

## 介護職員等処遇改善加算「見える化」



### 1. 「介護職員等処遇改善加算」とは

障害児者・高齢者等の介護人材不足は、社会的にも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、国も介護職員等の賃金アップに取り組んできました。介護職員等の処遇改善のための措置ができるだけ多く事業所に活用されるよう推進する観点から、これまでの①介護職員処遇改善加算、②介護職員等特定処遇改善加算、③介護職員等ベースアップ等支援加算について、「介護職員等処遇改善加算」として一本化されました。



介護職員等とは、介護福祉士やヘルパー資格をもつ者の他に、  
保育士・児童指導員も含まれます。  
この介護士・保育士・児童指導員を主として、その他の職種（看護師・リハビリ職・運転手等）にも介護職員等処遇改善加算の対象とする事が令和6年4月から認められました。

### 2. 「介護職員等処遇改善加算」を算定する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	II	III	IV	V
処遇改善 加算 I	○	○	○	○	○
処遇改善 加算 II	○	○	○	○	
処遇改善 加算 III	○	○	○		
処遇改善 加算 IV	○	○			

#### [キャリアパス要件 I (任用要件・賃金体系)] ※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用件を定め、それらに応じた賃金体系を定めている。

**[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、意見交換を行ながら当該計画に係る研修の実施または研修の機会を確保する。

(1) 資質向上のための研修の機会の提供、または技術指導等の実施、福祉・介護職員の能力評価を行う。 ◇研修計画、◇研修記録

(2) 資格取得のための支援 ◇勤務シフトの調整、交通費、費用の一部援助

**[キャリアパス要件III（昇給の仕組み）] ※加算 I ・ II**

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（改善後の賃金額）] ※加算 I ・ II**

経験技能のある職員（10 年以上キャリアのある者）の年収を上げる内容になっていますが、キャリアパス要件IVは、当事業所は小規模事業所のため（加算額全体が少額のため。）該当しません。

**[キャリアパス要件V（改善後の賃金額）] ※加算 I**

事業所が質の高いサービス提供体制を確保していることを示すための体制が必要になります。具体的には、サービス類型に応じて定められた特定の加算（主に人材配置やサービス提供体制に関する加算 [福祉専門職員配置等加算] = 介護福祉士等の配置）を算定している事が求められます。

※居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援にこの配置要件はありません。

## **(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、月額（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。

**[月額賃金改善要件 II ] ※令和 6 年 6 月以降**

令和 6 年 5 月末時点で急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

[待遇改善加算IまたはIIを算定する場合] ※令和6年6月以降

イ) 「入職促進に向けた取組」「資質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つ以上取り組んでいること。(生産性向上は3つ以上、うち一部は必須) 取り組んでいること。

ロ) 賃上げ以外の待遇改善の取組の「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、介護職員等待遇改善加算の取得状況を報告し、賃金以外の待遇改善に関する具体的な取組み内容を、下記に公表します。

重度障がい児支援 花色	サービス種類	取得加算	
	児童発達支援	加算II	12.8%
	放課後等デイサービス	加算II	13.1%
	居宅訪問型児童発達支援	なし	—
	保育所等訪問支援	なし	—

[当事業所における職場環境要件に関する具体的な取組み]

- ✧ 新加算IIに伴い、6つの区分ごとにそれぞれ2つ以上(生産性向上は3つ以上)取り組みます。
- ✧ 情報公表システム等で職場環境等要件の項目ごとの具体的な実施した取組内容について公表します。(令和7年度より)

区分	職場環境要件項目	当事業所としての取組内容
入職促進に	法人経営理念やケア方針、人材育成方針、その他の実現のための施策・仕組	・入職時の説明。 ・ホームページにて経営理念を公開

向けた取組  (2つ以上)	みなどの明確化	し、朝礼での理念の共有。 ・業務にあたり、朝礼での理念の共有を行っています。
	職業体験の受入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績	・地域の方々を月に1度招待し、地域交流事業を行っています。 ・専門学校や地域の学生の職業体験や実習を行い世代間交流を推進しています。
資質向上やキャリアアップに向けた支援  (2つ以上)	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ものに対し、喀痰吸引、児発管研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	介護職員等喀痰吸引研修への受講への援助や、児発管研修、療育研修、その他に、医療的ケア実務研修等に対し、シフトの調整や支援を行なっています。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	人事考課については、一定の基準に基づき(経験年数やキャリア等で)定期に昇給を判定する仕組みを導入しています。 ・研修の受講と人事考課の連動 ・キャリア段位制度と人事考課との連動
両立支援・多様な働き方の推進  (2つ以上)	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	育児や家族の介護と仕事の両立を目指す職員のため、「育児介護休業規定」を定め、育児および介護休暇を取得しやすくしています。
	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	・介護や育児上等での休み希望を前月の20日迄に知らせいただき、シフトを作成します。 ・家庭の事情等での短時間勤務にも対応しています。 ・非正規職員から正規職員への転換を要望に応じ対応しています。 (週30時間勤務も可能です。)
腰痛を含む心身の健康管理  (2つ以上)	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	・健康診断の実施。 ・必要に応じた職員面談。 ・虐待防止委員会によるストレスチェックを定期的に行ってています。
	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／緊急時対応マニュアルや、急変時対応マニュアル等を整備および更新をし、周知しています。
生産性向上 (業務改善および働く	SS活動(業務管理の手技の一つ。(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。	SS活動チェックリストを毎月、職員が順番に行い、施設内の環境や改善箇所等について共有しています。

環境改善) のための取組み (3つ以上)	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	業務マニュアルの整備(更新)、記録用紙を含む様式を整備しています。
	介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転機が不要なもの)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入	介護ソフトを活用(請求業務転機可能)、父母との連絡ツールとしてスマートフォンを使用しています。
やりがい・ 働きがいの 醸成 (2つ以上)	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	・朝礼、振り返り、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はなく、自身の意見を発信しやすいコミュニケーションの機会づくりに努めています。
	地域包括ケアの一員として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	災害対策委員会による“地域との交流”と、“平時からの顔のみえる繋がりづくり”的機会を定期的に設けています。 地域のこども達との交流の機会や、地域社会に触れる機会を実践しています。
	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	・抱っこやポジショニングの仕方等を外部から講師を招き学習する機会を年に一度も受けています。 ・内部研修は、医療研修、姿勢反復、KYT、保育等を伝え合い学びあう機会を定期的に設けています。 ・法人理念は朝礼での共有、入職時、また指針を含め、毎年1月に学ぶ機会を設けています。

## ～その他～

## ➤ 研修および所属

業務に直結する技術指導のため具体的な計画をたてた資質向上を目指しています。

(各種委員会、医療、リハビリ、KYT、運転他)

※ 下記断端に所属しており、団体により研修に積極的な呼びかけを行っています。

日本小児科学会、日本重症心身障害学会、日本小児在宅医学会、北海道重症心身障害医療研究会、医療的ケア児等コーディネータ支援協会、北海道社会福祉協議会、日本スヌーズレン協会、北海道重症心身障害児(者)を守る会、旭川地域児童デイサービス等連絡協議会



- 令和 7 年 5 月～令和 8 年 3 月迄の期間を限定とし、  
[職場環境改善構築チーム] を職員 3 名（自薦他薦）にて活動しています。  
看護職・・・2 名  
リハビリ職・・1 名