

当法人では、介護職員の安定的な処遇改善を図るための環境整備とともに、介護人材確保のための取り組みをより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進めるために「介護職員等処遇改善加算Ⅰ」を取得しています。このため、以下の算定要件を満たしています

表2-1 加算Ⅰ～Ⅳの算定要件（賃金改善以外の要件）

	①月額賃金改善要件Ⅰ	②月額賃金改善要件Ⅱ	③キャリアパス要件Ⅰ	④キャリアパス要件Ⅱ	⑤キャリアパス要件Ⅲ	⑥キャリアパス要件Ⅳ	⑦キャリアパス要件Ⅴ	⑧職場環境等要件		
	処遇加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善	旧ベア加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善	任用要件・賃金体系の整備等	研修の実施等	昇給の仕組みの整備等	改善後の賃金要件（440万円一人以上）	介護福祉士等の配置要件	区分ごとに1以上の取組（生産性向上は2以上）	区分ごとに2以上の取組（生産性向上は3以上）	HP掲載等を通じた見える化（取組内容の具体的記載）
介護職員等処遇改善加算Ⅰ	○	(○)	○	○	○	○	○	—	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅱ	○	(○)	○	○	○	○	—	—	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅲ	○	(○)	○	○	○	—	—	○	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅳ	○	(○)	○	○	—	—	—	○	—	—

注 (○) は令和7年3月時点で処遇加算Ⅴ(1)・(3)・(5)・(6)・(8)・(10)・(11)・(12)・(14)を算定していた事業所のみ満たす必要がある要件

キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等） 次の一から三までを全て満たすこと。

- 一 介護職員の任用の際における職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
- 二 一に掲げる職位、職責、職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。
- 三 一及び二の内容について就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等） 次の一及び二を満たすこと。

- 一 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及びa又はbに掲げる事項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の確保をしていること。
 - a 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（OJT、OFF-JT 等）を実施するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。
 - b 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること。
- 二 一について、全ての介護職員に周知していること。

キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等） 次の一及び二を満たすこと。

- 一 介護職員について、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ていること。
 - ➡資格等に応じて昇給する仕組み 介護福祉士等の資格の取得や実務者研修等の修了状況に応じて昇給する仕組みであること。ただし、別法人等で介護福祉士等の資格を取得した上で当該事業者や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。

二 一の内容について、就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

キャリアパス要件Ⅳ（改善後の年額賃金要件）

経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金の見込額（処遇改善加算を算定し実施される賃金改善の見込額を含む。）が年額 440 万円以上であること（処遇改善加算による賃金改善以前の賃金が年額 440 万円以上である者を除く）。

キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件） サービス類型ごとに一定以上の介護福祉士等を配置していること。

職場環境等要件概要

区分	具体的内容	実施概要
入職促進に向けた取組	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	理念「利用者の立場にたった安心で思いやりのあるケアサービスの提供」を補う目的としてまず、一つ一つの行動が適切なものかを判断する基準となる「戦略」を定めた。戦略そのものだけではまだ抽象度が高く、具体的な行動に発展しにくい。そのため次にわかりやすい言葉で「行動指針」を作成し、資料を準備し職員に説明会をおこなった。
	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	1. 定年退職年齢の変更 60 歳 ➡ 65 歳に変更 2. 定年退職後の継続雇用制度の活用 ➡ 4 名 3. 介護助手(清掃・洗濯・サポーター)として高齢者雇用 ➡ 前期高齢者2名、後期高齢者4名 4. 有資格にこだわらない介護職員の雇用 ➡ 常勤 10 名、非常勤 4 名
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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	(R7 年 10 月現在の現職受講者数) 1. ユニットリーダー研修受講者 ➡ 10 名 2. 喀痰吸引研修受講者 ➡ 15 名 3. ユマニチュード基礎研修受講者 ➡ 1 名 4. 介護プロフェッショナル段位制度(アセッサー講習) ➡ 2 名 5. 認知症介護実践研修 ➡ 2 名
	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	面談への参加は常勤・非常勤関係なく「任意」で随時実施。目的は下記の通り (目的 1).業務上の課題や苑への要望を話し合い、必要に応じて適切な支援を決定する (目的 2).職員のキャリアプランを明確にし、別紙「目標シート」を基に目標設定や進捗状況を確認し、必要に応じて適切な支援を決定する (目的 3).「目標シート」は関係者に公表され、組織全体の活性化を図る

両立支援・多様な働き方の推進	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	R6 年度～R7 年 10 月までの出産・育児のための休業制度利用者数 1. 産前産後休業制度利用者数 ➡2 名 2. 育児休業制度利用者数 ➡4 名
	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	R6 年度～R7 年 10 月までの制度利用者数 1. 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利用者数 ➡7 名 2. 非正規職員から正規職員への転換制度 ➡ 1 名
腰痛を含む心身の健康管理	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	雇用形態問わず全ての職員職種に対して下記を実施 1. 健康診断・ストレスチェックの実施 2. In Body 測定・出前講座 3. 休憩スペースの設置
	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	下記の施策を実施 1. 雇入れ時の安全衛生研修にて負担軽減のための介護技術研修（新規入職者） 2. 介護技術だけでなく、身体の負担軽減も考慮した技術研修の不定期開催（現役職員） 3. 移乗時の身体負担軽減のための福祉用具導入 ➡ 8 個導入済

生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	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	生産性向上委員会を3か月に一回以上開催し、次項に掲げる内容を調査・審議・報告する 1. 利用者の安全及びケアの質の確保について 2. 職員の負担の軽減及び勤務状況への配慮について 3. 介護機器の定期的な点検について 4. 職員に対する研修について
	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	1. 介護システムとして「ほのぼのNEXT」導入済 2. 情報端末としてパソコン 30 台、タブレット 15 台、スマートフォン端末 10 台導入済
	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	見守り支援 ICT 機器として「眠りSCAN EYE」を 100 セット導入済
やりがい・働きがいの醸成	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	毎年、全従業員を対象に職場満足度を測るためのアンケート調査「職員満足度調査」を実施。職務内容、上司、コミュニケーション方法、給与や福利厚生等の項目について、従業員の意見や評価を量的・質的に把握。分析結果は役職者会議にて議論され、改善策を策定・実施する。質問項目は毎年固定されているため、施策の効果が数値として表れることが特徴。これにより離職率の低下、生産性向上、ひいては組織全体の業績アップを目指す。
	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	毎週木曜日午前に地域高齢者を対象とした「地域サークル活動みどり」を開催。地域の居場所として、また気軽に出かけて交流できる場として活用されている