

# 中心会職員報

第287号・2026年4月号

注) 職員報には、人事・労務管理上の必要により、職員の慶弔、改姓その他の個人情報に掲載されることがあります。これらの個人情報が外部へ漏洩しないよう、適切に管理してください。

## ◆◆◆職員の動向◆◆◆

(3月16日(月)から4月15日(水))

～新しく職員になった皆様のご紹介～

えびな北 : 本間 智子  
子どもの家 : 大谷 信太郎、渋谷 美咲  
相南 : 車 恭介、守屋 美幸、植田 綾寧  
一色 勇利

\*敬称略

## ◆◆◆建築資金の募金額について◆◆◆

皆様のご協力により、多くの募金が集まっています。心より感謝申し上げますとともに、3月の状況をお知らせします。引き続き、活動を行ってまいりますので、宜しくお願いします。(単位:円)

事業所	建築資金	事業所	建築資金
中心荘	3,518	子どもの家	0
えびな南	4,349	相模原南	0
えびな北	2,881		
計	10,748	計	0

# 要予約

## ◆◆◆春の職員健康診断について◆◆◆

①春の職員健康診断は、5月より7月まで実施いたします。詳しくは事業所を通じてご案内しておりますのでご確認ください。

対象職員: 正規職員・契約職員 A、B、  
夜勤、宿直に従事する契約職員 C

※次回受診まで1年以上空いてしまうため、4月1日付入職の方も必ず受診をお願いします。

②正規職員・契約職員 A、B の皆様へ  
「2026年4月1日現在で34歳以上の方」は、人間ドックの受診ができます。健康維持の取り組みとして、ぜひご活用ください。



## ◆◆◆法人からのお知らせ◆◆◆

5月給与・4月分旅費等の支払予定  
2026年5月25日(月)

## ◆◆◆求人活動状況の報告(3月分)◆◆◆

求人媒体	取組み内容・結果
ハローワーク	正規職員 (介護) 1名応募 → 採用なし (看護) 1名応募 → 採用なし
法人HP	正規職員 (栄養士) 1名応募 → 1名採用 (心理) 1名応募 → 採用なし
人材紹介	正規職員 (介護) 1名応募 → 採用なし (看護) 1名応募 → 1名採用
アポルテ	契約職員 (介護) 1名応募 → 採用なし (調理) 1名応募 → 採用なし

## ◆◆◆子ども・子育て支援金制度について◆◆◆

2026年4月分社会保険料(5月給与控除)より「子ども・子育て支援金制度」が始まります。詳細は下記の通りですのでご確認ください。支援金額は、標準報酬月額×支援金率になります。2026年度の支援金率は0.23%です。また、基本的に支援金額の半分は法人が負担いたします。中心会が加入しております神奈川県医療従事者健康保険組合からの詳細の案内を4ページ目に掲載しております。

※子ども家庭庁HPより一部抜粋

▼子ども家庭庁HP



<標準報酬月額22万円の場合>

標準報酬月額	被保険者負担	事業主負担
260,000円	299円	299円

※ご自身の負担額をご覧いただきたい ▼標準報酬月額表方は右記から参照ください。



## ◆◆◆雇用保険料率の変更について◆◆◆

2026年4月より雇用保険料率が変わりました。詳細については下記のとおりです。

※契約職員の方は2026年5月給与より変更されます。

雇用保険料率	2025年度	2026年度
納付率	1.45%	1.35%
事業主負担率	0.9%	0.85%
被保険者負担率	0.55%	0.5%

## 介護職員等処遇改善加算 処遇改善計画書(令和8年度)

「介護職員等処遇改善計画書」の内容で、処遇改善加算の届け出を行い、加算を受ける手続きを行いました。詳細は下記をご確認ください。この処遇改善加算は、介護保険収入に一定の乗率をかけて算出します。したがって、この一時金は今年度の業績により変動(※1)しますのでご了承ください。なお、令和7年度の賃金改善の見込額は①昇給 ②資格手当の創設 ③各種役職手当の創設 ④処遇改善手当の支給 ⑤①②③に伴う賞与の増 ⑥一時金の支給 ⑦①～⑥に伴う法定福利費の増が含まれます。 ※1 「介護保険収益」収益の増減が、一時金の金額に影響します。2026年度の処遇改善手当の手当額については、事業所を通じて連絡文書にてご案内していますのでご確認ください。

### 2 賃金改善計画:加算額以上の賃金改善について(全体)

令和8年度に賃金改善が必要な額と賃金改善の見込額		
① 令和8年度の加算の見込額	(a)	169,581,234 円
令和8年度の賃金改善の見込額 ② (①の額以上となること。介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業から賃金に充てた額を除く。)	(b)	188,690,375 円

#### 【記入上の注意】

- (b)には、令和8年度に実施する賃金改善の見込額を計算し、記入すること。その際、加算による賃金改善を行った場合の法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。

### 3 介護職員等処遇改善加算の要件について

#### (1)月額賃金改善要件(処遇改善加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善)

別紙様式2-2、2-3「①月額賃金改善要件」の欄から転記		
① 令和8年度の処遇改善加算Ⅳ相当の見込額の1/2	55,224,521 円	←
② 令和8年度の加算による賃金改善の見込額のうち、月額賃金改善による額 (①の見込額以上となること)	70,240,000 円	←

#### 【記入上の注意】

- 令和8年4月以降の処遇改善加算の配分方法のうち、基本給等(基本給又は決まって毎月支払われる手当)で行っている賃金改善の総額を記入してください。

#### (6)職場環境等要件

令和8年度特例要件を満たす。	○
令和8年度特例要件を満たすことで、当該要件を満たすこととしている場合、令和9年3月末までに職場環境等要件に係る取組を行うことを誓約します。	✓
令和8年度特例要件を満たさない場合、各加算区分の算定に必要な令和8年度中の職場環境等要件を満たす。	

#### 【4,5月は、処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ、6月以降は処遇改善加算Ⅰイ、Ⅰロ、Ⅱイ、Ⅱロが対象】

該当

- ⇒ 届出に係る計画の期間中に実施する事項について、チェック(✓)する又は令和8年度中に要件整備を行う誓約をすること(「誓約」)。  
 ・「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」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに2以上の取組を実施すること。  
 ・「生産性向上のための取組」のうち3以上の取組(うち⑩又は⑪は必須)を実施すること。

#### 【処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ、6月以降は新規に対象となるサービスも対象】

該当

- ⇒ 届出に係る計画の期間中に実施する事項について、チェック(✓)する又は令和8年度中に要件整備を行う誓約をすること(「誓約」)。  
 ・「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」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに1以上を実施すること。  
 ・「生産性向上のための取組」のうち2以上の取組を実施すること。1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者であり、⑫の取組を実施している場合は、⑫の2を選択すること。

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	✓ 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
多様な働き方の推進	✓ 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	✓	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、外部の研修会の活用等）を行っている
	✓	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
	✓	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
	✓	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
	✓	㉑介護ソフト（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
	✓	㉒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
	✓	㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、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、役割の見直しやソフトの組み換え等を行う。
やりがい・働きがいの醸成	✓	㉔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
	✓	㉕の2 1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者であり、㉔の取組を実施している。
	✓	㉖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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
	✓	㉗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
	✓	㉘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
	✓	㉙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

見える化要件【4. 5月は、処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ、6月以降は処遇改善加算Ⅰイ、Ⅰロ、Ⅱイ、Ⅱロが対象】

- ・実施する周知方法について、チェック(✓)すること。なお、令和8年度中の見込みでも差し支えない。

○

ホームページへの掲載		職場環境等要件の28項目のうち、実施する取組項目の「介護サービス情報公表システム」（「事業所の特色」欄）での選択
	✓	職場環境等要件の28項目のうち、実施する取組項目の自社のホームページへの掲載

#### (7) 令和8年度特例要件

生産性向上や協働化に取り組む事業者の介護職員に対する上乗せの賃上げ支援

<p>○訪問・通所系サービス等について、ケアプランデータ連携システムを利用している又は実績報告書の提出までに利用する見込みです。</p> <p>○施設・居住サービス、多機能サービス、短期入所サービス等について、生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡを算定している又は実績報告書の提出までに算定する見込みです。  <small>（小規模多機能型居宅介護等のサービスにおいては、ケアプランデータ連携システムを利用している又は実績報告書の提出までに利用する見込みであることにより要件を満たすことができます。）</small></p> <p>○介護サービス事業所等が所属する法人が、社会福祉連携推進法人に所属しています。</p>	○
別紙様式2-2、2-3「⑦令和8年度特例要件」の欄から転記	

#### 4 要件を満たすことの確認・証明

- ・以下の点を確認し、満たしている項目に全てチェック(✓)すること。

確認事項	証明する資料の例 (指定権者からの求めに応じて提出)	○
✓ 処遇改善加算として給付される額は、職員の賃金改善のために全額支出します。 また、処遇改善加算による賃金改善以外の部分で賃金水準を引き下げません。 令和7年度と比較して令和8年度に増加した加算額について、独自の賃金改善を含む過去の賃金改善の実績に関わらず、新たな賃金改善を行います。	就業規則、給与規程、給与明細等	
✓ 期間中に事業所が休業した場合には、一時金等により介護職員その他の職員の賃金として配分します。	就業規則、給与規程、給与明細等	
✓ キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲのうち、満たす必要のある項目について、証明となる書面を作成し、職員に周知しました。また、計画書の提出時点で書面の準備ができていない場合は、令和8年度中(令和9年3月末まで)に書面を整備します。	就業規則、給与規程、資質向上のための計画等	
✓ 労働基準法、労働災害補償保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていません。	—	
✓ 労働保険料の納付が適正に行われています。	労働保険関係成立届、確定保険料申告書	
✓ 本計画書の内容及び賃金改善の方法を雇用する全ての職員に対して周知しました。	会議録、周知文書	
✓ 指定権者のホームページ等で申請先を確認しており、処遇改善加算の提出先として案内のあった申請先に提出します。	—	

※ 各証明資料は、指定権者からの求めがあった場合には、速やかに提出すること。

※ 本様式への虚偽記載のほか、処遇改善加算の請求に関して不正があった場合及び指定権者からの求めに応じて書類の提出を行うことができなかった場合は、介護報酬の返還や指定取消となる場合がある。

○

本処遇改善計画書の記載内容・確認事項の内容に間違いがないこと及び記載内容を証明する資料を適切に保管することを誓約します。	
令和 8 年 4 月 14 日	法人名 社会福祉法人 中心会 代表者 職名 理事長 氏名 浦野 正男

# 令和8年度より開始します

## 「子ども・子育て支援金制度」

### POINT 1 子ども・子育て支援金制度って何？

子ども・子育て支援金制度は、社会連帯の理念を基盤に子どもや子育て世帯を全世代・全経済主体が支える新しい分かち合い・連携のしくみです。

#### 令和8年4月保険料（5月納付分）より

一般保険料・介護保険料と合わせて徴収されます。

一般保険料 + 介護保険料（※40歳以上） + 子ども・子育て支援金 追加



### POINT 2 納めた支援金は何に使われるの？

子ども・子育て支援金を財源として、こども未来戦略「加速化プラン」の取り組みを実施します。加速化プランでは、わが国の少子化対策を促進するために児童手当の拡充等の給付の拡充などを行います。

- 妊婦のための支援給付（10万円相当の経済的支援）
- 出生後休業支援（育休給付率を手取り10割相当に）
- 育児時短就業給付（時短勤務時の新たな給付） 等

### POINT 3 どのくらい負担するの？

- 負担率(支援金率)は、令和8年度0.23%からスタートし、10年度には0.4%程度に段階的に上がることが想定されます。
- ただし、国が令和10年度の支援納付金の最大規模を決めているため、今後、健康保険料や介護保険料のように右肩あがりに増え続けることはありません。

#### <各年度の支援納付金の総額>

※( )は支援金率

R 8年度... 約6,000億円 (0.23%)

R 9年度... 約8,000億円

R 10年度... 約1兆円 (約0.4%) **最大値**

R 11年度以降は約1兆円の範囲内で推移

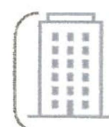
#### 一人当たり負担額

※イメージ※

(標準報酬月額×支援金率=毎月の負担額)

例) 標準報酬月額が30万の場合 <令和8年度>

30万円 × 0.23% = 690円/月 **会社と折半(原則)**



事業主負担  
345円



被保険者負担  
345円

※賞与が支払われた際には、賞与からも徴収されます

※本リーフレットは、こども家庭庁・厚生労働省と内容を調整・確認のうえ作成しています。