

## 令和 8 年度 福祉・介護職員処遇改善加算算定に係る 「見える化」要件 公表事項

### 1. 福祉・介護職員処遇改善加算について

福祉・介護サービス現場においては、慢性的な人材不足が続いており、その背景の一つとして、業務内容に対する賃金水準や職場環境の課題が指摘されています。

このため国は、福祉・介護分野で働く職員の処遇改善を目的として「福祉・介護職員等処遇改善加算」を設け、賃金改善とともに、働きやすい職場環境づくりを推進しています。

令和 6 年度報酬改定以降は「処遇改善加算」「特定処遇改善加算」「ベースアップ等支援加算」が一本化され、令和 8 年度においても同加算制度が継続されています。

当法人では、当該加算を継続して算定しており、下記の要件を満たしています。

また、「見える化要件」に基づく当法人の取組は以下のとおりです。

#### 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱイ・Ⅱロ）

1. 月額賃金改善要件Ⅰ（月給による賃金改善）
2. 月額賃金改善要件Ⅱ（旧ベースアップ等加算相当の賃金改善）
3. キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）
4. キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）
5. キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）
6. キャリアパス要件Ⅳ（改善後の年額賃金要件）
7. 職場環境等要件（複数ある要件の取組みを行い、且つ法人のホームページや「障がい福祉サービス等情報公表システム」に公表を行うこと）

上記の「見える化要件」に基づいた当法人の取組みは以下の通りです。

## 福祉・介護職員等処遇改善加算の対象事業ならびに取得状況

事業所名	事業種別	サービス名	加算率 (令和8年4・5月)	加算率 (令和8年6月以降)
えぼつくハウス	障害福祉サービス	生活介護	Ⅱ (8.0%)	Ⅱロ (9.6%)
やなぎこんぶ	障害福祉サービス	生活介護	Ⅱ (8.0%)	Ⅱロ (9.6%)
からんころん	障害福祉サービス	生活介護	Ⅱ (8.0%)	Ⅱロ (9.6%)
キャロット工房	障害福祉サービス	就労継続支援B型	Ⅱ (9.1%)	Ⅱロ (10.7%)
あいあいクラブ	障害福祉サービス	放課後等デイサービス	Ⅱ (13.1%)	Ⅱロ (15.8%)
ゆうゆうクラブ	障害福祉サービス	放課後等デイサービス	Ⅱ (13.1%)	Ⅱロ (15.8%)
とむ郎	障害福祉サービス	共同生活援助(介護サービス包括型)	Ⅱ (14.4%)	Ⅱロ (16.6%)
トムトム相談室	障害福祉サービス	計画相談支援	なし	新加算 (5.1%)
	障害福祉サービス	障害児相談支援	なし	新加算 (5.1%)
モンキーポッド	障害福祉サービス	茅ヶ崎市日中一時支援	なし	なし
えぼハウ	障害福祉サービス	平塚市日中一時支援	なし	なし
ぶんぶん	障害福祉サービス	移動支援	なし	なし
ぶんぶん	自由契約	個別支援(パーソナル)	なし	なし

## 2. 処遇改善加算の算定要件（概要）

当法人では、以下の要件を満たした上で、福祉・介護職員等処遇改善加算を算定しています。

―――使途要件

### （1）キャリアパス要件

#### キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）

1	福祉・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。
2	1に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。
3	1、2について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての福祉・介護職員に周知している。

#### キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

1	福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、福祉・介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①・②のうち少なくともいずれかに関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。	
	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するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行う。
	②	資格取得のための支援の実施
2	1について、全ての福祉・介護職員に周知している。	

#### キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）

1	福祉・介護職員について、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に昇給を判定する仕組みを設けている。	
	具体的な仕組みの内容	① 経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。
		② 資格等に応じて昇給する仕組み ※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。
		③ 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み ※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。
2	1について、全ての福祉・介護職員に周知している。	

#### キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額）※加算Ⅰ・Ⅱ

経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金額が年額460万円以上であること。尚、「4. 職場環境等要件」において、全体から14以上の取組を実施している場合は、要件を満たしているものとする。また、令和8年度の計画申請時に年度内の実施を誓約した場合はキャリアパス要件Ⅳを満たしているものとする。
---

---成果要件

## (2) 月額賃金改善要件

### 〔月額賃金改善要件Ⅰ〕

加算Ⅳ相当の加算額の1/2以上を、月給（基本給または決まって毎月支払われる手当）の改善に充てること。

※この要件は、法人全体での賃金改善に関する要件であり、個人の給与額を示すものではありません。

## (3) 職場環境等要件

### 〔処遇改善加算ⅠまたはⅡを算定する場合〕

- ① 後述する職場環境要件について、「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」「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」「やりがい・働きがいの醸成」の区分で、それぞれ2つ以上（生産向上は3つ以上、うち一部は必須）取り組んでいる事
- ② 賃上げ以外の処遇改善の取り組みの「見える化」を行っている事。

## 3. 職場環境要件の公表について

「見える化」要件に基づき、福祉・福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を、下記に公表します。

## 4. 職場環境要件に関する具体的な取り組み内容

※以下は令和7年度の取組を継続している内容と、令和8年度に新たに取り組むものです。

入職促進に向けた取組	
職場環境要件項目	法人としての取り組み
①法人や事業所の経営理念や支援方針・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	入職時の説明の他、法人のホームページにて法人理念や人材育成方針を公開している。
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)	未経験者や高年齢者の採用を積極的に行っている。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援	
職場環境要件項目	法人としての取り組み
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入	資格要件を満たした者には、積極的に受講を促している。2018年4月より人事評価制度を導入し、5段階の役割等級を定めて各人の役割を明確にし、先の見通せるキャリアアップの筋道を示している。
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	適宜、事業所ごとに資格取得支援の為の助言やサポートを実施している。

両立支援・多様な働き方の推進	
職場環境要件項目	法人としての取り組み
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	育児や家族の介護と仕事の両立を目指す職員の為、「育児介護休業規程」を定め、育児及び介護休暇を取得しやすくしている。
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	非正規職員から正規職員への転換機会創出の為、「正職員転換制度」を整備している。正規職員の短時間労働制度(育児や介護などの事情がある職員)の導入や多様な勤務時間の設定等、多くの職員が自らのライフスタイルを大切に出来る配慮を行っている。
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等に取り組んでいる	職場内で計画的に有給休暇が取得しやすい雰囲気、ルールづくりを各事業所にて推進している。

腰痛を含む心身の健康管理	
職場環境要件項目	法人としての取り組み
⑯福祉・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やリフト等の活用、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	委員会や研修を通じて、腰痛予防対策や介護技術の向上に関する取組を行い、支援職員の身体的負担の軽減に努めている。
⑰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	各種委員会の開催と事故・トラブルへの対応マニュアル等を整備し、事故・トラブルの原因究明及び改善を都度実施している。

生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	
【令和8年度特例要件】この項目は5以上の取組を実施すること	
職場環境要件項目	法人としての取り組み
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	業務の効率化を目的とした会議を行い、現場での課題や問題点の見える化を実施している。
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	各事業所において、業務終了後の清掃を含めた整理・整頓・清掃を日常業務として行うことを法人全体の取組としており、職場環境を整えることで、業務効率の向上と福祉・介護職員が支援に集中できる環境の整備を図っている。
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	支援業務や事務業務における手順書を整備し、記録・報告様式についても事業所間での統一や簡素化を進める。特別なシステム導入ではなく、日常業務を見直すことで負担軽減につなげていく。(誓約)
㉑業務支援ソフト(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	業務支援ソフト活用による情報共有、記録の電子化を実施している。
㉒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	委員会は法人共同で設置し、各種指針・事業計画は委員会、事業所で策定したものを本部で集約。事務に関するICT(情報通信技術)インフラ整備はクラウドソフトを導入し、本部で管理している。

やりがい・働きがいの醸成	
職場環境要件項目	法人としての取り組み
㉓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福祉・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	申し送り、各種会議、各種委員会を軸とし、情報共有を推進するだけでなく、主宰者は、会議において職員が自身の意見を発信しやすい雰囲気作りに努めている。
㉔利用者本位の支援方針など障がい福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	利用者の権利擁護や、支援内容について、定期的に研修を行うことで、職員の資質向上に努めている。
㉕支援の好事例や、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	法人研修会にて、利用者やご家族を招き、生い立ちや支援を通じての変化、よかった点等についてお話しいただき、職員全体で共有している。