示したもの」です。

事業所の目的は「将来的に事業所を成長させていく上で、どのような人材が必要かを示すこと」であり、職員から見ると、「将来自分がこの事業所でどんな役職でどのような仕事をするようになるのか、そのためにはどんな能力が必要なのか」を知ることができます。

もしこれが無ければ、職員は自分の将来に不安を感じ、優秀な若手職員や経験豊富な介護職員の流出につながります。

また、処遇改善加算を取らないことで「加算を取った事業所」との給与に差が生じ、結果として、人材流出の原因となり、新規人材獲得の障害になるなど、「利用者獲得への影響」、「現在働いている職員への影響」、「今後の職員採用への影響」等の重大な影響が現れます。

（2）利用者獲得への影響

万一職員の流出につながった場合、利用者・その家族から見ると「職員の離職が事業所への不信や不安につながる」「馴染みのある職員が離職することがストレスになる」等の直接的な影響と「経験豊富な職員の離職により、均質なケアの提供を受けることができない」等の間接的な影響が生じる可能性があります。

（3）現在働いている職員への影響

加算を取得しないことが「組織への不満、不信」につながる可能性があります。また人間関係等の他の要因と結びつき、「不満が表面化するきっかけ」となる可能性もあ

ります。一旦表面化した「不満・不信」を解消するためには、大きなコストと労力が必要になる場合もあるため、戦略的に「加算を取得しない」と判断する場合には、これらの間接的なコストとリスクも勘案する必要があります。

（４）今後の職員採用への影響

求職者の視点で考えると、「賃金」は非常に比較の対象にしやすい項目です。事業所の雰囲気や仕事のやりがい等での差別化が可能であったとしても、職員採用の際に、他事業所並みの賃金水準が確保できないと、応募さえしてもらえない可能性があります。

３．処遇改善加算について

（１）処遇改善加算のしくみ

- ・処遇改善加算は、算定を受けることで、介護報酬に加算されて事業所に支払われます。
- ・処遇改善加算の配分対象は介護職員のみならず、介護従事者を対象に幅広く配分が可能です。
- 特に経験・技能のある介護職員の処遇改善が重要であることに留意しつつ、介護サービス事業者等の判断により、事業所内で柔軟な配分を認められています。
- ・処遇改善加算に相当する額について、介護職員等の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く）を含む）の改善を実施しなければなりません。

（２）加算区分とその区分に必要な要件

処遇改善加算の区分（種類）と「その区分を取得するために満たす必要のある要件」は次の表の通りです。

【従来の加算算定対象サービス向け】

	月額賃金改善要件	キャリアアップ要件Ⅰ	キャリアアップ要件Ⅱ	キャリアアップ要件Ⅲ	キャリアアップ要件Ⅳ	キャリアアップ要件Ⅴ	職場環境等要件	特例要件
加算Ⅰロ	○	○	○	○	○	○	○	○
加算Ⅰイ	○	○	○	○	○	○	○	—
加算Ⅱロ	○	○	○	○	○	—	○	○
加算Ⅱイ	○	○	○	○	○	—	○	—
加算Ⅲ	○	○	○	○	—	—	○	—
加算Ⅳ	○	○	○	—	—	—	○	—

【新規対象サービス向け（訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅介護支援、介護予防支援）】

月額賃金改善要件	加算Ⅳに準ずる要件			特例要件
	キャリアパス要件Ⅰ	キャリアパス要件Ⅱ	職場環境等要件	
—	▲			▲

※ ▲はどちらか一方を満たすこと

（３）月額賃金改善要件とは（月給による賃金改善）

次の全てを満たす必要があります。

- 処遇改善加算Ⅳの加算額の２分の１以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当（以下「基本給等」という）の改善に充てること。
- 処遇改善加算Ⅳ以外の区分を算定する場合にあつては、仮に処遇改善加算Ⅳを算定する場合に見込まれる加算額の２分の１以上を基本給等の改善に充てること。
- 加算を未算定の事業所が新規に処遇改善加算を算定し始める場合を除き、本要件を満たすために、賃金総額を新たに増加させる必要はありません。
そのため、基本給等以外の手当又は一時金により行っている賃金改善の一部を減額し、その分を基本給等に付け替えることで、本要件を満たすこととして差し支えありません。

（４）キャリアパス要件Ⅰとは（任用要件・賃金体系の整備等）

次の全てを満たす必要があります。

- 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こと。
⇒具体的には、就業規則の中に「介護福祉士等の資格要件」「経験年数」「介護技術」「研修受講歴」「過去に従事した職務内容」などの「任用にあつての要件」についての記載があること。
- 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めていること。
⇒具体的には、等級に応じた基本給の仕組みや、役職、資格、能力、経験又は職務内容に応じた手当等が賃金体系に定められており、具体的な賃金テーブルがあること。もしくはキャリアパス表があること。
事業所規模などの理由で賃金規程等の作成が難しい場合は、「一般職、主任、係長、課長、施設長」等の役職ごとに役職手当の支給額が規定されていること。
- 整備した内容を、就業規則等に明記し、すべての介護職員に周知していること。
⇒就業規則や賃金規程を整備していない場合は、それに代わる書類を別途作成し、必ず全ての介護職員に周知を行います。

令和 8 年度においては、処遇改善計画書の申請時点において、令和 8 年度特例要件を満たす介護サービス事業所等に限り、処遇改善計画書において令和 9 年 3 月末までに上記の定め
の整備を行うことを誓約すれば、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅰ
を満たすものとして取り扱っても差し支えありません。ただし、必ず令和 9 年 3 月末ま
でに当該定め
の整備を行い、実績報告書においてその旨を報告することが求められます。

(5) キャリアパス要件Ⅱとは（研修の実施等）

次の全てを満たす必要があります。

- 職員の仕事内容等を踏まえて、介護職員と意見を交換しながら、**資質向上の目標及び次の①②のどちらかについて具体的な計画を立て、研修の実施又は研修の機会を確保すること**

① 資質向上のための計画に沿って、**研修機会の提供又は技術指導等を実施**
(OJT、OFF-JT 等) し、**介護職員の能力評価を行うこと**

② **資格取得のための支援を実施すること**

⇒職員の意見を聴き、事業所として資質向上のための目標を設定します。

◆「資質向上のための目標」の例

- ・利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、介護職員が技術・能力（介護技術、コミュニケーション能力、協調性、マネジメント能力等）の向上に努める 等
- ・事業所全体での資格（介護福祉士、介護員養成研修、居宅介護従業者養成研修等の取得）の取得率向上を図る 等

◆「資格取得のための支援」の例

- ・研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助 等

- この内容を**すべての介護職員に周知していること**

⇒キャリアパス要件Ⅰと同様、就業規則や賃金規程を整備していない場合、それに代わる書類を別途作成し、必ず全ての介護職員に周知を行います。

令和 8 年度においては、処遇改善計画書の申請時点において、令和 8 年度特例要件を満たす介護サービス事業所等に限り、処遇改善計画書において令和 9 年 3 月末までに上記の計画を策定し、研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約すれば、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅱを満たすものとして取り扱っても差し支えありません。ただし、必ず令和 9 年 3 月末までに当該計画の策定等を行い、実績報告書においてその旨を報告することが求められます。

(6) キャリアパス要件Ⅲとは（昇給の仕組みの整備等）

次の全てを満たす必要があります。

- 「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定期的に昇給を判定する仕組み」を設けていること。具体的には、次の①から③のどれかに該当する仕組みがあること
 - ① 「勤続年数」や「経験年数」等に応じて昇給する仕組み
 - ② 「介護福祉士」等の資格取得に応じて昇給する仕組み
 - ③ 「人事評価」等の結果に基づき昇給する仕組み

⇒介護職員について、何らかの昇給の仕組みを設ける必要があります。

- この内容を就業規則等に明記し、すべての介護職員に周知していること

⇒就業規則や賃金規程で整備していない場合も、それに代わる書類を別途整備し、キャリアパス要件Ⅰ、Ⅱと同じく全ての介護職員に周知してください。

令和8年度においては、処遇改善計画書の申請時点において、令和8年度特例要件を満たす介護サービス事業所等に関し、処遇改善計画書において令和9年3月末までに上記の仕組みの整備を行うことを誓約すれば、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅲを満たすものとして取り扱っても差し支えありません。ただし、必ず令和9年3月末までに当該仕組みの整備を行い、実績報告書においてその旨を報告することが求められます。

(7) キャリアパス要件Ⅳとは（改善後の年額賃金要件）

次の要件を満たす必要があります。

- 経験・技能のある介護職員のうち一人以上は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上であること。

- ・賃金改善に伴う法定福利費等の増加分は除きます。
- ・年度途中から算定開始する等、加算算定月が12か月に満たない場合、「もし12か月間算定すれば440万円となる」のであれば、要件を満たしているとして構いません。
- ・賃金改善前に既に賃金年額440万円以上の者は、除かなければなりません。

※なお、処遇改善加算による賃金改善前の賃金が既に年額440万円以上である職員の場合、キャリアパス要件Ⅳの対象に含めることはできませんが、処遇改善加算による賃金改善の対象に含めることはできます。

□ 経験・技能のある介護職員とは

⇒介護福祉士の資格を有し、「経験・技能を有する介護職員」と認められる職員が対象です。原則所属する法人等における勤続年数 10 年以上の介護職員を基本としますが、他の法人における経験や、その職員の業務や技能等を踏まえ、各事業所の裁量で設定することもできます。

※ 例外について

上記の要件を満たすことが困難な場合、以下のように合理的な説明を計画書に記載すれば、例外的に認められます。

- ・小規模事業所等で職種間の賃金バランスに配慮が必要な場合
- ・職員全体の賃金水準が低い、地域の賃金水準が低い等の理由により、直ちに年額 440 万円まで賃金を引き上げることが困難な場合
- ・年額 440 万円の賃金改善を行うに当たり、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合

令和 8 年度においては、処遇改善計画書の申請時点において、令和 8 年度特例要件を満たす介護サービス事業所等に限り、処遇改善計画書において令和 9 年 3 月末までに上記の賃金改善を行うことを誓約すれば、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅳを満たすものとして取り扱っても差し支えありません。ただし、必ず令和 9 年 3 月末までに当該賃金改善を行い、実績報告書においてその旨を報告することが求められます。

(8) キャリアパス要件Ⅴとは（介護福祉士等の配置要件）

次の要件を満たす必要があります。

- サービス区分ごとに一定以上の介護福祉士等を配置していること。具体的には、処遇改善加算等を算定する事業所又は併設する本体事業所においてサービス区分ごとに次に掲げる加算の各区分の届出を行っていること。

サービス区分	対象となる加算
訪問介護	特定事業所加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）
介護老人福祉施設、 地域密着型介護老人福祉施設	日常生活継続支援加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）又は サービス提供体制強化加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）
（介護予防）特定施設入居者生活介護、 地域密着型特定施設入居者生活介護	入居継続支援加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）又は サービス提供体制強化加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）
地域密着型通所介護のみ	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）又は （Ⅲイ）又は（Ⅲロ）
（介護予防）短期入所生活介護、 （介護予防）短期入所療養介護（老健、病院 等、医療院）	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）又は 併設本体事業所において処遇改善加算Ⅰの届出あり

訪問型サービス（総合事業）	併設本体事業所において、処遇改善加算Ⅰの届出あり 又は 特定事業所加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）に準じる市町村独自の加算
通所型サービス（総合事業）	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）又は（Ⅱ） 又は サービス提供体制強化加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）に準じる市町村 独自の加算
上記を除く全て	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）

（９）職場環境等要件とは

次の全てを満たす必要があります。

- 処遇改善加算Ⅰイ、Ⅰロ、Ⅱイ又はⅡロを算定する場合は、届出の様式に定められた「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分の中から、**区分ごとに２つ以上（処遇改善加算Ⅲ又はⅣを算定する事業所又は巻末資料表１－５に掲げる介護サービス事業所等の場合は、区分ごとに１以上）の取組を実施すること。**
- 処遇改善加算Ⅰイ、Ⅰロ、Ⅱイ又はⅡロを算定する場合は、届出の様式に定められた「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち**３つ以上の取組（うち⑰又は⑱は必須）を実施すること。処遇改善加算Ⅲ又はⅣを算定する事業所又は巻末資料表１－５に掲げる介護サービス事業所等の場合は「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち２つ以上の取組を実施すること。**
- 生産性向上推進体制加算を算定している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとし、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は、⑳の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする。
- 処遇改善加算Ⅰイ、Ⅰロ、Ⅱイ又はⅡロを算定する場合は、介護サービスの情報公表制度を活用し、処遇改善加算の算定状況を報告するとともに、職場環境等要件を満たすために実施した取組項目及びその具体的な取組内容を「事業所の特色」欄に記載すること。なお、当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。

令和 8 年度においては、処遇改善計画書の申請時点において、令和 8 年度特例要件を満たす介護サービス事業所等に限り、処遇改善計画書において令和 9 年 3 月末までに職場環境等要件に係る取組を行うことを誓約すれば、処遇改善加算の申請時点から職場環境等要件を満たすものとして取り扱っても差し支えありません。ただし、必ず令和 9 年 3 月末までに当該取組を行い、実績報告書においてその旨を報告することが求められます。

(10) 令和 8 年度特例要件とは

生産性向上や協働化に係る取組として次のいずれかの取組を行っていること。

- ☐ ケアプランデータ連携システムを利用していること。(巻末資料表 1－2、表 1－3 及び表 1－5 に掲げる介護サービス事業所等に限ります。)

⇒ケアプランデータ連携システムを実際に利用することが必要です。

※ 処遇改善計画書の申請時点において、ケアプランデータ連携システムを利用していない場合であっても、ケアプランデータ連携システムへ加入し、利用することを誓約した場合は、処遇改善計画書の申請時点から本要件を満たしているものとして取り扱っても差し支えありません。ただし、必ず令和 9 年 3 月末までに、ケアプランデータ連携システムを利用した上で、実績報告書においてケアプランデータ連携システムの利用実績について報告することが求められます。

- ☐ 生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡを算定していること。(巻末資料表 1－3 及び表 1－4 に掲げる介護サービス事業所等に限ります。)

※ 処遇改善計画書の申請時点において、生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡを算定していない場合であっても、生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡの算定を誓約すれば、処遇改善加算の申請時点から生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡを算定しているものとして取り扱っても差し支えありません。ただし、実績報告書において生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡの算定について報告することが求められます。

- ☐ 介護サービス事業所等が所属する法人が、社会福祉法第 128 条第 1 号イに規定する社会福祉連携推進法人（以下単に「社会福祉連携推進法人」という。）に所属していること。

(11) 賃金改善及び配分の方法

◆ 賃金改善の方法

- ・処遇改善加算は、介護職員への配分を基本とし、経験・技能のある介護職員に重点的に配分することとされています。
- ・事業所の裁量により、介護職員以外の職種への配分も含め、柔軟な配分が認められています。
- ・賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする項目を特定した上で実施してください。
- ・「**処遇改善加算で取得する金額**」以上の賃金の改善を行う必要があります。
- ・基本給を増やして賃金改善を行うことが望ましいですが、**手当や一時金による賃金改善も可能**です。
- ・賃金の改善により職員の法定福利費が上がった場合に、**法定福利費の事業者負担が増加した部分のみについては、加算を充ててもかまいません**。
- ・ただし、月額賃金改善要件に充てる加算額以外の加算額を充てる必要があります。
- ・法定福利費とは、健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等を指します。

◆ 配分方法

- ・配分の対象は、事業所に勤務する職員（介護従事者）です。介護職員以外の職種に対しても柔軟に配分が可能ですが、一部の職員に加算を集中させることや、一部の事業所のみに加算を集中させる等の著しく偏った配分は行わないようにしてください。
- ・配分対象となる職員に対して、どのような配分方法で賃金改善を行うかは事業所の裁量であり、支払われない職員が存在しても構いません。
- ・どの職員にどのように賃金改善を行うか等、賃金改善の具体的な内容については、あらかじめすべての職員に対して周知する必要があります。
- ・「月額賃金改善要件」のとおり、仮に処遇改善加算Ⅳを算定する場合に見込まれる加算額の2分の1以上を基本給等（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる必要があります。

4. 処遇改善加算の取得及び活用方法

(1) 処遇改善加算の取得を決めたら

まずは、どこの区分を申請するか決定しましょう。区分ごとに「必要な要件」が異なるので、必要な要件とスケジュールを確認しましょう。

					やらなければならないこと
共通					☐ 計画書の作成・届出
処遇改善加算Ⅰロ又はⅡロ	処遇改善加算Ⅰイ	処遇改善加算Ⅱイ	処遇改善加算Ⅲ	処遇改善加算Ⅳ	☐ 職場環境等要件 ①職場環境等要件の検討、実施、公表 ②就業規則、賃金規程の策定
					☐ キャリアパス要件Ⅰ キャリアパス表の作成 ① 職員の職責、職務内容を分類 ② ①の内容と賃金を紐づける
					☐ キャリアパス要件Ⅱ 資質向上の目標及び教育計画の策定 ① 資質向上のための目標を設定 ② 資格取得のための支援を検討
					☐ キャリアパス要件Ⅲ 定期に昇給する仕組みの構築
					☐ キャリアパス要件Ⅳ 年収440万円以上の賃金改善の検討
					☐ キャリアパス要件Ⅴ 特定事業所加算やサービス提供体制強化加算等の取得の検討
					☐ 令和8年度特例要件 ケアプランデータ連携システム利用等の検討

(2) 要件を充たすために必要な「こと」と書類

提出書類	処遇改善加算			
	加算Ⅰイロ	加算Ⅱイロ	加算Ⅲ	加算Ⅳ
(別紙様式2) 処遇改善計画書	○			
(別紙様式5)【注1】 特別な事情に係る届出書	△			

【注1】賃金水準を引き下げた上で賃金改善を行う場合のみ提出が必要です。

(3) まず計画を立てよう

新規で就業規則の策定から始める事業所は、かなりの時間を要することになります。通常の業務もこなしながらの作業になるので、早めの着手をおすすめします。次の表は、スケジュールの目安としてご活用ください。

					やらなければならないこと	8 ヶ 月 前	7 ヶ 月 前	6 ヶ 月 前	5 ヶ 月 前	4 ヶ 月 前	3 ヶ 月 前	2 ヶ 月 前	1 ヶ 月 前	提 出
共通					☐ 計画書の作成・届出									→
処 遇 改 善 加 算 Ⅰ ロ 又 は Ⅱ ロ	処 遇 改 善 加 算 Ⅰ イ	処 遇 改 善 加 算 Ⅱ イ	処 遇 改 善 加 算 Ⅲ	処 遇 改 善 加 算 Ⅳ	☐ 職場環境等要件 ①職場環境等要件の検討、実施、公表 ②就業規則、賃金規程の策定									→
					☐ キャリアパス要件Ⅰ キャリアパス表の作成 ① 職員の職責、職務内容を分類 ② ①の内容と賃金を紐づける		→							
					☐ キャリアパス要件Ⅱ 資質向上の目標及び教育計画の策定 ① 資質向上のための目標を設定 ② 資格取得のための支援を検討							→		
					☐ キャリアパス要件Ⅲ 定期に昇給する仕組みの構築					→				
					☐ キャリアパス要件Ⅳ 年収440万円以上の賃金改善の検討					→				
					☐ キャリアパス要件Ⅴ 特定事業所加算やサービス提供体制強化加算の 取得の検討									→
					☐ 令和8年度特例要件 ケアプランデータ連携システム利用等の検討								→	

(4) 加算取得のために受けることのできる支援

処遇改善加算を取得するためには、いろいろな要件や整備しなければならない書類などがあり、「事務作業が煩雑」等という理由で申請されていない事業所が多くあります。そのような事業所向けに、福岡県では次のような支援を行っていますので、ぜひ介護人材の確保・定着にご活用ください。

◆福岡県介護職員処遇改善加算取得促進支援事業

①「処遇改善加算取得のための勉強会」の開催（無料）

処遇改善加算未取得事業所や上位加算取得予定事業所を対象に「制度の理解」と「処遇改善加算計画書の作成」を支援する勉強会です。

②個別相談（無料）

処遇改善加算未取得事業所や上位加算取得予定事業所を対象として社会保険労務士が個別で相談を受付けています。事業所の状況に合わせた、より具体的な指導・助言で「処遇改善加算取得」を支援します。

詳しくは、以下までお問合せください。

福岡県介護職員処遇改善加算取得促進支援事業 事務局

(麻生教育サービス株式会社)

TEL : 092-292-7456

FAX : 092-482-0453

厚労省 就業規則の参考例のページ (モデル就業規則について)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

(巻末資料)

表 1-1 サービス類型別加算率 (令和 8 年 4 月及び 5 月)

サービス区分	介護職員等処遇改善加算			
	I	II	III	IV
訪問介護	24.5%	22.4%	18.2%	14.5%
夜間対応型訪問介護	24.5%	22.4%	18.2%	14.5%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	24.5%	22.4%	18.2%	14.5%
(介護予防) 訪問入浴介護	10.0%	9.4%	7.9%	6.3%
通所介護	9.2%	9.0%	8.0%	6.4%
地域密着型通所介護	9.2%	9.0%	8.0%	6.4%
(介護予防) 通所リハビリテーション	8.6%	8.3%	6.6%	5.3%
(介護予防) 特定施設入居者生活介護	12.8%	12.2%	11.0%	8.8%
地域密着型特定施設入居者生活介護	12.8%	12.2%	11.0%	8.8%
(介護予防) 認知症対応型通所介護	18.1%	17.4%	15.0%	12.2%
(介護予防) 小規模多機能型居宅介護	14.9%	14.6%	13.4%	10.6%
看護小規模多機能型居宅介護	14.9%	14.6%	13.4%	10.6%
(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	18.6%	17.8%	15.5%	12.5%
介護老人福祉施設	14.0%	13.6%	11.3%	9.0%
地域密着型介護老人福祉施設	14.0%	13.6%	11.3%	9.0%
(介護予防) 短期入所生活介護	14.0%	13.6%	11.3%	9.0%
介護老人保健施設	7.5%	7.1%	5.4%	4.4%
(介護予防) 短期入所療養介護 (老健)	7.5%	7.1%	5.4%	4.4%
(介護予防) 短期入所療養介護 (病院等)	5.1%	4.7%	3.6%	2.9%
介護医療院	5.1%	4.7%	3.6%	2.9%
(介護予防) 短期入所療養介護 (医療院)	5.1%	4.7%	3.6%	2.9%

※ 介護予防・日常生活支援総合事業によるサービスを行う事業所は、第一号訪問事業は「訪問介護」と、第一号通所事業は「通所介護」と同じとする。

※ 短期利用型サービスも含む。

表 1－2 サービス類型別加算率（令和 8 年 6 月以降）

サービス区分	介護職員等処遇改善加算					
	I イ	I ロ	II イ	II ロ	III	IV
訪問介護	27.0%	28.7%	24.9%	26.6%	20.7%	17.0%
夜間対応型訪問介護	26.7%	27.8%	24.6%	25.7%	20.4%	16.7%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	26.7%	27.8%	24.6%	25.7%	20.4%	16.7%
（介護予防）訪問入浴介護	12.2%	13.3%	11.6%	12.7%	10.1%	8.5%
通所介護	11.1%	12.0%	10.9%	11.8%	9.9%	8.3%
地域密着型通所介護	11.7%	12.7%	11.5%	12.5%	10.5%	8.9%
（介護予防）通所リハビリテーション	10.3%	11.1%	10.0%	10.8%	8.3%	7.0%
（介護予防）認知症対応型通所介護	21.6%	23.6%	20.9%	22.9%	18.5%	15.7%

※ 介護予防・日常生活支援総合事業によるサービスを行う事業所は、第一号訪問事業は「訪問介護」と、第一号通所事業は、利用定員が 19 人以上である場合は「通所介護」、利用定員が 19 人未満である場合は「地域密着型通所介護」と同じとする。

表 1－3 サービス類型別加算率（令和 8 年 6 月以降）

サービス区分	介護職員等処遇改善加算					
	I イ	I ロ	II イ	II ロ	III	IV
（介護予防）小規模多機能型居宅介護	17.1%	18.6%	16.8%	18.3%	15.6%	12.8%
看護小規模多機能型居宅介護	16.8%	17.7%	16.5%	17.4%	15.3%	12.5%
（介護予防）短期入所生活介護	16.3%	17.6%	15.9%	17.2%	13.6%	11.3%
（介護予防）短期入所療養介護（老健）	9.0%	9.7%	8.6%	9.3%	6.9%	5.9%
（介護予防）短期入所療養介護（病院等）	6.2%	6.6%	5.8%	6.2%	4.7%	4.0%
（介護予防）短期入所療養介護（医療院）	6.2%	6.6%	5.8%	6.2%	4.7%	4.0%

※ 短期利用型サービスも含む。

表 1－4 サービス類型別加算率（令和 8 年 6 月以降）

サービス区分	介護職員等処遇改善加算					
	I イ	I ロ	II イ	II ロ	III	IV
特定施設入居者生活介護	14.8%	15.9%	14.2%	15.3%	13.0%	10.8%
地域密着型特定施設入居者生活介護	14.8%	15.9%	14.2%	15.3%	13.0%	10.8%
（介護予防）認知症対応型共同生活介護	21.0%	22.8%	20.2%	22.0%	17.9%	14.9%
介護老人福祉施設	16.3%	17.6%	15.9%	17.2%	13.6%	11.3%
地域密着型介護老人福祉施設	16.3%	17.6%	15.9%	17.2%	13.6%	11.3%
介護老人保健施設	9.0%	9.7%	8.6%	9.3%	6.9%	5.9%
介護医療院	6.2%	6.6%	5.8%	6.2%	4.7%	4.0%

※ 短期利用型サービスも含む。

表 1－5 サービス類型別加算率（令和 8 年 6 月以降）

サービス区分	介護職員等処遇改善加算
（介護予防）訪問看護	1. 8%
（介護予防）訪問リハビリテーション	1. 5%
居宅介護支援、 介護予防支援	2. 1%

※ 介護予防・日常生活支援総合事業による第一号介護予防支援事業を行う事業所は、
「居宅介護支援、介護予防支援」と同じとする。

表 1－6 職場環境等要件

区分	
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
	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、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

いまさら聞けない！処遇改善加算

初 版 令和 2 年 8 月

改 訂 令和 8 年 9 月

発 行

福岡県保健医療介護部高齢者地域包括ケア推進課
介護人材確保対策室

〒812-8577 福岡市博多区東公園 7 番 7 号

TEL 092-643-3327 FAX 092-643-3253

監 修

吉田 将紀

編 集

麻生教育サービス株式会社

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前 3-25-24

TEL 092-292-7456 FAX 092- 482-0453