# 令和7年度　介護職員等の処遇改善に関する取り組み

医療法人祥星会では「介護職員等処遇改善加算」（新加算Ⅱ）を算定し、介護職員等の処遇改善のため以下の取り組みを行っております。

つきましては、下記に[介護職員等処遇改善加算の算定要件]、［賃金以外の処遇改善に関する取り組み内容］、を掲示いたします

【賃金以外の処遇改善に関する取り組み内容】　（令和7年度 職場環境等要件）

| 区分 | 職場環境要件項目 | | 当法人としての取り組み |
|---|---|---|---|
| 入職促進に向けた取組 | ☑ | 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 | 法人の理念や運営方針、人材育成の方針などを明示している。 |
| | ☑ | 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（採用の実績でも可） | 介護業務未経験者や年齢、資格の有無にこだわらず、人柄を重視し採用を行っている。 |
| 質の向上やキャリアアップに向けた支援 | ☑ | 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 | 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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保 | 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 |
| 両立支援・多様な働き方の推進 | ☑ | 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 | 隣接する幼稚園を利用する職員に保育料の補助を行っている。 |
| | ☑ | 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 |
| | ☑ | 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（例えば、１週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●％以上を取得）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行っている | 半日単位、時間単位での有給休暇が取得可能 |
| 腰痛を含む心身の健康管理 | ☑ | ⑬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 | スタッフの相談窓口を設置し、相談しやすい職場環境を整備 |
| | ☑ | ⑭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 | 全職員を対象とした定期健康診断とストレスチェックを実施 |
| 生産性向上のための取組 | ☑ | ⑱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 | 厚労省が提供する各種ツールを利用し加地の見えるかに取り組んでいる |
| | ☑ | ⑲５S活動（業務管理の手法の１つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾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 | ５S活動等の実践による職場環境の整備 |
| | ☑ | 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を行っている | ICTの活用によって、ケア内容や申し送り事項の共有による介護職員の事務負担軽減 |
| | ☑ | ㉑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 | 介護ソフト導入による記録の簡素 |
| やりがい・働きがいの醸成 | ☑ | 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 | 定期的にケア方針について話し合いを行い、利用者ひとり一人の状態やケア内容について確認している。 |
| | ☑ | ㉗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 | 年間計画を作成し学ぶ機会を奨励 |

[介護職員等処遇改善加算の算定要件]

**1　キャリアパス要件**

**Ⅰ～Ⅲは根拠規程を書面で整備の上、全ての介護職員に周知が必要**

R6年度中は年度内の対応の誓約で可　新加算Ⅰ～Ⅳ

**キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系）**

- 介護職員について、職位、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。

R6年度中は年度内の対応の誓約で可　Ⅰ～Ⅳ

**キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）**

- 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。

a　研修機会の提供又は技術指導等の実施、介護職員の能力評価
b　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）

R6年度中は年度内の対応の誓約で可　Ⅰ～Ⅲ

**キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）**

- 介護職員について以下のいずれかの仕組みを整備する。

a　経験に応じて昇給する仕組み
b　資格等に応じて昇給する仕組み
c　一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み

R6年度中は月額８万円の改善でも可　Ⅰ・Ⅱ

**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440万円以上であること。

小規模事業所等で加算額全体が少額である場合などは、適用が免除されます。

Ⅰ

**キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置）**

- サービス類型ごとに一定割合以上の介護福祉士等を配置していること。

**2　月額賃金改善要件**

R7年度から適用　Ⅰ～Ⅳ

**月額賃金改善要件Ⅰ**

- 新加算Ⅳ相当の加算額の２分の１以上を、月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる。

現在、加算による賃金改善の多くを一時金で行っている場合は、一時金の一部を基本給・毎月の手当に付け替える対応が必要になる場合があります。（賃金総額は一定のままで可）

現行ベア加算未算定の場合のみ適用　Ⅰ～Ⅳ

**月額賃金改善要件Ⅱ**

- 前年度と比較して、現行のベースアップ等加算相当の加算額の３分の２以上の新たな基本給等の改善（月給の引上げ）を行う。

新加算Ⅰ～Ⅳへの移行に伴い、現行ベア加算相当が新たに増える場合、新たに増えた加算額の３分の２以上、基本給・毎月の手当の新たな引上げを行う必要があります。

# 介護職員処遇改善について

## グループホームやまもも・みらい・ぶなの木

**【賃金への加算算定状況】**
**2025年6月から2026年5月まで**
福祉・介護職員処遇改善加算Ⅲ　19.2%

**2025年4月から2026年3月まで**
介護職員処遇改善加算Ⅲ　19.2%

**【処遇改善に関する具体的な取り組み（賃金以外）について】**

| 区分 | 職場環境要件項目 | 当法人としての取り組み |
|---|---|---|
| 入職促進に向けた取り組み | 法人や事業所の経営理念や支援方針・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 | 法人の基本理念・基本方針を事務所内に掲示し周知を行い、朝礼にてケア方針等を適宜伝達している。 |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | 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 | 管理者による面談を適宜実施している。 |
| 両立支援・多様な働き方の推進 | 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 | 年齢問わず、未経験者の採用も行い、子育て世代の日勤のみ希望者の採用も実施している。また、有期雇用契約者（常勤者）においては入社５年経過後所属長評価により正規職員へ転換している。 |
| 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 | 全職員対象に健康診断の実施、職員休憩室の確保。ストレスチェックの実施。 |
| 生産性向上のための業務改善の取り組み | 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理･整頓･清掃･清潔･躾の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備 | 全職員で毎日実施している。 |
| | 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。 | 業務手順書を作成している。 |
| 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 | 申し送りでの情報共有、ミーティングを開催し業務改善を図っている。 |