

令和 7 年度

介護職員等処遇改善加算に係る「見える化」要件について（情報公表）

1. 介護職員等処遇改善加算とは

処遇改善加算とは、介護職員のキャリアアップの仕組みづくりや職場環境の改善に取り組む事業所に対して支給される介護報酬の加算制度です。介護人材の確保と定着を目的とし、職員の待遇改善に活用できます。

令和 6 年度介護報酬改定により、旧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が一本化され、新加算である「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。

2. 「介護職員等処遇改善加算」を算定する為に株式会社絆では下記要件を取り組んでおります。

（1）キャリアパス要件

〔キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系）〕

・介護職員等について、職員、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備する。

〔キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）〕

介護職員等の資質向上の目標や以下のいずれかに関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保する。

・資格取得のための支援（勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等）

〔キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）〕

介護職員等について以下の仕組みを整備する。

・経験に応じて昇給する仕組み。

〔キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額）〕

・経験、技能のある介護職員のうち 1 人以上は、賃金改善後の賃金額が年額 4 4 0 万円以上であること。

（2）月額賃金改善要件

〔月額賃金改善要件Ⅰ〕※令和 7 年度以降

新加算Ⅳ相当の加算額の 1 / 2 以上を、月給の改善に充てること。

（3）職場環境等要件

〔処遇改善加算ⅠまたはⅡを算定する場合〕※令和 7 年度以降

- ① 後述する職場環境要件について、「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」「生産性向上のための業務改善の取組」「やりがい・働きがいの醸成」の区分で、それぞれ2つ以上（生産向上は3つ以上、うち一部は必須）取り組んでいること。
- ② 賃上げ以外の処遇改善の取り組みの「見える化」を行っていること。

3. 職場環境要件の公表について 「見える化」要件に基づき、介護職員等処遇改善加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を、下記に公表します。

■ 介護職員等処遇改善加算の取得状況

事業所名	サービス種類	取得加算
デイサービス絆	通所介護	加算Ⅱ (9%)
デイサービス絆 南花田	通所介護	加算Ⅱ (9%)
ヘルパーステーション絆 菩提	訪問介護	加算Ⅱ (22.4%)
ヘルパーステーション絆 福田	訪問介護	加算Ⅱ (22.4%)

■ 職場環境要件に関する具体的な取り組み内容

入植促進に向けた取り組み	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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。	・新入職者研修の実施 ・事業所間での人事ローテーションの実施
他産業からの転職者、主婦層、中高齢者等、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	・年齢、経験、資格を問わず幅広い採用を行っている

資質向上やキャリアアップに向けた支援	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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	・実務者研修受講料、介護福祉士国家試験受験費用、認知症研修参加費などの補助

高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、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。	など資格取得を支援している ・勤務シフトの考慮等、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている
上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保。	・1～3ヶ月毎に上位者とのキャリア面談、6ヶ月毎にPDCA実施

両立支援・多様な働き方の推進	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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。	・育児休業・介護休業、看護休業制度の充実（男性従業員の育児休業取得実績あり）
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、職員の希望に非正規職員から正規職員への転換機会創出の為、「正職員転換制度」を整備している。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。	・正規職員の育児、介護短時間勤務制度の導入 ・職員の希望により、非正規職員から正規職員への転換が可能
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おこなっている。	・柔軟な形で有給休暇の取得が可能 ・半日や連休などの有給休暇の実施

腰痛を含む心身の健康管理	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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。	・グループとして従業員専用のメンタル相談先を設けている（外部専門機関）
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。	・事故対応マニュアルの整備

生産性向上のための業務改善の取組	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
現場の課題の見える化を実施している。	・定期的に業務ルールやサービス内容について見直すためのミーティングを開催

5S 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。	・環境チェックシートを用いて 5S 活動を徹底している。
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。	・PC 内に社内共有ソフトを導入し、利用者情報、書類作成、コミュニケーション面などで業務の効率化を促進している

やりがい・働きがいの醸成	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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。	・目標管理制度を導入し、毎年度、目標設定面談/中間面談/達成面談を通じて本人のやりがい向上につなげている。 ・毎日のミーティング実施、月次会議の中でコミュニケーションの円滑化、ヒヤリハット報告や事故報告の共有化によりケア内容の改善を図っている。
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。	・月次会議においてケース会議を実施。意見交換を行い、ケア内容の改善を検討している。