

令和7年度

介護職員等処遇改善加算「見える化」要件

1. 「介護職員等処遇改善加算」とは

急速な高齢化が進展する社会において、慢性化している介護人材不足は、業界にとって最大かつ喫緊の課題といえます。その大きな原因として言われるもの一つとして、業務負荷に対して賃金が低いという現状があります。この点を考慮し、国も介護報酬で介護職員の賃金アップに取り組んできました。令和6年4月に施行された介護報酬改定では、介護職員等の確保に向けて、介護職員等の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、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支援加算」について、各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」として一本化されました。

2. 「介護職員等処遇改善加算」を算定する為には下記要件を満たしている必要があります。

(1) キャリアパス要件

[キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）] ※加算Ⅰ～Ⅳ

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）] ※加算Ⅰ～Ⅳ

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。①研修機会の提供又は技術指導等の実施、福祉・介護職員の能力評価②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（昇給の仕組みの整備等）] ※加算Ⅰ～Ⅲ

介護職員等について以下のいずれかの仕組みを整備する。①経験に応じて昇給する仕組み。②資格等に応じて昇給する仕組み。③一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み

[キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金要件）] ※加算Ⅰ・Ⅱ

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440万円以上であること。

[キャリアパス要件Ⅴ（配置等要件）] ※加算Ⅰ

(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（基本給または決まって毎月支払われる手当）の改善に充てること。尚、当法人においては加算による賃金改善を月給の改善に充てている為、対応は必要ない旨、申し添えます。

[月額賃金改善要件Ⅱ] ※令和6年6月以降

令和6年5月末時点での処遇改善加算を算定しており、かつ、旧ベースアップ等支援加算を算定していること。

(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6年6月以降

- 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1つ以上取り組んでいる事。
- ②賃上げ以外の処遇改善の取り組みの「見える化」を行っている事。

[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）取り組んでいる事。
- ② 賃上げ以外の処遇改善の取り組みの「見える化」を行っている事。

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。

サービス事業所別加算取得状況

事業所名	サービス種類	取得加算 (令和7年度)	
スマイル（船橋市）	共同生活援助	新加算Ⅰ 14.7%	
スマイル（千葉県）	共同生活援助	新加算Ⅰ 14.7%	
スマイル（千葉市）	共同生活援助	新加算Ⅰ 14.7%	

職場環境要件に関する具体的な取り組み内容（令和7年度～）

入職促進に向けた取組		
	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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	入職時オリエンテーションでの説明の他、当法人のホームページにて経営理念・人材育成理念を公開している
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	正規職員の短時間労働制度の導入や多様な勤務時間の設定等、多くの職員が自らのライフスタイルを大切に出来る配慮を行っている
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		
	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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	正規職員の短時間労働制度の導入や多様な勤務時間の設定等、多くの職員が自らのライフスタイルを大切に出来る配慮を行っている
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、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	適宜、事業所及び部署ごとに資格取得支援の為の助言やサポートを実施している

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
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	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
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	
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に取り組んでいる	計画的に有給休暇が取得しやすい雰囲気及びルールづくりを各部署にて推進している。複数業務を遂行できるように作業の汎用化を行っている
⑬	障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮	

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
⑭	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	
⑮	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	年次健康診断の実施や定期的な職員面談により、職員に対して、身体面・精神面での配慮を行っている
⑯	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	
⑰	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	事故防止委員会他、各種委員会の開催とマニュアルを整備し、事故・トラブルの原因究明及び改善を都度実施している

生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組

職場環境要件項目		当法人としての取り組み
⑱	(必須) 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	定期的に開催される会議にて、問題点の提議、解決方法を話し合いルール作りをしている
⑲	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	
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	

㉑	業務支援ソフト（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	パソコンとスマホを各ホームに設置して、クラウドで情報共有する
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、介護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使うなど、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	業務マニュアルを整備する他、記録・報告様式のフォーマット作りを推進する事で、作業負担の軽減に繋げている。パソコン、介護ソフト、タブレット、スマートフォンとともに、各拠点規模に応じた台数を導入し、生産性向上に寄与する取り組みを実施している

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
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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	申し送り、各種会議、各種委員会を軸とし、情報共有を推進するだけでなく、主宰者は、会議において職員が自身の意見を発信しやすい雰囲気作りに務めている
㉖ 地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のための、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 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	
㉘ 支援の好事例や、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	各施設・事業所において定期的に開催される会議にて、好事例の紹介や職員のモチベーションアップに繋がる家族からの謝意等を情報共有し、質の高い業務に繋げている