

健祥会グループ職員の処遇改善について

介護職員等の処遇改善は令和4年2月からの介護職員処遇改善支援事業等の処遇改善補助金や介護職員等処遇改善加算の増額等により予算措置はなされているが、タイミング的に物価上昇等や他産業の賃上時期と比して、補助金・加算の活用による処遇改善では、時機を逸し、介護職員等の確保が着実にはできない状況が続いている。

そのため、健祥会グループでは、令和4年度のベースアップを皮切りに、毎年度、中村理事長の英断の元、先行して実施するベースアップや諸手当の増による待遇改善と職種間の賃金のバランスを図ってきた。

令和8年度も、補助金及び処遇改善加算の増額があるが、その分は既に、令和7年度のベースアップや調整手当の増額により織り込み済みのことであり、今回の待遇改善策は当面ほぼ自主財源による待遇改善であることををご承知願いたい。



明日を想う
健祥会グループ

介護保険・福祉支援室長 榊田 和 平

介護職員の処遇改善の推移及び内容

健祥会グループでは、処遇改善「加算・補助金」に先駆け、また、それを大幅に上回る処遇改善を実施してきました！

① 介護職員処遇改善加算「H24.4～」 「介護職員」限定

※ 介護職員の皆さんの処遇改善の原点は、中村博彦創始者が参議院議員として、介護職員処遇改善交付金(H21.10～H24.3)の創設に粉骨砕身、打つ手を尽くし、実現したことにあります。 「09年手当の名称はH21(2009年)から」

② 介護職員等特定処遇改善加算「R1.10～」の追加で拡充

「①経験介護福祉士 ②その他介護職員 ③その他職種

※ 介護以外の職種に限定的であったが道は開かれた！

○ 介護職員処遇改善支援補助金(R4.2～R4.9 [8ヶ月間])【補助金から加算に変更】

③ 介護職員等ベースアップ等支援加算(R4.10月～)

上記三加算は 令和6年6月～介護職員等処遇改善加算に一本化

令和4年度、中村理事長の英断によりコロナ対応への慰労・物価高騰対策として、異例の2回の**ベースアップ**(R4.4月: **2,000円**/月・R4.10月: **7,000円**/月(前倒実施))さらに介護職には「09年手当: **5,000円**/月増(介護保険関係)」等を実施し、支援補助金(R4.2～8)及び処遇改善加算を上回る改善(R5年度分も含め)を先行実施。

介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇加算・介護職員等ベースアップ等支援加算

支援補助金(R4.2~R4.9)→新加算(ベースアップ等支援加算)

①介護職員処遇改善加算

- 対象：介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
キャリアパス要件のうち、①+②+③を満たすかつ 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①+②を満たすかつ 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①or②を満たすかつ 職場環境等要件を満たす

<キャリアパス要件>

- ①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ②資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③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ること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

<職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

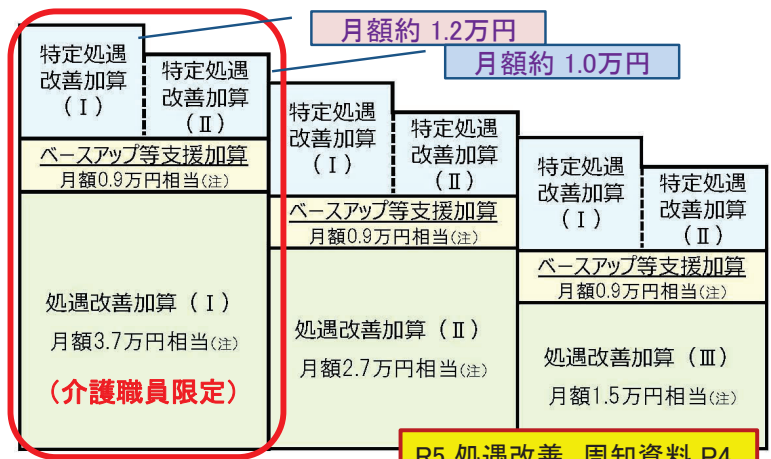
②介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。
➢処遇改善加算(Ⅰ)~(Ⅲ)のいずれかを取得していること
➢処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
➢処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

③介護職員等ベースアップ等支援加算

- 対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
➢処遇改善加算(Ⅰ)~(Ⅲ)のいずれかを取得していること
➢賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等(※)に使用することを要件とする。
※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

全体のイメージ



[注：事業所の総報酬に加算率(サービス毎の介護職員数を踏まえて設定)を乗じた額を交付。]

健祥会グループ各事業所では、皆さんの頑張りでほぼ最高額の加算を取得しています。

3

令和6・7年度の処遇改善は、介護職員処遇改善支援補助金(R6.2月~5月)及び一本化された処遇改善加算の拡充(R6.6月~)

令和6年2月からの介護職員処遇改善支援補助金について

- 「デジタル完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)に基づき、介護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を2%程度(月額平均6,000円相当)引き上げるための措置を、令和6年2月から前倒しで実施するために必要な経費を令和5年度内に都道府県に交付する。
- 介護職員以外の他の職種の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

●対象期間 令和6年2月~5月分の賃金引上げ分(以降も、別途賃上げ効果が継続される取組を行う)

●補助金額 対象介護事業所の介護職員(常勤換算)1人当たり月額平均6,000円の賃金引上げに相当する額。対象サービスごとに介護職員数(常勤換算)に応じて必要な交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給。

●取得要件

- ・介護職員ベースアップ等支援加算を取得している事業所(令和6年4月から介護職員等ベースアップ等支援加算を取得見込みの事業所も含む)
- ・上記かつ、令和6年2・3月分(令和5年度中分)から実際に賃上げを行う事業所
- ・賃上げ効果の継続に資するよう、補助額の2/3以上は介護職員等の月額賃金(※)の改善に使用することを要件とする(4月分以降、基本給の引上げに伴う賞与や超過勤務手当等の各種手当への影響を考慮しつつ、就業規則(賃金規程)改正に一定の時間を要することを考慮して、令和6年2・3月分は全額一時金による支給を可能とする。)
- ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

●対象となる職種

- ・介護職員
- ・事業所の判断により、介護職員以外の他の職種の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう

●申請方法 各事業所において、都道府県に介護職員・その他の職員の賃金改善額を記載した計画書(※)を※賃金改善額の総額(対象とする職員全体の額)の記載を求める(職員個々人の賃金改善額を記載しない)

●報告方法 各事業所において、都道府県に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書(※)を提出。
※賃金改善額の総額(対象とする職員全体の額)の記載を求める(職員個々人の賃金改善額を記載しない)

●交付方法

対象事業所は都道府県に対して申請し、対象事業所に対して補助金支払(国費10/10、約364億円(事務費含む))。

●申請・交付スケジュール

- ✓都道府県に対しては令和5年度内に概算交付
※事業者に対する交付スケジュールとして、都道府県における準備等の観点から、やむをえない事情による場合は、令和6年4月から交付、6月から交付することも想定。
- ✓賃金改善期間後、処遇改善実績報告書を提出。

【執行のイメージ】

- ①申請(処遇改善計画書提出) ※令和6年2・3月分(令和5年度中分)から実際に賃上げを行う事業所
- ②交付決定、補助金交付
- ③賃金改善期間後、実績報告書提出 ※要件を満たす

介護事業所

月額平均6,000円の引き上げ措置と言われるが、介護職員のみには配分した場合の金額であり、健祥会グループではその他職種にも配分すると平均「3,144円」

処遇改善加算の一本化及び加算率の引上げ(令和6年6月~)

- 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引上げを行う。
- 介護職員等の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。

※一本化後の加算については、介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、事業所内での柔軟な運用を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。

※令和6年度末までの経過措置期間を設け、加算率及び月額賃金改善要件及び職場環境等要件に関する緩和措置を実施する。

加算率(%)	区分の要件(※1)・新設・特記する要件は赤字	対応する現行の加算等(※2)	新加算の適用
[24.5%]	I 新加算(Ⅰ)に加え、以下の要件を満たすこと。 ・経験・技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること(訪問介護の場合、介護福祉士30%以上)	a. 処遇改善加算(Ⅰ) [13.7%] b. 特定処遇改善加算(Ⅰ) [6.3%] c. ベースアップ等支援加算 [2.4%]	事業所内の経験・技能のある職員を優先
[22.4%]	II 新加算(Ⅱ)に加え、以下の要件を満たすこと。 ・改善後の月額賃金440万円以上1人1人以上 ・職場環境の更なる改善、見える化(見直し) ・グループ全体の処遇改善率向上(見直し)	a. 処遇改善加算(Ⅰ) [13.7%] b. 特定処遇改善加算(Ⅱ) [4.2%] c. ベースアップ等支援加算 [2.4%]	総合的な職場環境改善による職員の定着促進
[18.2%]	III 新加算(Ⅲ)に加え、以下の要件を満たすこと。 ・資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備	a. 処遇改善加算(Ⅰ) [13.7%] b. ベースアップ等支援加算 [2.4%]	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備
[14.5%]	IV 新加算(Ⅳ)の1/2(7.2%)以上を月額賃金で配分 ・職場環境の改善(職場環境等要件) [見直し] ・賃金体系等の整備及び研修の実施等	a. 処遇改善加算(Ⅱ) [10.0%] b. ベースアップ等支援加算 [2.4%]	介護職員の基本的な処遇改善、ベースアップ等

※加算率は訪問介護のものを例として記載。職種別配分の率については令和6年4月からの現行の介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に準拠する。経過措置期間として、令和6年度末まで介護職員等特定処遇改善加算(V)(1)~(14)を設け、現行の3加算の取組状況に基づき加算率を維持した上で、今後の状況に応じた加算率の引上げを受けることができるようになる。

今回も、支援補助金から加算に引き継ぐ

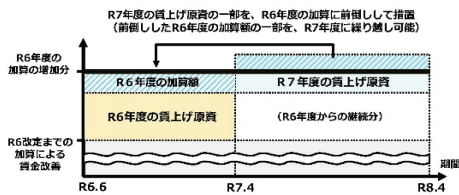
4

令和6・7年度の処遇改善加算の配分方法

- 〇 介護現場で働く方々の賃上げへとつながるよう、事業所の過去の賃上げ実績をベースとしつつ、今般の報酬決定による加算措置の活用や、賃上げ促進税制の活用を組み合わせることにより、令和6年度に $\pm 2.5\%$ 、令和7年度に $\pm 2.0\%$ のベースアップを実現いただくようお願いしている。
- 〇 こうした中で、今回の報酬決定では、処遇改善分について2年分を措置しており、令和7年度分を前倒しして、賃上げいただくことも可能である。
- ※ 今回の報酬決定では、処遇改善分について2年分を措置し、3年目の対応については、令和8年度予算編成過程で検討する。
- ※ 前倒した令和6年度の加算額の一部を、令和7年度に繰り越して賃金改善に充てることも可。

(具体的な取扱い)

- ・ 新加算の加算額については、令和6・7年度の2か年で全額が賃金改善に充てられていけばよいこととする。
- ・ 令和6年度の加算額のうち、令和7年度に繰り越した部分については、その金額を令和6年度の計画書・実績報告書に記載した上で、令和7年度の計画書・実績報告書で、職員の賃金改善に充てることの計画・報告の提出を求めることとする。



R7処遇改善周知資料(P5) 要旨

厚生労働省が説明する賃金アップは、R6.6月～(給与に反映はR6.8月～):2.5%(支援補助金と同列で考えると、「7,500円/月」)、さらにR7.4月～:2.0%(同じく「6,000円/月」となります)。

つまり、R7年度は、R5年度と比較すると合計「13,500円/月」のアップを意図しています。

※ 支援補助金と同様に介護職限定の考案です。社会保険料増分の考慮や職種の比率「6:4」で配分すると、平均「R6:3,930円/月・R7:3,144円/月」の支給額となってしまう。

健祥会グループでは、令和6年度の賃金改善で、令和7年度の処遇改善加算分も使い切ることとなります。

R4. 2月からの介護職員処遇改善支援補助金 R6. 2月からの介護職員処遇改善支援補助金

上記の支給額計算根拠は、介護職員の賃金アップ分、健祥会グループでは、R4・5年度と「ベースアップ」による全職員の賃金改善策であったため、令和6年度は介護職員を中心に考えた改善策にしています。

介護職員処遇改善支援補助金(R6.2～R6.5)及び「新」介護職員等処遇改善加算(「増率」R6.6～)を活用した健祥会グループ職員の賃金改善について

中村理事長英断のベースアップ「令和5年度自主財源による賃金改善(令和4年10月前倒し実施)支給額ベース:7,000円/月」を念頭に置いて、今回の賃金アップ策を理解してください。

令和6年4月分給与から実施する賃金改善実施策

- 〇 正規職員等(月給者) 09年手当(月額)の増額 (本人支給額ベース)
介護職員(ヘルパー・障害関係「生活支援員・サビ管・就労指導員」を含む。) : 月額 5,000円
その他職種(養護:支援員・軽費ケアハウス:介護職員を含む。) : 月額 3,000円

- 〇 非常勤職員等(時給者) 09年手当(時給)の増額
介護職員(登録ヘルパー・障害関係「生活支援員・就労指導員」を含む。) : 時給 20円
その他職種(養護:支援員・軽費ケアハウス:介護職員を含む。) : 時給 10円
※ ただし、年俸契約者(管理職者)、健祥会学園教職員、宿直専門員及び特別な委託契約等に基づく職員等は対象外となります。また、認定こども園は別制度での対応です。

今年度の賃金改善方法は、月額賃金アップを主眼に、また処遇改善加算等についてはほぼ「介護職員」に配分する方法としました。

その他職種の職員等の改善額については、物価高騰も続いていること、また介護職員とのバランスを考慮して、ほぼ自主財源にて「09年手当」の支給を行うこととしました。

※ 令和6年4月の職員個々の昇給額(賃金改善額)は、上記09年手当の増額分に「定期昇給額(個人の職務・職責等により異なる。)」を加えた金額となります。

R6 処遇改善周知資料 P5

5

令和6年度補正予算での措置であるが 実質、「令和7年度当初予算」での対応 先が見えない予算措置であるため、一時金支給を前提に

【〇介護分野の生産性向上・職場環境改善等による更なる賃上げ等の支援】 老健局老人保健部 (内経3960)

施策名: 介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策 (介護人材確保・職場環境改善等事業) 令和6年度補正予算 806億円

① 施策の目的

- 〇 介護人材の確保のために、他産業の流出・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく、**政策的に賃金の引き上げが必要**。
- 〇 賃上げとともに、介護現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。

② 施策の概要 (②) 省略

・介護職員等処遇改善加算(※1)を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、介護人材確保・定着の基盤を構築する事業所に、所要の額を補助する。

※1 介護職員等処遇改善加算の取得は、令和5年度実績を基に実施。

・介護現場において、その介護職員等が、更なる生産性向上・職場環境改善のため、自身の業務を洗い出し、その改善方面にも関与できる形とするための基盤構築を図る。このため、補助は当該職場環境改善等の経費(※2)に充てるほか、**介護職員等(※3)の人員費に充てることも可能**とする。

※2 介護職員等業務の経費や、職場環境改善等(例えば、処遇改善加算の職場環境改善等のための様々な取組を実施するための研修等の経費など) 当該事業所における介護職員以外の職員を含む。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象・補助率等)等

■支給対象

(1) 介護職員等処遇改善加算の取得事業所
(2) 以下の職場環境改善等に向けた取組を行い、そのための計画を策定し、都道府県に提出する事業所

① 施設、居宅サービス、多機能サービス、仮眠所サービス等
ー 生産性向上推進体制加算の取得等に向けて、介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策の立案を行う

② 訪問、居宅サービス等
介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策立案を行う

③ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

介護現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、介護職員の確保・定着や介護サービスの質の向上につながる。

④ 介護人材確保・職場環境改善等事業計画書等を提出
⑤ 交付決定、補助金交付
⑥ 実績報告書提出

※ 国庫連通システムを改修し、都道府県は、国庫連通から提供された各事業所の交付統一に基づき交付決定を実施。国庫連通システムを改修するとともに、国・都道府県に必要な事務費等を確保

【介護人材確保・職場環境改善事業補助金】(都道府県単位で交付)

いわゆる、**介護職員1人当たり「54,000円」の一時金支給**を基本とした補助金です。令和6年度厚労省補正予算で支給決定となりましたが、令和7年度の一般企業の賃上げ状況等と比べて余りにも見劣りします。介護関係全職員に社保増額を考慮し分配すると1人当たり「28,200円」の一時金になりません。

健祥会グループでは、一般企業の賃上状況を考慮し、少額としか言えない「一時金支給」に代えて、ベースアップ等の実施を含め、大幅な賃金改善を行うこととしました。そのため、この補助事業による賃金改善(一時金支給等)は、令和7年度の賃金改善額に含まれていることをご承知ください。

(介護関係者にとっては、「R7.4月から3～4ヶ月分」の賃上げ分はこの補助金を一部財源としますが、皆さんの今回の昇給分はその後なくなり、健祥会グループの独自の財源で支給されることとなることをご理解ください。)

【基本的考え】一度切りの「一時金支給」より永続的な「ベースアップ等」を実施

令和7年度 健祥会グループの「待遇改善」は、介護保険制度等の加算・補助金だけでは成し得ない「賃金改善」を実施します。

中村理事長の大英断で、一般企業に負けない「賃金改善」を実施!

【健祥会グループ 令和7年4月1日からの賃金改善(認定こども園は別途)】

- ①【月給者】 **ベースアップ**(基本給表「別表1」の改定) 一律 **5,000円/月 増額**
但し、東京ステージは、ベースアップに代えて、年間休日 **7日増**とする。(年間115日)

- 【時給者】 **特別昇給**(時給の改定) **15% 増額**
但し、昇給額の算定基準日は「令和6年4月1日」の時給とする

- ②【各種手当の改定】09年手当の増額
「対象職種」 **四国・東京:看護職員・事務職員・調理員 関西:事務職員(時給者)**
【月給者】一律 **2,000円/月 増額** 【時給者】時間給(09年手当) **10円/時 増額**

- ③【月給者】 **特別昇給**(調整手当増額)にて賃金アップを実施
①「縁の下」の力持ち評価(利用者様や施設のために常に頑張っている職員の評価)
②年齢・経験等と個々の職務上の評価も加味し、同等の状況の職員との均衡を図る。
※ 時給者にも状況に応じて特別昇給を実施

R7 処遇改善周知資料 P2

※ 特別昇給(調整手当増)は、半数を上回る職員に対し「10,000円/月～30,000円/月(一部5,000円/月)」の範囲で実施されました。

6

職員の賃上げ、職場環境の改善、そしてサービスの質向上は「生産性向上」及び「協働化」をいかに深く実行するかに懸かっている！

【介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善に対する支援】

施設名：ア 介護分野における物価上昇・賃上げ等に対する支援（介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業）

令和7年度補正予算案 1,920億円

老健局老人保健課
(内線3942)

※医療・介護等支援パッケージ

① 施策の目的

- 介護分野の職員の処遇改善については、累次の取組を講じてきた結果、介護職員の賃金は改善してきたものの、他産業とはまだ差がある状況。
- 介護分野の人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和8年度介護報酬改定において、必要な対応を行うこととし、報酬改定の時期を待たず、人材流出を防ぐための緊急的対応として、賃上げ・職場環境改善の支援を行う。支援については、持続的な賃上げを実現する観点から踏まえて実施する。

② 対策の柱との関係

I			II					III
1	2	3	1	2	3	4	5	1
○	○							

③ 施策の概要

- ① 介護従事者に対して幅広く賃上げ支援(※1)を実施。
 - ② 生産性向上や協働化に取り組む事業者(※2)の介護職員に対して賃上げ支援を上乗せ。
 - ③ 併せて、介護職員について、職場環境改善に取り組む事業者(※3)を支援(介護職員等の人件費に充てることも可能)。
- (※1) 処遇改善加算の対象サービスについては加算取得事業者、対象外サービス(訪問看護、訪問リハ、ケアマネ等)については処遇改善加算に準ずる要件を満たす(又は見込み)事業者が対象。
- (※2) 処遇改善加算の取得に加え、以下の要件を満たす事業者。
ア) 訪問、通所サービス等
→ ケアプランデータ連携システムに加入(又は見込み)等。
イ) 施設、居住サービス、多機能サービス、短期入所サービス等
→ 生産性向上加算Ⅰ又はⅡを取得(又は見込み)等。
- (※3) 処遇改善加算を取得の上、職場環境等要件の更なる充足等に向けて、職場環境改善を計画し実施する事業者(要件は、令和6年度補正予算の「介護人材確保・職場環境改善等事業」と同様)。

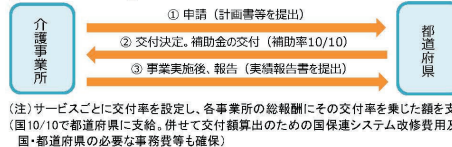
④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

(1) 支給要件・金額

- ① 介護従事者に対する幅広い賃上げ支援 1.0万円
- ② 協働化等に取り組む事業者の介護職員に対する上乗せ 0.5万円
- ③ 介護職員の職場環境改善の支援
※人件費に充てた場合、介護職員に対する0.4万円の賃上げに相当

(2) 対象期間：令和7年12月～令和8年5月の賃上げ相当額を支給

【執行のイメージ】



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- 介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援を実施することで、介護サービス提供に必要な人材確保につながる。

対象事業の拡大

健祥会グループ事業所では

○訪問リハビリテーション

(介護予防事業を含む)

○居宅介護支援事業所

○介護予防支援事業所

(地域包括支援センターを含む)

※支給要件は①基本のみに限定

対象職種の拡大

①幅広い賃上げ対象は

「介護」→「介護従事者」に

※介護従事者とは介護現場で働く全ての職種をさす

②協働化等要件は、生産性向上推進体制加算及びケアプランデータ連携システムがキープポイント

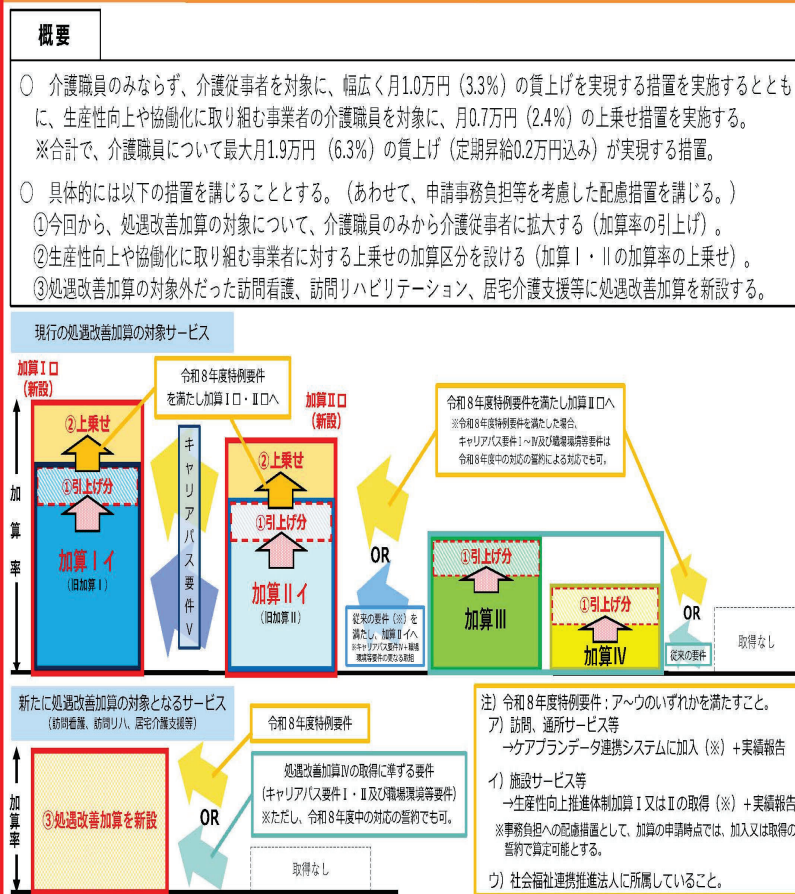
③職場環境等要件は、健祥会グループではキャリアアップ等全て整っている。

この補助金は実質 令和8年度事業(補助)となり、R8.6月からの増額された「新」介護職員等処遇改善加算に引き継がれるが、DXが遅れている事業所ではよりハードルが高くなった。

健祥会グループでは、これらのハードルは既にクリアしており、更なる高みを目指している。7

介護職員等処遇改善加算の拡充①

介護職員等処遇改善加算の拡充②



サービス区分	介護職員等処遇改善加算							
	I		II		III		IV	
	Ⅰ	Ⅱ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅰ	Ⅱ
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・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%		
訪問介護★	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%		
地域密着型居宅介護	11.7%	12.7%	11.5%	12.5%	10.5%	8.9%		
通所リハビリテーション★	10.3%	11.1%	10.0%	10.8%	8.3%	7.0%		
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	14.8%	15.9%	14.2%	15.3%	13.0%	10.8%		
認知症対応型通所介護★	21.6%	23.6%	20.9%	22.9%	18.5%	15.7%		
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%		
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・地域密着型介護老人福祉施設・短期入所生活介護★	16.3%	17.6%	15.9%	17.2%	13.6%	11.3%		
介護老人保健施設・短期入所療養介護(介護老人保健施設)★	9.0%	9.7%	8.6%	9.3%	6.9%	5.9%		
介護療養施設・短期入所療養介護(介護療養施設)★・短期入所療養介護(病院等)★	6.2%	6.6%	5.8%	6.2%	4.7%	4.0%		
サービス区分								
訪問看護★							1.8%	
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%	

令和8年6月からの増額

	R6/R7	R8、6月以降				差(旧-新)
訪問介護Ⅰ	24.5%	訪介ⅠⅡ	27.0%	訪介ⅠⅢ	28.7%	4.2%
通所介護Ⅰ	9.2%	通介ⅠⅡ	11.1%	通介ⅠⅢ	12.0%	2.8%
通所リハⅠ	8.6%	通リⅠⅡ	10.3%	通リⅠⅢ	11.1%	2.5%
小多機Ⅰ	14.9%	小多機ⅠⅡ	17.1%	小多機ⅠⅢ	18.6%	3.7%
認知GHⅠ	18.6%	認知GHⅠⅡ	21.0%	認知GHⅠⅢ	22.8%	4.2%
特養・短期Ⅰ	14.0%	特養ⅠⅡ	16.3%	特養ⅠⅢ	17.6%	3.6%
老健・短期Ⅰ	7.5%	老健ⅠⅡ	9.0%	老健ⅠⅢ	9.7%	2.2%

健祥会グループ各事業所の今後の課題

は全ての事業所が「ⅠⅢ」を取得すること

【課題】介護福祉士割合(サービス提供体制強化加算)

「Ⅱ」の事業所はR8年度当初からUPを検討すること8

介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業(補助金)の要件をほぼ引き継ぐ

令和8年度 健祥会グループでは、令和7年度の大幅な賃金改善額に、他産業の賃金改善の動向を考慮し、「更なる賃金改善」を実施します。

中村理事長の大英断で、一般企業に負けない「賃金改善」を実施！

令和7年4月の先行「ベースアップ(5,000円/月(東京を除く))・調整手当UPも考慮【健祥会グループ 令和8年4月1日からの賃金改善】(介護関係)

【月給者】 通常の定期昇給に加えて、下記の「調整手当」アップを行う。

【月給者】 調整手当アップ

正規職員：一律 10,000円/月 嘱託職員(定年退職者等)：一律 7,000円/月

但し、「四国月給者」の限定職員及び夜勤を行わない嘱託職員は一律 2,000円/月とする

なお、本増額は、業務への貢献度や働き方の柔軟性を総合的に勘案し、特に組織運営に大きく寄与している職員を重点的に処遇する方針によるものです。

具体的には、勤務制限のない働き方を実践し、シフト調整や急な業務変更へ柔軟に対応するなど、現場の安定運営に不可欠な役割を担っている職員をより手厚く評価するものです。

その他の事項

※1 関西ステージは、年間休日 3日増を実施する。(年間110日)

※2 東京ステージ(正規・嘱託)職員は、地域要素を考慮し、調整手当増は一律「1,000円」を上乗せ支給する。

※3 パート等時給者については、令和7年4月に時給単価を大幅に見直し、常勤換算をすると2～3万円/月のアップを先行実施している。

9

職場環境の改善・整備について (令和7年度 周知資料と同じ内容)

健祥会グループで取り組んでいる「職場環境の改善」は・・・

「介護職員等処遇改善加算」では、「職場環境等要件」として研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施が求められていました。

その要件が、令和7年度から変更され必須化されました。

【令和7年度から変更された点(重要な変更抜粋)】

「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又は外部の研修会の活用等)を行っている

⑱ 現場の見える化(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

① 特養・老健・グループホーム・小規模多機能では、「生産性向上体制推進加算Ⅱ」の取得はされていますが、上位の「加算Ⅰ」の取得を目指し、「生産性向上ガイドライン」を活用し業務改善のプロジェクトチームを通じて、「3M・5S」活動等により深く取り組んでください。

※ 3M活動:「ムダ・ムラ・ムリ」解消 5S活動:「整理・整頓・清掃・清潔・習慣」の実施

生産性向上への取組は、制度として「しなければならない事項」というだけでなく、個々の「業務の効率化」を図ることにより、人財確保・育成・定着にも繋がります。

そして、その結果が「働きやすい環境作り」ともなってきます。

10

健祥会グループの処遇改善加算【職場環境等要件】実施事項

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
	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
生産性向上のための取組	①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
	②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
	③5S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
	④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
	⑤介護シフト(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
	⑦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。
	⑧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	⑨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
	⑩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
	⑪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
	⑫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

健祥会グループでは「研修の受講やキャリア段位制度」と人事考課の連動ではなく、キャリアプランシートや目標管理シート等の別の手法を使って資質の向上策や評価方法をシステム化しています。

今後の最大の課題は、生産性の向上(業務の効率化)を如何に深化させ科学的介護の実践(サービスの質向上)を図るかです。

「とくしま介護現場DXサポートセンター」の研修等も活用してください。

11

「賃金改善」以外の処遇改善策(今までに実施した改善策)の説明

① 任用要件・賃金体系について

- 介護職員等の任用については「職位、職責又は職務内容等」に応じた任用等の要件(管理職への登用や賃金に関するものを含む。)を定め、「職位、職責又は職務内容等」に応じた賃金体系を定めています。
- 「資質向上の目標」や「具体的な計画」を図るキャリアプランシート及び目標管理シートの作成等のキャリアパス制度を活用し、ステップアップに繋がる自己及び評価者の評価を給与規程の「人事評価基準」に照らし合わせ、昇給・昇格にも反映させています。
- ※ 詳しくは、就業規則・給与規程は常に閲覧できますのでそれにて確認してください。また、不明な点があれば施設長(管理者)に問い合わせてください。

② 研修の実施等について

- キャリアプランシートや目標管理シート等の意向・目標を達成するため、資質向上に必要な研修の実施又は研修の機会を確保しています。
 - ・ 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)するとともに、介護職員等の能力評価を実施。
 - ・ 資格取得のための支援(研修受講のための受講費用等の助成や勤務シフトの調整、休暇の付与等)を行い、また取得資格に対応する手当(資格手当)を支給しています。

③ 昇給する仕組みについて

- 経験に応じて昇給する仕組み「定期昇給」や「勤続年数」・「経験年数」などに応じて昇給する仕組み「職能手当等での評価等」の基本的な昇給システムに加え、キャリアパス制度に基づき、職務・職責・貢献度等を累積する「評価ポイント」による「昇給・昇格システム」も構築しています。

12