

令和7年度 介護職員等処遇改善加算について情報公開（見える化要件）

介護職員等の処遇改善につきましては、介護職員処遇改善交付金を創設された平成21年より「介護従事者の処遇改善」を行ってきました。令和6年6月の介護報酬改定において、これまでの「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加算」が一本化され「介護職員等処遇改善加算」が創設され、当法人におきましても加算算定を行っております。

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ⅠからⅣを取得していること）
2. キャリアパス要件Ⅰ
 - ・介護職員について、職位、職責、庶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。
3. キャリアパス要件Ⅱ
 - ・介護職員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。
 - イ）研修機会の提供または技術指導等の実施、介護職員の能力評価
 - ロ）資格取得のための支援
4. キャリアパス要件Ⅲ
 - ・介護職員について以下のいずれかの仕組みを整備する
 - イ）経験に応じて昇給する仕組み
 - ロ）資格等に応じて昇給する仕組み
 - ハ）一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み
5. キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金要件）
6. キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）
7. 職場環境等要件（ホームページへの掲載等を通じた「見える化」を行っていること

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善加算に関する具体的な取組（賃金以外）につきまして以下のとおり公表します。

令和7年度処遇改善加算の取得状況

事業所名	サービス名	算定区分	加算率
特別養護老人ホームいろは島荘	介護老人福祉施設	処遇改善加算Ⅰ	14.0%
いろは島荘短期入所生活介護	短期入所生活介護	処遇改善加算Ⅰ	14.0%
いろは島荘デイサービス事業所	通所介護	処遇改善加算Ⅰ	9.2%
いろは島荘デイサービス事業所	通所型サービス（独自）	処遇改善加算Ⅰ	9.2%

職場環境要件

入職促進に向けた取り組み
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. 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
3. 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. 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
2. 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・多様な働き方の推進
<ol style="list-style-type: none"> 1. 子育てや家庭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 2. 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 3. 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、所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掛けを行っている 4. 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
<ol style="list-style-type: none"> 1. 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 2. 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 3. 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 4. 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
<ol style="list-style-type: none"> 1. 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を行っている 2. 5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている 3. 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 4. 介護ロボット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機器の導入 5. 業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務がある場合は、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。
やりがい・働きがいの醸成
<ol style="list-style-type: none"> 1. 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 2. 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 3. 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 4. 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