

令和8年度診療報酬改定・介護報酬改定

訪問看護の人材確保、確実な賃上げに向けて
届出をしよう！

公益社団法人日本看護協会



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会



内容

1. 訪問看護における処遇改善に向けた現状・課題と
令和8年度診療報酬・介護報酬改定の概略
(スライド3～13 / 0:00 ~ 11:18)
2. 算定事例から学ぶ工夫
(スライド14～24 / 11:18 ~ 23:57)
3. 介護職員等処遇改善加算 届出のステップ
(スライド25～27 / 23:57 ~ 25:03)
4. 訪問看護ベースアップ評価料 届出のステップ
(スライド28～30 / 25:03 ~ 26:17)



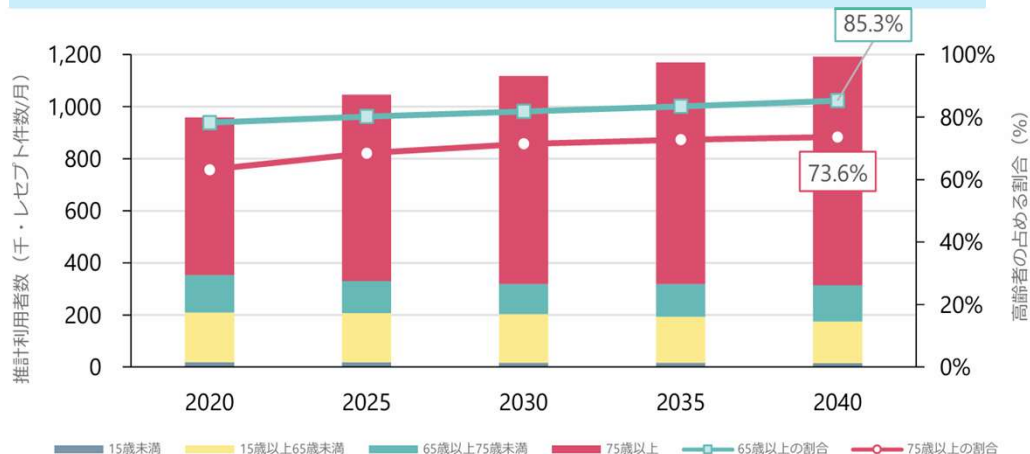
内容

1. 訪問看護における処遇改善に向けた現状・課題と
令和8年度診療報酬・介護報酬改定の概略
(スライド3～13 / 0:00 ~ 11:18)
2. 算定事例から学ぶ工夫
(スライド14～24 / 11:18 ~ 23:57)
3. 介護職員等処遇改善加算 届出のステップ
(スライド25～27 / 23:57 ~ 25:03)
4. 訪問看護ベースアップ評価料 届出のステップ
(スライド28～30 / 25:03 ~ 26:17)

1-1.訪問看護における処遇改善に向けた現状・課題①

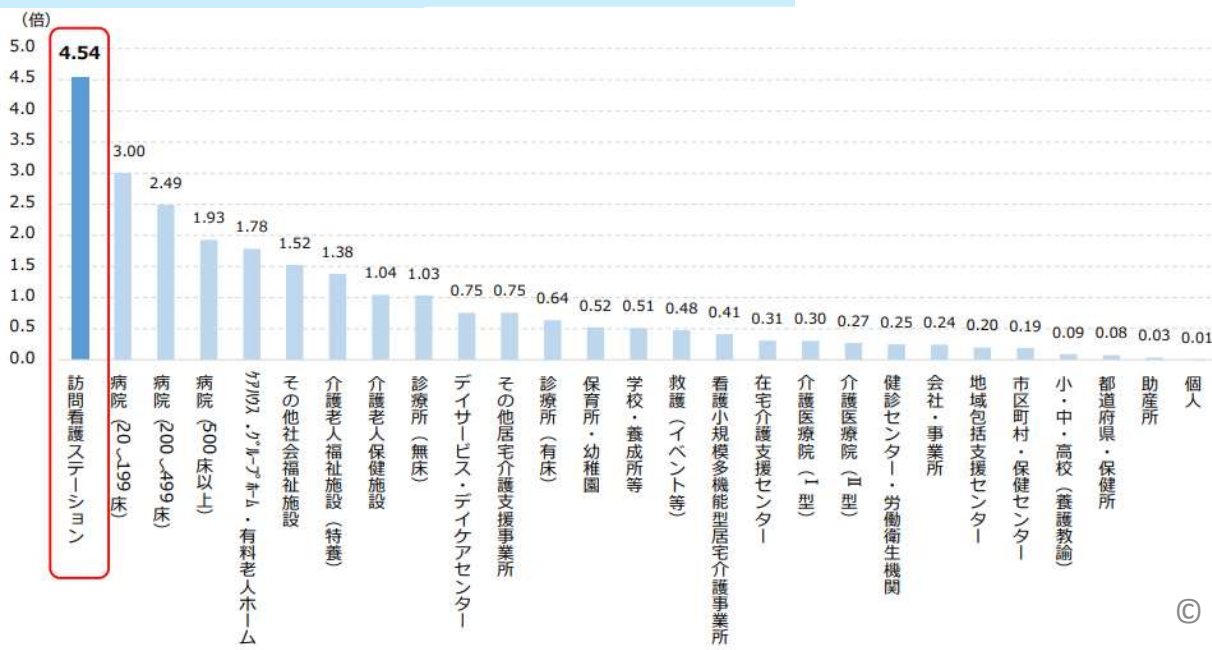
- 訪問看護は在宅療養を支える重要な役割を担っており、2040年に向けて75歳以上の高齢者を中心に必要量が増加する見込みとなっている。
- 利用者の増加に伴い求人数が増加しており求人倍率は4.54倍まで上昇している。病院等と比較し倍率が高く、訪問看護に従事する看護職の確保が課題となっている。

■ 年齢階級別の訪問看護利用者の将来推計（医療保険＋介護保険）



出典：中央社会保険医療協議会 総会（第610回）資料4

■ 領域別の看護職員の求人倍率（2024年度）

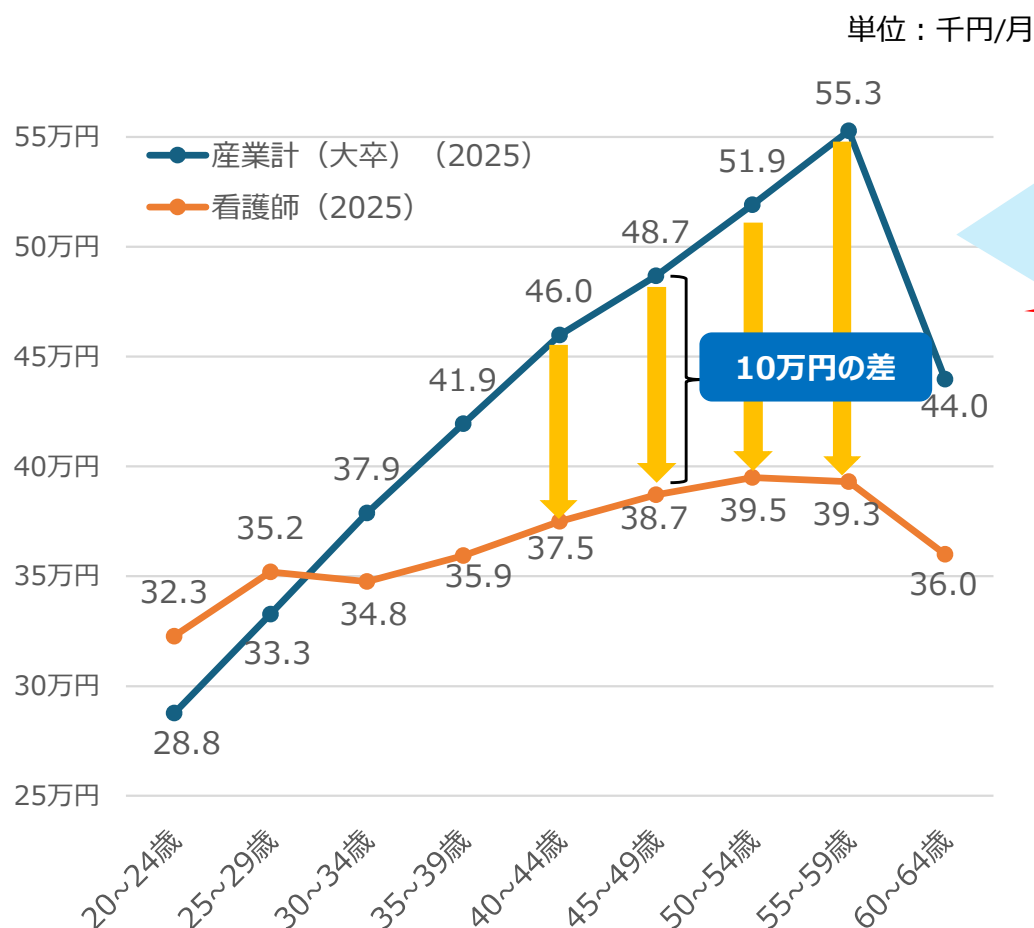


出典：第3回 2040年に向けた看護職員の養成・確保の在り方に関する検討会 資料2（日本看護協会「2024年度 ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人・就職に関する分析」）

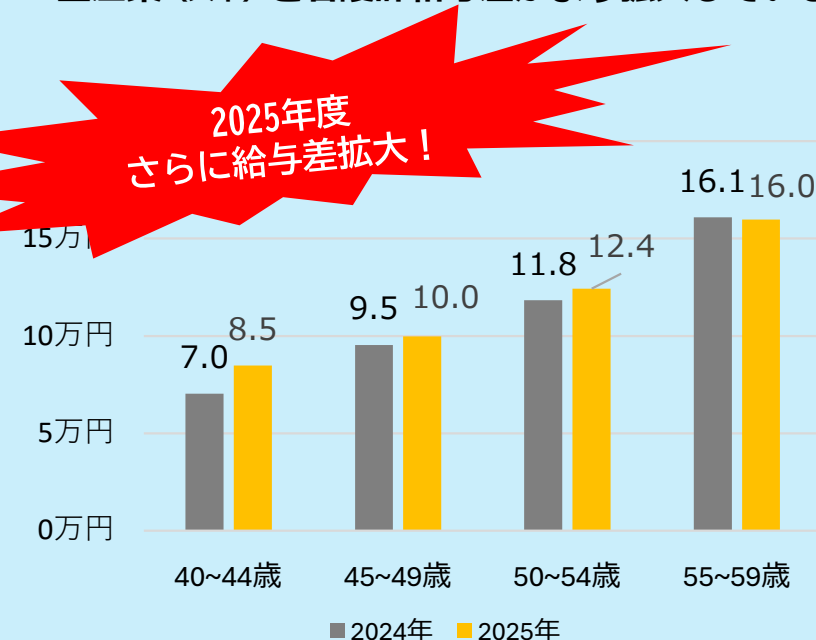
1-1.訪問看護における処遇改善に向けた現状・課題②

- 看護師の給与は、20歳代は全産業労働者（大卒）を上回るものの、30歳代で逆転し、その後は格差が広がる。看護師の就業者数が最も多い40歳代後半では、夜勤手当等を含めても、全産業労働者と比べて10万円の差が生じる。
- 2024年度と2025年度を比較すると、40歳代から50歳代前半の差は一層拡大している。

■ 2025年度：きまって支給される給与額（年代別、全産業（大卒）・看護師比較）】



【2024年度と2025年度の給与差比較】 全産業（大卒）と看護師給与差がより拡大している



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」データに基づき、日本看護協会にて作成。
「きまって支給される給与額」は、労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額であり、これには、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当等）も含まれる。

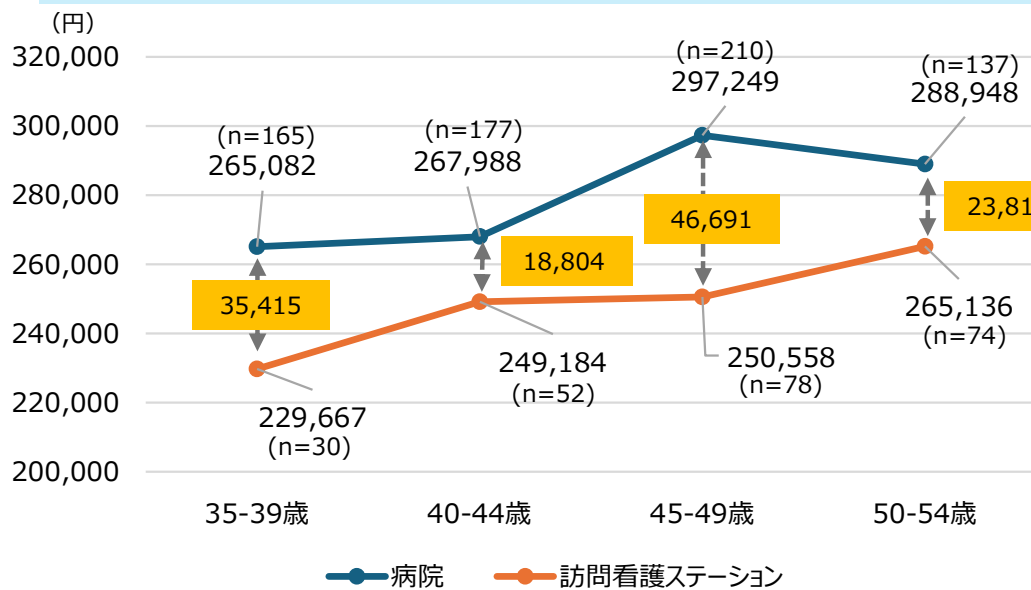
1-1.訪問看護における処遇改善に向けた現状・課題③

- 病院の看護職と訪問看護の看護職の賃金を比較すると、基本給は訪問看護の方が低い傾向にある。また、手当等を含めた税込み給与総額で比較すると、その差はさらに拡大する。
- このような賃金格差は、訪問看護の人材確保を妨げる要因の一つと考えられ、訪問看護における人材確保を困難にしている。

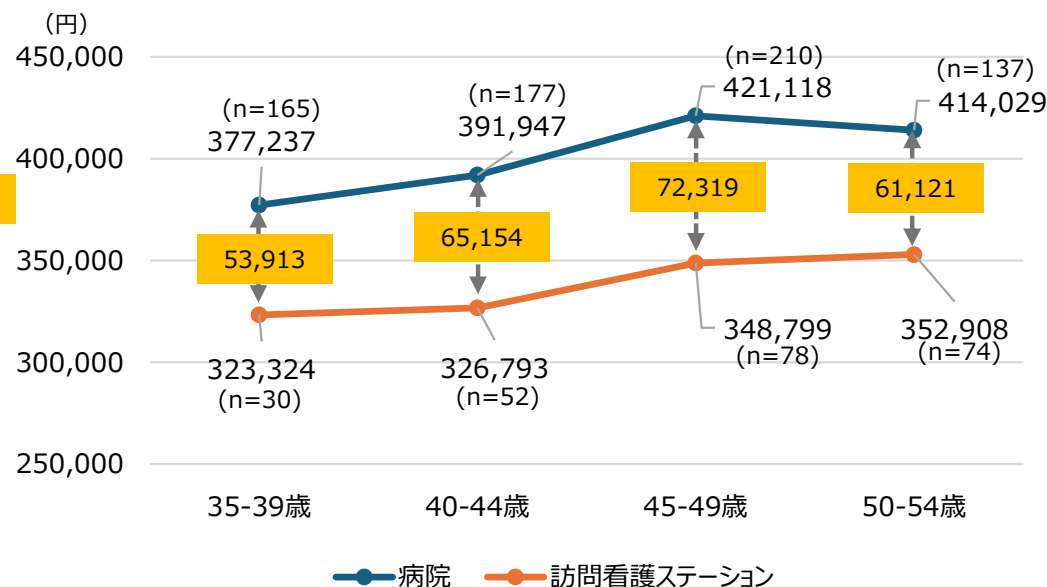
■ 正規雇用フルタイム勤務看護師（非管理職）の就業先別賃金と各平均年齢（2025年1月の給与）

	回答者数（人）	平均基本給月額（円）	平均税込給与総額（円）	平均年齢（歳）
病院	1,427	260,451	382,093	38.2
訪問看護ステーション	328	254,476	347,181	47.0

■ 年代別正規雇用フルタイム勤務看護師（非管理職）の基本給与総額（病院、訪問看護ステーション）（2025年1月の給与）



■ 年代別正規雇用フルタイム勤務看護師（非管理職）の税込給与総額（病院、訪問看護ステーション）（2025年1月の給与）



出典：2024年度 看護職員の賃金に関する実態調査（日本看護協会）

1-2.令和8年度診療報酬改定の概要①

令和8年度診療報酬改定 I-2-1 医療従事者の処遇改善-①

賃上げに向けた評価の見直し（概要）

ベースアップ評価料の対象の拡大

- 入院医療、外来医療及び在宅医療等の医療提供体制を支える、保険医療機関等に勤務する幅広い職員の人材確保及び確実な賃上げを実施する観点から、ベースアップ評価料の対象となる職員を拡大する。
- 歯科診療報酬において、歯科技工所の歯科技工士の確実な賃上げを図る観点から、歯科技工所ベースアップ支援料を新設する。
- 調剤報酬において、薬局の薬剤師及び事務職員等の確実な賃上げを図る観点から、調剤ベースアップ評価料を新設する。

ベースアップ評価料の評価体系の変更

- 外来・在宅ベースアップ評価料、歯科外来・在宅ベースアップ評価料及び訪問看護ベースアップ評価料について、継続的に賃上げを実施している保険医療機関とそれ以外の保険医療機関において異なる評価を行う。
- 全てのベースアップ評価料について、令和8年度及び令和9年度において段階的な評価とする。

入院料の見直し

- 継続的な賃上げに係る評価を行う観点から、入院基本料等を引き上げる。
- 令和6年度及び令和7年度において賃上げを実施している等の保険医療機関とそれ以外の保険医療機関を区別する観点から、入院基本料等に減算規定を新設する。

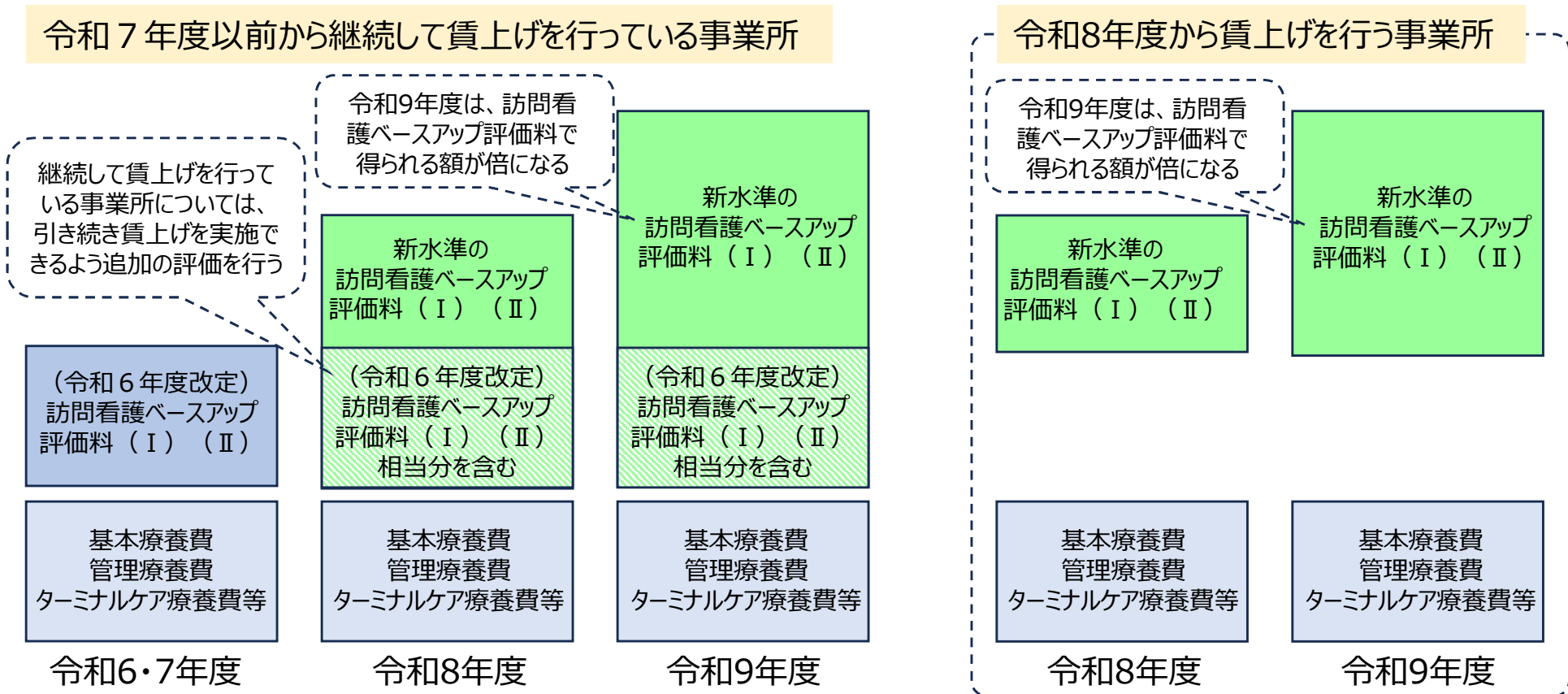
賃上げに係る評価の使途の見直し

- 夜勤職員の確保を行う観点から、看護職員処遇改善評価料及びベースアップ評価料による収入を、夜勤手当の増額に用いることを可能とする。

出典：令和8年度診療報酬改定説明資料：1.賃上げ・物価対応（賃上げ）

1-2. 令和8年度診療報酬改定の概要②

【診療報酬】訪問看護ベースアップ評価料（令和6年新設）



ベースアップ評価料（I）算定要件等

- ア 対象職員**：対象職員（開設者、役員、専従管理者、業務委託者を除く）が勤務していること。
- イ 賃金改善**：評価料による収入を、対象職員の基本給・毎月支給される手当等の引上げ及びこれに伴う人件費の増加に充てること。
- ウ 法令遵守**：労働基準法等の関係法令を遵守すること。
- エ 職員への周知**：賃金改善の方法等を対象職員へ周知すること。
- オ 実績報告**：過年度から継続して算定する場合は、前年度及び当年度の賃金改善実績報告書を適切に提出していること。



令和8年度より「賃金改善計画書」の提出が不要となり、届出の手続きがより行いやすくなっています。積極的な届出をご検討ください。

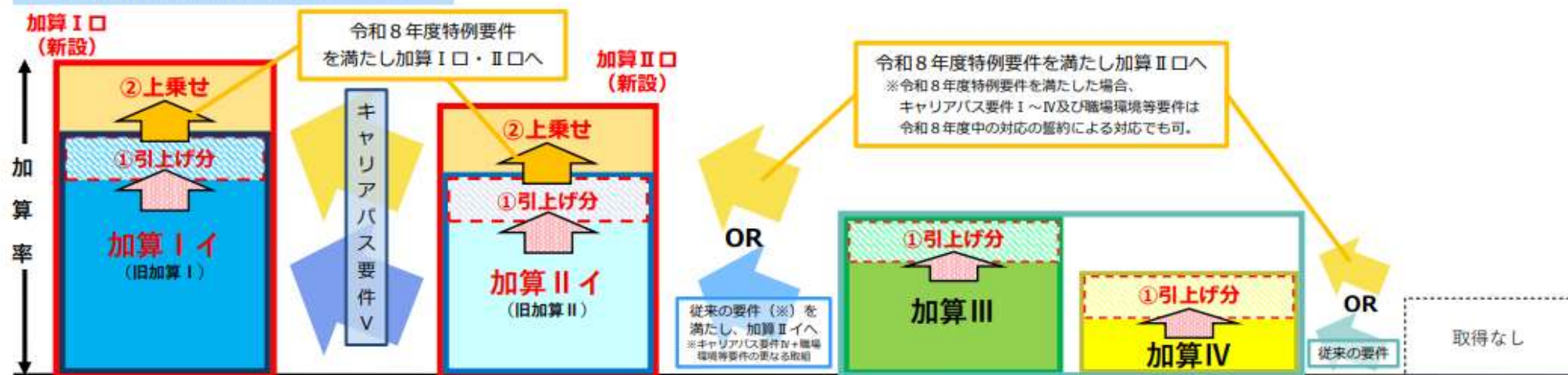
1-3.令和8年度介護報酬改定の概要①

介護職員等処遇改善加算の拡充①

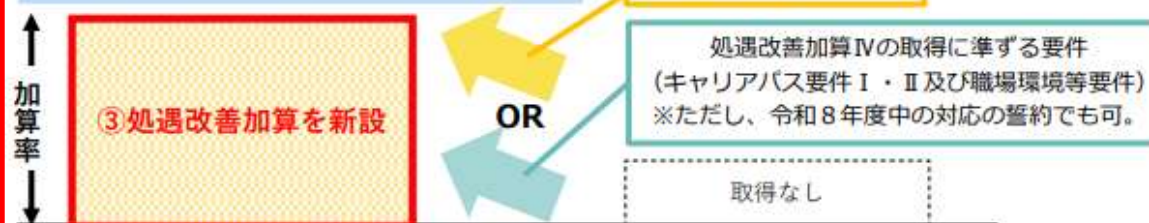
概要

- 介護職員のみならず、介護従事者を対象に、幅広く月1.0万円（3.3%）の賃上げを実現する措置を実施するとともに、生産性向上や協働化に取り組む事業者の介護職員を対象に、月0.7万円（2.4%）の上乗せ措置を実施する。
※合計で、介護職員について最大月1.9万円（6.3%）の賃上げ（定期昇給0.2万円込み）が実現する措置。
- 具体的には以下の措置を講じることとする。（あわせて、申請事務負担等を考慮した配慮措置を講じる。）
 - ①今回から、処遇改善加算の対象について、介護職員のみから介護従事者に拡大する（加算率の引上げ）。
 - ②生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分を設ける（加算Ⅰ・Ⅱの加算率の上乗せ）。
 - ③処遇改善加算の対象外だった訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅介護支援等に処遇改善加算を新設する。

現行の処遇改善加算の対象サービス



新たに処遇改善加算の対象となるサービス（訪問看護、訪問リハ、居宅介護支援等）



注）令和8年度特例要件：ア～ウのいずれかを満たすこと。

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（※）＋実績報告

イ）施設サービス等

→生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡの取得（※）＋実績報告

※事務負担への配慮措置として、加算の申請時点では、加入又は取得の誓約で算定可能とする。

ウ）社会福祉連携推進法人に所属していること。

1

出典：令和8年度介護報酬改定について

© 2026 Japanese Nursing Association .

1-3.令和8年度介護報酬改定の概要②

【介護報酬】介護職員等処遇改善加算（令和8年度新設）

訪問看護

単位数：介護報酬総単位数（処遇改善加算を除く）× 18/1000 /月

介護職員等処遇改善加算 算定要件等

＜処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件※＞

・キャリアパス要件Ⅰ

職位・職責・職務内容に応じた任用要件・賃金体系を整備し、職員へ周知していること。

・キャリアパス要件Ⅱ

研修計画や資格取得支援など、人材育成の仕組みを整備し、職員へ周知していること。

・職場環境等要件

働きやすい職場づくりや業務改善、人材育成・定着に向けた取組を実施していること。

または

＜令和8年度特例要件＞

・ケアプランデータ連携システムの利用※

又は

・社会福祉連携推進法人への所属

※加算の届出時点では、令和8年度中の対応を誓約することで届出可能
(実績報告書での報告が必要)

主な要件

- 入職促進に向けた取組①～④（1つ以上）
- 資質の向上やキャリアアップに向けた支援⑤～⑧（1つ以上）
- 両立支援・多様な働き方の推進⑨～⑫（1つ以上）
- 腰痛を含む心身の健康管理⑬～⑯（1つ以上）
- 生産性向上のための取組⑰～⑳（2つ以上）
- やりがい・働きがいの醸成㉑～㉔（1つ以上）

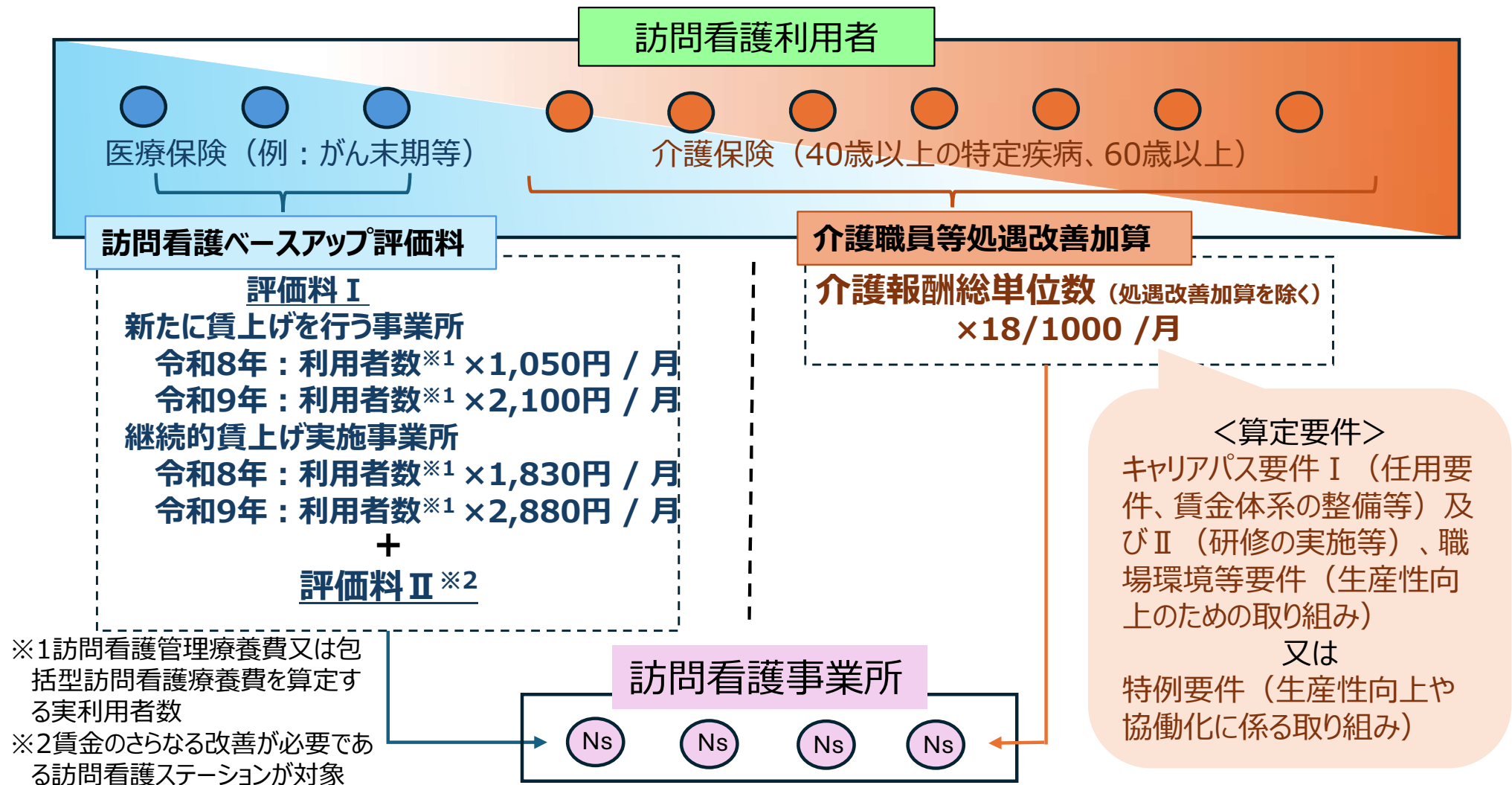
1-4. 令和8年度診療報酬・介護報酬改定の概要

<令和8年診療報酬改定でのポイント>

- ・令和8年改定により、報酬額の引き上げが行われ、継続的賃上げを実施している事業所はより高い評価となった。
- ・令和9年度はさらに評価が引き上げられる。

<令和8年介護報酬改定でのポイント>

- ・訪問看護等が新たに加算の対象となった。
- ・キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ + 職場環境等要件が求められ、賃上げだけでなく「処遇」の改善が求められる。



診療報酬及び介護報酬における看護職員の処遇改善を目的としたこれらの評価を適切に活用し、看護職員の賃金改善をはじめとする処遇改善を着実に進めていくことが重要。

1-5.訪問看護における処遇改善の重要性ー算定率

・訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）

令和6年度より設けられたベースアップ評価料。病院の算定率は約9割であるのに対し訪問看護は約半数と算定率は低い。

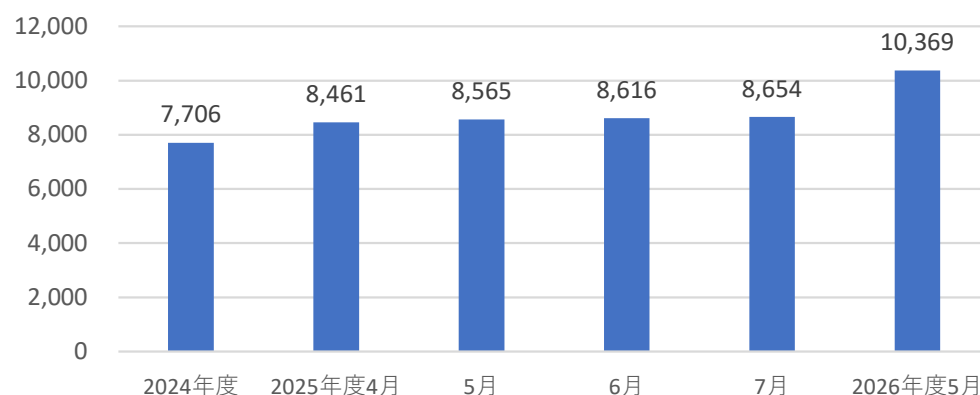
・介護職員等処遇改善加算

令和8年6月時点の算定率は67.6%で居宅介護支援や介護予防支援に比べると低い。

訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）
届出受理ステーション割合（令和8年5月時点）

	ステーション数	届出受理数	届出受理割合
合計	21,539	10,369	48.1%

月別推移



※2024年度：（令和6年6月～令和7年3月）届出医療機関の総数
2026年度5月：地方厚生局 施設基準等の届け出受理状況より集計

出典：令和7年度第9回入院・外来医療等の調査・評価分科会
資料2 一部改変

介護職員等処遇改善加算
算定率（令和8年6月時点）

	算定率
訪問看護	67.6%
訪問リハビリテーション	59.8%
居宅介護支援	76.0%
介護予防支援	76.9%
合計(予防を含む)	71.6%

出典：第263回社会保障審議会介護給付費分科会 資料1

算定できる加算は積極的に取得し、賃上げ実績を積み重ねることが、職員の処遇改善はもとより次期報酬改定における更なる評価につながります！



1.訪問看護における処遇改善に向けてーまとめ

- 訪問看護のニーズが高まる一方で、人材確保が課題。
- 他産業や病院に比べて、訪問看護ステーションにおける看護職員の給与は低く、人材確保に向け、改善を図る必要がある。



- 診療報酬及び介護報酬において、看護職員の処遇改善を目的とした報酬上の措置が講じられた。
- （ベースアップ評価料及び介護職員等処遇改善加算について）訪問看護の算定率は十分でない。



「訪問看護ベースアップ評価料」や「介護職員等処遇改善加算」を適切に活用し、看護職員の賃金改善をはじめとする処遇改善を着実に進めていきましょう。

次のパートでは訪問看護事業所に聞いた工夫点をご紹介します





内容

1. 訪問看護における処遇改善に向けた現状・課題と
令和8年度診療報酬・介護報酬改定の概略
(スライド3～13 / 0:00 ~ 11:18)
2. 算定事例から学ぶ工夫
(スライド14～24 / 11:18 ~ 23:57)
3. 介護職員等処遇改善加算 届出のステップ
(スライド25～27 / 23:57 ~ 25:03)
4. 訪問看護ベースアップ評価料 届出のステップ
(スライド28～30 / 25:03 ~ 26:17)

2.算定事例から学ぶ工夫

評価料や加算を算定している 管理者に聞いてみた！



賃上げの必要性



- ・職員が病院と比べて賃金面で差があることを気にしていた。
- ・介護職員に対する報酬上の評価が上がっていく一方、看護職員に対する報酬上の評価は上がっていなかったため問題だと感じていた。
- ・職員のモチベーション向上や離職防止、物価上昇の観点からも、給与水準の改善が必要だと考えていた。
- ・他産業において賃金水準が上昇するなか、社会全体としても法人としても、賃金の見直しに向けた機運が高まっていた。

算定にあたっての懸念

- ・支給額や法定福利費の計算など、事務面での対応が必要になりそう。
- ・算定要件はどうすれば満たせるか。
- ・評価料や加算の活用方法については、検討していく必要がありそう。
- ・利用者への説明も、しっかりしておく必要がある。



2.算定事例から学ぶ工夫

届け出までの流れを教えて！



訪問看護ベースアップ評価料

情報収集

- 参考にした資料：厚生労働省HP、日本看護協会HP、地方厚生局HP 等

配分の検討

- 配分の検討
- 事業所内及び法人内での合意形成

書類作成

- 届け出書類の作成
例：・人件費等の計算（2～3日、担当者1名）
・書類確認（1日、管理者1名）

提出

- 地方厚生局に提出

・厚生局に問い合わせ
「計算方法・通知の内容」など

介護職員等処遇改善加算

情報収集

- 参考にした資料：厚生労働省HP、日本看護協会HP、指定権者である自治体のHP 等

配分の検討

- 配分の検討
- 事業所内及び法人内での合意形成

書類作成

- 算定要件の確認
- 届け出書類の作成（例：担当者1名、1日）

提出

- 指定権者に提出
※複数事業所ある場合は、法人でまとめて提出するよう求められる場合があります。

事業所の課題を踏まえて、
どう活用できるかを考える！

・指定権者に問い合わせ
「処遇改善の見込み額のイメージがつかない」など

2.算定事例から学ぶ工夫

算定要件を満たすために、
どんな対応をした？



＜介護職員等処遇改善加算 令和8年度特例要件＞

ケアプランデータ連携システムの利用

又は

社会福祉連携推進法人への所属

システム※を利用するパソコン等の用意が必要

- ・使用頻度の低いパソコンを流用
- ・自治体による購入支援の有無を確認した
(自治体によっては購入費用の補助あり)

※対象となる事業所

- ☐ 初めてご利用される方
- ☐ 現在ご利用中の方
- ☐ 一度ご利用をやめた方
- ☐ 現在キャンペーンをご利用中の方

*** FREE PASS ***

キャンペーン 申請期間

現在申請受付中

介護保険資格確認等WEBサービスとの統合日まで

※対象：2026年度下半期 ※統合日は、サポートサイト内にてお知らせいたします。

※フリーパスキャンペーンにより、令和8年度中の利用料が無料。介護 WEB サービスへの移行後（令和9年1月以降予定）も利用料負担は不要

※「ケアプランデータ連携システム」と同等の機能とセキュリティを有するシステム：
カナミッククラウドサービス(株式会社カナミックネットワーク)、ケアプランデータ連携サービス(株式会社富士通四国インフォテック)、「でん伝虫」データ連携サービス(株式会社コンダクト)、まめネット ケアプラン交換サービス（特定非営利活動法人 しまね医療情報ネットワーク協会）

2.算定事例から学ぶ工夫

<介護職員等処遇改善加算 処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件>

- ・キャリアパス要件Ⅰ
- ・キャリアパス要件Ⅱ
- ・**職場環境等要件**

入職促進に向けた取組(1つ以上)

- 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(1つ以上)

- 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

要件⑧ ➡キャリアアップ支援に関する資料を参考にした



職場環境等要件（つづき）

腰痛を含む心身の健康管理(1つ以上)		
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	要件⑯ ➡全国訪問看護事業協会、 日本訪問看護財団等の 研修資料を活用した	
生産性向上のための取組(2つ以上)		
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、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		
⑲5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の5		
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		
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		
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、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。		
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		
㉔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。		
やりがい・働きがいの醸成(1つ以上)		
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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善		
㉖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		
㉗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		
㉘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		

看護職のキャリアと連動した賃金モデル

キャリアに応じた賃金体系の設計や、評価料・加算の配分方法の検討にご活用ください。



https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/wage_model.pdf

厚生労働省 令和8年度 介護職員処遇改善加算等の取得促進支援に係る調査・分析等一式

介護職員等処遇改善加算 個別相談支援のご案内

対象拡大!

拡充内容

- ◆訪問看護・訪問リハ・居宅介護支援・介護予防支援に**処遇改善加算を新設**
- ◆職員の賃金改善 + 生産性向上等の取組等により取得

加算取得要件について
取得を検討しているが、令和8年度特例要件等の詳細を知りたい。

加算取得申請について
初めての申請で、計画の策定や書類の書き方を相談したい。

賃上げの対象・配分方法
加算の対象、申請方法や配分方法について知りたい。

専門家が無料支援

専門家の支援が無料で受けられます
加算の要件に必要な各種規程や算給の仕組み構築などについて専門家から無料でアドバイスを受けられます。

この機会にまずは専門家に相談してみませんか?

【個別相談支援の概要】

実施期間	内容
令和8年4月～令和9年3月	①現状のヒアリング ②専門家による加算取得等に向けてのアドバイス
対象者	介護職員等処遇改善加算を未取得の事業所もしくは取得済であっても加算額の配分方法等、本支援を必要とする事業所
申込方法	PAK（裏面に申込用紙あり）もしくはWEBからのお申し込みをお願いします。スマホからもお申し込みいただけます。 http://kaigo-shogukaizen.mhlw.go.jp/

介護職員等処遇改善加算等 厚生労働省相談窓口

- ・電話番号：050-3733-0222
- ・受付時間：9:00～18:00
(土日・祝日を含む)

https://www.mhlw.go.jp/shogu-kaizen/download/24_kobetsu_scale.pdf

報酬改定に伴う利用料金の変更に関する利用者への説明

利用者への説明方法（例）

報酬改定の度に、新たな加算や利用料の詳細を示した「料金表」を示しながら説明して同意を得る。

- 1割負担の場合、2割負担の場合、と細かく金額を記載
- 契約時に改定の都度、料金表を持参することも説明



金額をイメージしやすいことが大切

利用者の反応：

物価高騰の中で理解が得られており、クレームやトラブルはない。

2.算定事例から学ぶ工夫

評価料や加算の活用方法と効果

事例1

基本給の引き上げに充当

例) 看護職1人あたりの基本給
月額 約10,600円引き上げ
※算定前から3.3%改善
(基本給増額に伴い、賞与・時間外手当も増額)

事例2

基本給の引き上げ及び 毎月決まって支払われる手当に充当

例) 職員1人あたりの基本給+手当
月額 約10,200円引き上げ

事例3

毎月決まって支払われる手当に充当

例) 「処遇改善加算手当」を新設
職員1人あたり
月額 約15,000円支給
※勤続年数(1~4年/5~9年/10年以上)、
職種(看護職・理学療法士等/介護職員/事務職)、
研修受講有無、オンコール対応の有無
によって支給額を調整

※いずれも訪問看護ベースアップ評価料Ⅰ、
介護職員等処遇改善加算による収益を活用

実感している効果

- ・給与がプラスになった点は職員も喜んでいた。
- ・研修受講実績を評価することで、キャリアアップへのモチベーションが上がった。
- ・これまでオンコール対応をしていなかった看護職員からも手上げがあった。

職員への説明

昨年度からの賃金改善率等
を示しながら説明

2.算定事例から学ぶ工夫

賃上げ額の決定プロセス例

手順 1

各保険別の過去数か月～1年の毎月の平均的な利用者数と請求単位数を確認

ベースアップ評価料（医療保険）

訪問看護管理療養費を算定する平均人数
25人

処遇改善加算（介護保険）

一月の平均的な介護給付費の請求単位数
（利用者請求分を含む）
300,000単位

手順 2

平均値から概ね毎月決まった賃上げ原資を試算

新たに賃上げを行う場合： $1,050円 \times 25人$
 $= \underline{26,250円/月}$

賃上げに伴う社会保険料等の事業主負担の増加分にも充当可能！

処遇改善の加算率を乗じて： $300,000 \times 1.8\%$
 $= \underline{5,400単位/月}$
 $= \underline{54,000円/月}$

計 80,250円/月の賃上げ原資！

手順 3

法人・事業所側で過度な負担のないよう賃上げ額を検討

社会保険料等の事業主負担分は加入している保険組合に応じた率を乗じて概算が可能！（15～16%など）

仮に7万円を賃上げに充当したとすると事業主負担の増加額は11,550円（16%で計算）の見込み

7万円は毎月職員に、10,250円は事業主の負担増加分に充当することで法人・事業所側の負担を少なくすることが可能です！

職員数が6人ならお一人あたり約11,600円の賃上げが可能！



2.算定事例から学ぶ工夫

**これから届出する事業所に向けた
メッセージを伺いました！**



各事業所の課題を整理し、
改善に向けて手当を設定
することも効果的

情報を早めに収集し、
期日に間に合わせるような
タイムスケジュールを！

計算しやすいよう
日頃から給与計算表など
を準備しておく则便利

困ったら、他事業所や
関係機関、届出先に相談
(訪問看護総合支援センター、
日本訪問看護財団、地方厚生局、
自治体等)

難しければ、
社会保険労務士に
依頼するのも一つの方法



**ケアに対する適切な評価につなげるためにも、
確実に算定しましょう！**



内容

1. 訪問看護における処遇改善に向けた現状・課題と
令和8年度診療報酬・介護報酬改定の概略
(スライド3～13 / 0:00 ~ 11:18)
2. 算定事例から学ぶ工夫
(スライド14～24 / 11:18 ~ 23:57)
3. 介護職員等処遇改善加算 届出のステップ
(スライド25～27 / 23:57 ~ 25:03)
4. 訪問看護ベースアップ評価料 届出のステップ
(スライド28～30 / 25:03 ~ 26:17)

3.介護職員等処遇改善加算 届出のステップ

<https://www.mhlw.go.jp/shogu-kaizen/index.html>

① アクセス

厚生労働省
介護職員の処遇改善：TOP・制度概要

TOP・制度概要

加算の申請方法・申請様式

補助金の申請方法・申請様式

お問合せ・FAQ

令和8年6月から処遇改善加算が更に拡充されます。
生産性向上等の取組を行い、上位加算を取得しましょう。

上位区分への移行をご検討ください！

必要書類

1. 処遇改善計画書
2. 介護給費算定に係る体制等状況一覧表等の必要書類一式（体制届出）

※2.の様式は各自治体のHPをご確認ください。

令和8年度の申請方法・申請様式はこちら

補助金の申請方法・申請様式はこちら

厚生労働省
介護職員の処遇改善：加算の申請方法・申請様式

TOP・制度概要

加算の申請方法・申請様式

補助金の申請方法・申請様式

お問合せ・FAQ

令和8年度の介護職員等処遇改善加算の届出方法

日本の厚生労働省等の医療および関連行政機関による動画コンテンツ

令和8年度の介護職員等処遇改善加算の届出方法

計画書の記入方法について

（別紙様式2）

見る YouTube

別紙様式2（加算 計画書）[409KB]

EXCELダウンロード

【記入例】別紙様式2（加算 計画書）[412KB]

EXCELダウンロード

【2000行】別紙様式2（加算 計画書）[2.7MB]

EXCELダウンロード

②様式をダウンロードし、動画（9分）を見ながら作成
別紙様式2（加算 計画書）

③指定権者に提出
※提出方法は各自治体のHP等をご確認ください。

・電話番号：050-3733-0222
・受付時間：9:00～18:00
（土日・祝日を含む）

3.介護職員等処遇改善加算 届出のステップ

介護職員等処遇改善加算に関するQ & A（第1版）
（令和8年3月13日付け）



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

介護職員の処遇改善：お問合せ・FAQ

TOP・制度概要

加算の申請方法・
申請様式

補助金の申請方法・
申請様式

お問合せ・FAQ

よくあるご質問

【目次付】介護職員等処遇改善加算に関するQ & A（第1版）（令和8年3月13日付け）[392KB]

▶ PDFダウンロード

【目次付】介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業に関するQ & A（第2版）（令和8年3月13日付け）[228KB]

▶ PDFダウンロード



内容

1. 訪問看護における処遇改善に向けた現状・課題と
令和8年度診療報酬・介護報酬改定の概略
(スライド3～13 / 0:00 ~ 11:18)
2. 算定事例から学ぶ工夫
(スライド14～24 / 11:18 ~ 23:57)
3. 介護職員等処遇改善加算 届出のステップ
(スライド25～27 / 23:57 ~ 25:03)
4. 訪問看護ベースアップ評価料 届出のステップ
(スライド28～30 / 25:03 ~ 26:17)

4.訪問看護ベースアップ評価料 届出のステップ

令和8年度診療報酬改定におけるベースアップ評価料等について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411_00053.html

①アクセス



ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 健康・医療 > 医療報酬 > 令和8年度診療報酬改定におけるベースアップ評価料等について

令和8年度診療報酬改定におけるベースアップ評価料等について

「令和8年度診療報酬改定における賃上げ」に係る医療機関・訪問看護ステーション・保険薬局向け特設ページです。

【重要】

- ・令和8年度診療報酬改定前の届出様式
- ・令和7年度算定分の実績報告書の提出

これらの様式や通知については、

届出の様式が異なりますので [こちら](#)（9. 令和8年度診療報酬改定前のベースアップ評価料届出様式について / 10. 令和7年度実績報告書の提出について）をご確認ください。

【ご注意!!!】

令和8年6月からベースアップ評価料を算定する
**すべての医療機関・訪問看護ステーション・薬局は
5月中旬に該当様式の届出が必要です!!!**



※このページにおいて、特に記載がない限り、「歯科外来・在宅ベースアップ評価料」は「外来・在宅ベースアップ評価料」に含まれるものとします。



6. 訪問看護ベースアップ評価料の届出

はじめに、届出の種類・様式・スケジュールを確認

訪問看護ステーションによって、届けるベースアップ評価料の種類・様式・スケジュールが異なります。最初に届けるベースアップ評価料の種類・必要な様式・届出のスケジュールを確認してください。

②必要な提出書類を確認

○どのベースアップ評価料を届け出る？必要な様式は？【2026.04.23更新】

・訪問看護ステーション【48KB】



○届出のスケジュールは？【2026.04.23更新】

これまで届けていた訪問看護ステーションも含め、詳しくは：

- ・令和8年5月以前からベースアップ評価料を算定する訪問看護ステーション
- ・令和8年6月以降に初めてベースアップ評価料を算定する訪問看護ステーション

様式の作成方法（わかりやすい説明資料）

【2026.05.08更新】

■訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）のみを算定する訪問看護ステーション

【説明資料】

・訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）の届出の手引き

【様式解説動画（YouTube）】

解説動画「訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）の届出の手引き」

■訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）と（Ⅱ）を算定する訪問看護ステーション

【説明資料】

・訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）及び（Ⅱ）の届出の手引き【14.8MB】

【様式解説動画（YouTube）】

解説動画「訪問看護ベースアップ評価料（Ⅰ）及び（Ⅱ）の届出の手引き」

③様式をダウンロードし、動画（18分または36分）を見ながら届け出書類を作成

④地方厚生（支）局都道府県事務所の専用メールアドレス宛に送付

4.訪問看護ベースアップ評価料 届出のステップ

介護職員等処遇改善加算に関するQ & A（第1版） （令和8年3月13日付け）

- ・ 病院、診療所及び歯科診療所
[X R8実績・中間報告書（病院・診療所用）【報告書専用様式】 \[379KB\]](#) 
- ・ 訪問看護ステーション【2026.08.26更新】
[X R8実績・中間報告書（訪問看護ステーション用）【報告書専用様式】 \[217KB\]](#) 
- ・ 保険薬局
[X R8実績・中間報告書（保険薬局用）【報告書専用様式】 \[97KB\]](#) 
- ・ 歯科診療所（歯科技工所ベースアップ支援料）
[X R8実績報告書（歯科技工所ベースアップ支援料用）【報告書専用様式】 \[66KB\]](#) 

疑義解釈について（ベースアップ評価料関連のみ抜粋）【2026.07.31更新】

- ・  [疑義解釈資料の送付について（その1 令和8年3月23日事務連絡）（抜粋） \[64KB\]](#) 
- ・  [疑義解釈資料の送付について（その2 令和8年4月1日事務連絡）（抜粋） \[96KB\]](#) 
- ・  [疑義解釈資料の送付について（その3 令和8年4月20日事務連絡）（抜粋） \[117KB\]](#) 
- ・  [疑義解釈資料の送付について（その4 令和8年4月21日事務連絡）（抜粋） \[95KB\]](#) 
- ・  [疑義解釈資料の送付について（その5 令和8年5月8日事務連絡）（抜粋） \[124KB\]](#) 
- ・  [疑義解釈資料の送付について（その7 令和8年5月29日事務連絡）（抜粋） \[932KB\]](#) 
- ・  [疑義解釈資料の送付について（その9 令和8年6月26日事務連絡）（抜粋） \[78KB\]](#) 
- ・  [疑義解釈資料の送付について（その11 令和8年7月31日事務連絡）（抜粋） \[128KB\]](#) 

更新履歴

2026年4月9日 特設ページをリニューアルしました