

新年あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願いいたします。

処遇改善（補助金）、報酬改定をめぐる動向

処遇改善、報酬改定に関する動向について、現時点で分かっている範囲でまとめます。

●R7 年度介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業 (R7. 12 月～R8. 5 月分) [介護保険最新情報 Vol. 1454](#)

(a) 介護従事者の幅広い賃上げ（月 10,000 円）

対象：処遇改善加算取得事業所に加え、これまで加算対象外だった訪問看護、訪問リハ、居宅介護支援も要件を満たせば可。

(b) 生産性向上・協働化に取り組む事業者への上乗せ（月 5,000 円）

要件：訪問・通所サービス…ケアプランデータ連携システムへの加入（または見込み）

施設・居住・多機能系サービス…生産性向上推進体制加算ⅠまたはⅡの取得（または見込み）

(c) 職場環境改善に取り組む事業者への上乗せ（月 4,000 円）※この上乗せ分は賃上げ以外に使ってもよい

要件：業務改善活動の体制構築や業務の洗い出し、課題の見える化などを実施している事業者（R6 年度の補助金と同様の要件）

以上のように、最大で一人あたり月 19,000 円相当（いつものことですがこの数字に惑わされないように）の補助がされることとなります。今後、県から案内があると思いますので、しっかり確認しましょう。

※障害福祉は 10,000 円部分のみ（上乗せなし）

そしてこの補助金を引き継ぐ形で、6 月からは報酬改定（処遇改善加算の改定）が行われます。

加算ⅠまたはⅡを取得している事業所が「要件」（上記 b の要件が想定される）を満たせば、加算の上乗せを受けられる、という仕組みになるようです。

[\(R7. 12. 26 介護給付費分科会資料\)](#)

いずれにおいても、やはり「生産性向上のための取組」がカギとなっています。待ったなしで取り組みが求められていると肝に銘じましょう。

福祉現場におけるカスハラ対策を考える⑤

ここまで、福祉・介護現場におけるカスハラ対策の考え方を見てきました。では、施設・事業所が具体的に取るべきことはどういったことでしょうか。国マニュアルから抜粋してご紹介します。

○施設・事業所としての基本方針の決定・周知

組織として「ハラスメントは許さない」「毅然と対応する」という姿勢を内外に周知することが大切です。

○マニュアル等の作成・共有

ハラスメント未然防止のためのマニュアル、発生時の対応方法等のルールを作成し、職員間で共有しておくことが大切です。

○相談しやすい職場環境づくり、相談窓口の設置

これが最も重要だと私は考えています。職員からの相談を受け付けるフローを明確にし、相談窓口の整備、周知を行いましょう。

○サービスの目的・範囲の理解と統一

提供するサービスの目的・範囲についての認識や理解不足が、利用者・家族とのミスコミュニケーションにつながり、苦情やクレームに発展します。事業所が提供するサービスはどこまでなのかを明確にし、利用者・家族とはもちろん、職員間でも認識を共有しておくことが重要です。

次回へ続きます

今年もよろしくお願いいたします！

2026 年が始まりました。先述のとおり、福祉・介護分野の処遇改善や報酬改定は、国の施策の中でも重要事項となっています。常にアンテナを張り情報を集めたいと、次の一手を考えていくことが大切です。

当事務所では引き続きお役に立てる情報発信をしていきたいと思っています。本年も、どうぞよろしくお願いいたします！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net