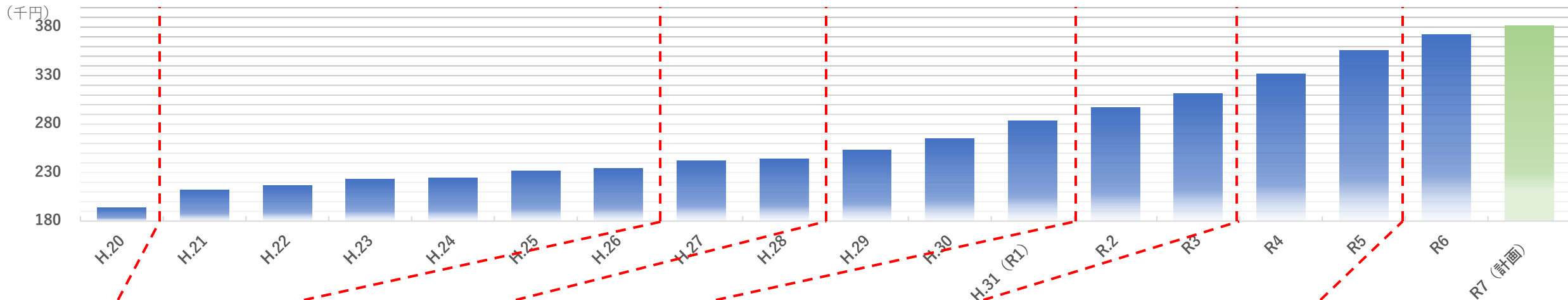


令和8年度 介護職員等処遇改善加算計画資料

2026年4月1日



介護職員処遇改善加算の取り組み



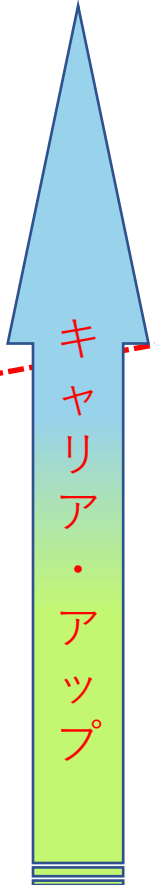
処遇改善加算推移	I. 処遇改善交付金 H20年度賃金水準に対して1人あたり 15,000円/月 の改善	II. 処遇改善加算に移行 同1人あたり 27,000円/月 の改善 (Iの 15,000円/月 + 12,000円/月)	III. 処遇改善加算改定 同1人あたり 37,000円/月 の改善 (IIの 27,000円/月 + 10,000円/月)	III. 処遇改善加算改定(継続) 同1人あたり 37,000円/月 の改善 (IIの 27,000円/月 + 10,000円/月) IV. 特定処遇改善加算 経験技能のある介護職員の 年収を440万円以上 等	III. 処遇改善加算改定(継続) 同1人あたり 37,000円/月 の改善 (IIの 27,000円/月 + 10,000円/月) IV. 特定処遇改善加算(継続) 経験技能のある介護職員の 年収を440万円以上 等 V. 介護職員等ベースアップ等加算 介護職員の処遇改善 (9,000円程度)	前年までの3加算一本化 VI. 介護職員等処遇改善加算 ・R6年度 2.5% ベースアップ※1 ・R7年度 2.0% ベースアップ ※1: 毎月決まって支払われる賃金
----------	--	---	--	---	--	--

リフシアの処遇改善方針
 一時金などではなく、継続性をもって基本給及び基本時給を着実にアップさせる。結果、処遇の本質的な改善を図る(毎月決まって支給する手当含む)

実績 (介護職員常勤換算 当り平均)	H20年度賃金水準 に対して +37,839円/月 (H26年3月)	対H20 +48,288円/月 (H28年3月)	対H20 +71,314円/月 (R1/2019年3月)	対H20 +105,404円/月 特定分 +6,857円/月 合計 +117,375円/月 (R3年度/2022年3月)	対H20 +121,243円/月 特定分 +6,857円/月 ベア加算 +9,538円/月 合計 +137,638円/月 (R4年度/2023年3月)	R6ベア + 定昇 4.6% 実施 対H20 +173,940円/月 R7ベア + 定昇 4.5% 対H20 +187,298円/月 (R7年度/2026年3月予定)
--------------------------	--	------------------------------------	--	--	---	---

経験・技能のある介護職員定義

「特定処遇改善」制度		リフシアでの設定	
区分	要件	等級 資格要件	等級要件抜粋 ※1
A 介護職員 経験・技能を有する	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士 勤続10年以上 (事業者ごとの能力評価や等級システムで位置付け可) 	M-1 介護福祉士	<ul style="list-style-type: none"> 管理監督者を目指し、現場業務に加え、組織マネジメント全般の修得を図る
		S-3 介護福祉士	<ul style="list-style-type: none"> 十分な知識と経験知に基づいた高度な介護技術を要する 適切なリーダーシップのもと、チームを牽引する
		S-2 介護福祉士	<ul style="list-style-type: none"> 上司の指示のもと、自らの役割を理解し業務を主体的に行うことができる 業務遂行上の様々な変化に注意を払い、適切にリーダーとして対応を図るとともに、上司に報告できる
B その他の 介護職員	<ul style="list-style-type: none"> 「経験技能を有する介護職員」以外の介護職員 	J 介護福祉士又は初任者研修修了	<ul style="list-style-type: none"> 上司の指示のもと、自らの役割を理解し業務を適切に行うことができる 知識などの習得、仕事上の経験を活かして自らスキルアップを図る
		JA・嘱託 初任者研修又は無資格未経験	<ul style="list-style-type: none"> 上司の指示のもと、特定範囲の業務を適切に遂行できる 自ら成長する視点を持って、知識修得やスキルアップに努める
		A パート介護職員・ 介護補助職員	<ul style="list-style-type: none"> 上司の指示・助言を受けながら、向上心を持って特定範囲の業務を行う



※1：就業規則 人事管理規定 参照

第17期給与改定(2026年4月1日より実施)

第17期 給与改定

- ①正社員基本給に対し、**月額14,000円のベア**を実施
- ②社員昇給額は賞与月額換算含め、**平均21,133円/月、約7.1%**
- ③契約社員は、13,000円のベアと賞与を年間50,000増で年300,000円で平均19,563円/月
- ④嘱託社員には**月額10,000円のベア**を実施
- ⑤パート職員には、一律**時給60円のベア**を実施
- ⑥定昇は専門職パート**社保あり30時間以上は時給30円、同20時間以上30時間未満は時給20円、社保なし専門職パート職員は時給15円を実施**
- ⑦専門職パート職員定昇は、2024年10月1日以前の採用者が対象
- ⑧賞与、各手当、季節一時金等は、以下の「第17期給与改定表」に表記されているもの以外は現行通り

等級	①ベア(円/月)	②ベア率	③定昇(円/月)エリア②B評価	④定昇率	⑤昇給額(円/月) (①+③)	⑥ベア+定昇 (②+④)	⑦賞与支給月数(現行通り)	⑧昇給による賞与増加(月当たり換算)(円/月)	⑨平均改定率(%)	⑩賞与含む月当り昇給見込額(円/月)(①+③+⑧)
M3	14,000	4.0%	2,800	0.9%	16,800	4.8%	3.7	3,947	6.2%	21,980
M2	14,000	5.2%	2,800	0.9%	16,800	5.2%	3.7	3,947	6.8%	21,980
M1	14,000	4.8%	2,800	1.0%	16,800	5.8%	3.3	3,520	7.4%	21,420
S3	14,000	4.8%	2,800	1.0%	16,800	5.7%	3.2	3,413	7.2%	21,280
S2	14,000	5.1%	2,800	1.1%	16,800	6.1%	3.2	3,413	7.8%	21,280
E	14,000	4.6%	2,400	0.9%	16,400	5.0%	3.2	3,307	6.4%	19,253
J	14,000	5.4%	2,400	1.1%	16,400	6.4%	3.2	3,307	8.1%	20,773
契約社員 (特定技能など)	13,000	6.0%	2,400	1.1%	15,400	7.1%	年50,000円増 (300,000円/年)	4,167	9.0%	19,563
嘱託社員	10,000	3.6%	0	0.0%	10,000	3.6%	現行通り (300,000円/年)	0	3.6%	10,000
専門職パート※ 社保あり 30時間以上	60円/時	—	30円/時	—	90円/時	5.7%	現行通り(32時間以上勤務で年220,000円)	0	5.7%	15,480円/月 (常勤換算172時間で試算)
専門職パート※ 社保あり 30時間未満	60円/時	—	20円/時	—	80円/時	5.1%	—	—	4.8%	10,320円/月 (常勤換算172時間の75%で試算)
専門職パート※ 社保なし	60円/時	—	15円/時	—	75円/時	5.2%	—	—	4.8%	6,450円/月 (常勤換算172時間の50%で試算)
パート職員	60円/時	—	—	—	60円/時	4.7%	—	—	4.7%	5,160円/月 (常勤換算172時間の50%で試算)

※ 専門職パートの範囲は、「CM、NS、リハ、事務、ケアサボ、CK事業部調理」 4

キャリアパス要件(処遇改善加算)

キャリアパス要件Ⅰ(任用要件・賃金体系の整備等)		リフシア制度での定め
一	介護職員の任用における職位、職責または職務内容等の要件を定めている	人事管理規定、第3章等級定義の格付、第7条別表1等級要件
二	一に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている	正社員給与規定、第3章基準内賃金、第15条(基本給)給与表
三	一及び二の内容を就業規則等の明確な根拠規定を整備し、周知する	根拠規定について、上記に定めている

キャリアパス要件Ⅱ(研修の実施等)		リフシアでの取り組み
一	介護職員の職務内容を踏まえ介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及びa・bに関する具体的な計画を策定し、研修の実施または研修の機会を確保する	「リフシアの働き方とキャリア支援に関するアンケート」の結果を踏まえ、職員個々の資質向上に資する研修ならびに資格支援を実施する
a	資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供または技術指導を実施するとともに、介護職員の能力評価を行う	<p>新入社員や未経験者サポートのための新任研修、OJT研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職制や経験に応じた社内研修の整備 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ケアトレーナー研修/科学的介護研修/リーダー研修/ケアマネ研修等 ⇒ノーリフト・腰痛予防に向けた介護技術研修 (R8年4月～予定) ・外部研修や資格取得支援→介護職員初任者研修、認知症実践者研修等 ・能力評価として定期考課面談、およびパート職にはチャレンジシートの活用
b	資格取得のための支援の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職員初任者研修 (無資格の介護職員) ・介護福祉士実務者研修 (介護福祉士取得を目指す介護職員) ・介護支援専門員実務研修 (介護支援専門員試験に合格し、計画作成に従事または従事する予定のある職員) ・その他、会社が必要と認めた資格 <p>→受講費用支援、研修日の給与支給、公共交通機関における交通費支給</p>
二	全ての介護職員に周知	<ul style="list-style-type: none"> ・資料の回覧、動画配信等による周知実施 ・ポスター掲示、通達等で受講希望者を募集

キャリアパス要件

キャリアパス要件Ⅲ(昇給の仕組みの整備等)		リフシアでの仕組み
一	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に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	職員の成長・育成を目的とした人事制度を定めている
	a 経験に応じて昇給する仕組み	就業規則に定める評価と給与表に基づき原則年度ごとに昇給する
	b 資格等に応じて昇給する仕組み	資格取得に伴い資格手当で昇給、また昇格時の要件ともなる
	C 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み	行動基準表と目標管理シートの評価により昇格・昇給が判定される
二	就業規則等の明確な根拠規定を整備し、すべての介護職員に周知	各添付資料に根拠規定等併記。動画配信等により周知 新入社員オリエンテーション、人事制度理解促進研修（全正社員）の実施
キャリアパス要件Ⅳ(改善後の年額賃金要件)		リフシアでの仕組み
一	経験・技能のある介護職員のうち1人以上は改善後の賃金見込み額が、年額440万円以上であること	<ul style="list-style-type: none"> ・経験・技能を有する介護職員はS2以上の職員 ・本資料3ページ、(2)平均給与、②R7リフシア実績、介護職員S2平均給与月額給与391,832円×12か月で平均年収4,701,984円となる
キャリアパス要件Ⅴ(介護福祉士等の配置要件)		リフシアでの仕組み
一	サービス類型ごとに一定以上の介護福祉士等を配置していること	【介護福祉士の資格取得促進支援策】 <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講費用支援、受講日の給与支給 ・資格手当支給

職場環境要件		リフシアの取組
区分	内容	
入職促進に向けたと取組み	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	<p>全職員対象</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理念やケア方針等は、年度事業計画説明時に対面並びに動画研修実施(10月予定) ・正社員全員に対して人財育成を目的とした人事制度等の外部講師研修実施(9月予定)
	③他産業からの幅広い転職者、主婦層、経験者、有資格者等にこだわらない幅広い仕組みの構築(採用実績でも可)	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク・法人HP・紹介会社・折込チラシ・会社説明会・SNS等を活用した採用活動を展開 ・外国人人財の積極的採用(資格・経験不問、R7年度実績9名) ・令和7年度採用実績86名(内介護関連職41名 注:無資格者11名含む)
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	<ul style="list-style-type: none"> ・「実務者研修」の受講支援(受講費及び受講日の給与支給) ・「認知症介護実践者研修」「認知症介護リーダー研修」「認知症介護管理者研修」の受講支援(受講費/受講日の給与支給) ・質の高いケアを実践している先進的事業所視察ツアー等参加 ・「喀痰吸引等研修」受け入れ期間はリフシア神明 ・その他会社が認める資格取得、研修受講支援
	⑧上位者・担当者など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機会の確保	人事制度のもと期首・中間・期末の管理者による人事面談を通して、個々のキャリアパス志向やケア観の把握を行い育成に活かす
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制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ライフワークバランス(仕事と家庭生活との調和)の実現を目指した意向確認(管理者との面談実施) ・状況に応じた勤務シフトの設定 ・非正規職員から正規職員への転換または正規から非正規への転換、また就業時間変更等にも対応。令和7年度実績12名(内介護関連職9名)
	⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、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、身近な上司からの積極的な声掛けを行っている	<ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画における目標設定(年次有給休暇取得率70%以上、マイタイム休暇取得65%以上) ・勤怠システム導入による有休取得管理とアラート発信による取得推進

職場環境要件		リフシアの取組
区分	内容	
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	リフシア契約の産業医のもと事業企画部をメンタルヘルスの相談窓口とし、様々な相談に対応すると共に必要に応じた産業医の受診（会社負担）
	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等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者向け労務管理勉強会の実施（年3回） ・ノーリフト・腰痛予防に向けた介護技術研修（R8年4月～予定） ・入社時研修における「労働安全衛生研修」
生産性向上のための取組 (⑰⑱は必須項目)	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、業務改善行動の体制構築(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など)を行っている	<ul style="list-style-type: none"> ・「生産性向上委員会」の実施（年4回） ・「生産性向上推進研修」にてICT機器活用方法を学ぶ（年1回）
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・「生産性向上推進委員会」にて「質の向上に向けた取り組み」「ICT機器等の活用状況や課題」「ヒヤリハットから見えた事業所の課題（ムリムダムラ）」を確認（年4回）
	⑲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	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアサポーター職の採用拡充による役割分担、業務改善の実施 ・先進的な取り組みを実施する事業所の好事例を他事業所へ展開
やりがい・働きがいの醸成	⑳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	<ul style="list-style-type: none"> ・法人理念を踏まえた、理念研修、リーダー研修、新任研修の実施 ・介護保険を踏まえた、現任研修、科学的介護研修の実施
	㉑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	事業所ごとに実践する「尊厳のもとでの自立支援介護」の好事例について事例発表会を実施(9月実施予定)