

令和８年度 福祉・介護職員等処遇改善加算取得状況

当法人は『処遇改善加算Ⅰ』（令和８年４・５月）及び『処遇改善加算Ⅰイ』（令和８年６月以降）を取得しています。

◆福祉・介護職員等処遇改善加算◆

福祉・介護職員等処遇改善加算は、福祉分野で働く職員の賃金改善や人材確保、職場環境の改善を目的とする制度です。平成２４年度に創設された福祉・介護職員等処遇改善加算は、その後の制度改革を経て、令和元年１０月に「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」、令和４年１０月に「福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算」が創設され、令和６年度にはこれらの加算が「福祉・介護職員等処遇改善加算」に一本化されました。さらに、令和８年度の障害福祉サービス等報酬改定では、加算の対象が障害福祉従事者に拡大されるとともに、令和８年６月から加算率の引上げや、生産性向上・協働化の取組を評価する新たな加算区分が設けられました。

当法人では、職員のキャリアアップを支援する仕組みの整備や職場環境の改善など、以下の取組を実施し、加算の算定要件を満たしています。

１ キャリアパス要件

- 職員の職位、職責又は職務内容に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備しています。
- 介護福祉士等を各事業所に配置し、より専門性の高い支援技術を習得しようとする者に、強度行動障害支援者養成研修、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等の受講支援を行っています。
- トータル人事システムを導入し、一定基準に基づいて定期的に改定及び昇格を判定する仕組みを整備しています。
- 就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、職員に周知しています。

２ 職場環境等要件（区分ごとに２以上の取組（生産性向上は３以上、うち⑧は必須））

※番号は国が定める職場環境等要件の区分番号を引用しています。

（１）入職促進に向けた取組

- 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
- 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向上の取組の実施

（２）資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ⑤働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を習得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等
- 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

(3) 両立支援・多様な働き方の推進

- 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。
- 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に取り組んでいる。

(4) 腰痛を含む心身の健康管理

- ⑭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
- 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
- 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

(5) 生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組

- 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。
- ⑲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。
- ⑳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

(6) 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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善
- ㉖地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のため、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利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供