

株式会社Individuality Care 処遇改善加算規定

1. 処遇改善加算の概要

A:キャリアパス要件

①キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備）

対象：処遇改善加算Ⅰ～Ⅳ

| | |
|---|--|
| イ | 介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。 |
| ロ | イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。 |
| ハ | イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知している。 |

②キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施など）

対象：処遇改善加算Ⅰ～Ⅳ

| | | | |
|---|--|---|--|
| イ | 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①・②のうち少なくともいずれかに関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。 イの実現のための具体的な取組内容 | ① | 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を実施するとともに、介護職員の能力評価を行う。 |
| | | ② | 資格取得のための支援の実施（勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助など） |
| ロ | イについて、全ての介護職員に周知している。 | | |

③キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）

対象：処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ

| | | | |
|---|--|---|--|
| イ | 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。 具体的な仕組みの内容 | ① | 経験に応じて昇給する仕組み※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。 |
| | | ② | 資格等に応じて昇給する仕組み※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して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。 |
| | | ③ | 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。 |
| ロ | イについて、全ての介護職員に周知している。 | | |

④キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額）

対象：処遇改善加算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が必要。

※小規模事業所などで加算額全体が少額の場合や、職員全体の賃金水準が低く一人だけ引き上げることが困難な場合などは適用が免除されます。

経験・技能のある介護職員とは？

基本的には「介護福祉士の資格を持ち、所属する法人で勤続10年以上の介護職員」とされていますが、他法人での経験や職員のスキルや担当業務などを踏まえて各事業者の裁量で設定します。

⑤キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士などの配置）

対象：処遇改善加算Ⅰ

算定する事業所または併設する本体事業所で、サービス提供体制強化加算、特定事業所加算、入居継続支援加算、日常生活継続支援加算などの加算の定められた区分を算定している必要があります。

B:月額賃金改善要件

月額賃金改善要件Ⅰ

対象：処遇改善加算Ⅰ～Ⅳ

加算Ⅳ相当の加算額の2分の1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。

C：職場環境等要件

処遇改善加算Ⅰ・Ⅱを算定する場合

2024年度中

6つの区分ごとにそれぞれ1つ以上の取り組みで算定できます。選択した取り組み項目はWeb上（原則として情報公表システム）で公表します。（旧特定処遇改善加算と同じ）

2025年度以降

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、うち一部は必須）に取り組みが必要です。またWeb上（原則として情報公表システム）で、実施した取り組みの具体的な内容について公表が求められます。

新処遇改善加算Ⅲ・Ⅳを算定する場合

2024年度中

全体で1つ以上の取り組みで算定できます。（旧処遇改善加算と同じ）

2025年度以降

6つの区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）の取り組みが必要です。

【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
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
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
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】

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
研修の受講やキャリアアゲ位制度と人事考課との連動
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
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】

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
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
有給休暇が取得しやすい環境の整備
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

【腰痛を含む心身の健康管理】

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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施
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
雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
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業務改善の取組】

タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化
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
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

【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
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
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
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

2. 当社の規定

A:キャリアパス要件

①キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系）

| 職位 | 対応役職 | 職責 | 職務内容 | 求められる能力 | 教育研修 | 任用の要件（必要経過年数） | 任用の要件（資格の目安） | 基本給（常勤・月給） | 役職手当 | 資格手当 | 非常勤（時給） |
|----------------|------|------------|-------------------------|------------------------------------|-------|---------------|--------------|------------|-------|-------|---------|
| 管理職 | 部長 | 施設の運営責任を負う | ・施設の運営指針の立案、明示、進捗管理 | ・組織運営管理能力 ・危機管理能力 ・事業、地域分析能力 | 経営者研修 | 20年以上 | 看護師 | 270000～ | 40000 | 10000 | |
| | | | ・管理職育成 | | 管理者研修 | | | | | | |
| | | | ・リスクマネジメント | | | | | | | | |
| | | | ・マーケティング | | | | | | | | |
| | | | ・地域・他事業所・他職種との連携 | | | | | | | | |
| | | | ・協力業務 | | | | | | | | |
| ・計数管理 | | | | | | | | | | | |
| 管理職 (事業管理者) | 課長 | 高度な業務の遂行 | ・管理者の補佐、不在時の代理、欠員時のサポート | ・グループ監督力 | 管理職研修 | 10年以上 | 介護福祉士 | 210000～ | 20000 | 7000 | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|----|-------------------------|--|--|-------------------|------|--|---|-------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| | | グループの統括 他の従業員への指導・育成 | ・チームの管理、調整 ・部下の指導、育成 ・リスクマネジメント ・地域・他事業所 ・他職種との連携 ・協力業務 ・計数管理・勤怠管理 | ・部下の指導力、育成力 ・危機管理能力 | | | 看護師 准看護師 | 250000～ 190000～ | | 10000 8500 | |
| 上級職 | 主任 | 高度な業務の遂行 他の従業員への指導 | (初級職・中級職業務に加えて) ・他の従業員への指導、育成 ・グループ内の問題解決 | ・複雑な判断を要する業務を遂行できる ・標準的な課題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決にあたる ・下級者に指導できる | 主任・リーダー研修 実務研修 | 5年以上 | 介護福祉士 看護師 准看護師 介護職員実務者研修修了 | 190000～ 230000～ 185000～ 170000～ | 15000 | 7000 10000 8500 5000 | |
| 中級職 | | 通常の介護業務 他の従業員への助言 | (初級職業務に加えて) ・サービスの業務改善 ・他の従業員への助言 | ・比較的高度な知識と経験を要する業務を遂行できる ・業務の改善や問題解決を実践できる ・下級者に助言できる | 実務研修 | 3年以上 | 介護福祉士 看護師 准看護師 介護職員実務者研修修了 介護職員初任者研修修了 | 170000～ 190000～ 180000～ 160000～ 155000～ | | 7000 10000 8500 5000 4000 | 1450 1600 1500 1300 1250 |
| 初級職 | | 通常の介護業務 | ・上位者の協力を得ながらの基本介護 ・適切な観察、記録、報告等 ・会議への参加 ・外部研修への参加 ・個別援助計画の作成 | ・通常の介護業務に精通し、上位者の協力を得ながら、日常の定型業務を遂行できる | 実務研修 新任研修 | 3年以内 | 介護福祉士 看護師 准看護師 介護職員実務者研修修了 介護職員初任者研修修了 | 165000～ 185000～ 175000～ 155000～ 145000～ | | 7000 10000 8500 5000 4000 | 1350 1500 1400 1150 1100 |
| <p>注「任用要件」欄に記載の経験年数又は研修の受講状況に応じて昇給するものとし、職位に応じた給与を支給する。 上記に記載のない手当として、就業規則に記載の手当を支給する。 介護職員等処遇改善加算の加算額は、別表に応じて支給する。 研修受講に必要な研修費は内容を検討したうえで支給に値する場合は全額支給する。 勤務時間が週40時間でキャリアアップを基本とする。</p> | | | | | | | | | | | |

②キャリアパス要件II（研修の実施など）

- ・ジョブモデルによる年間研修計画及び資格取得支援の実施し、いつでも学習できる環境を整備。
- ・当社理念に基づき、業務に必要な資格取得、研修参加の希望があれば経営状況や勤務状況を加味したうえで可能な限り全面的に支援する。

③キャリアパス要件III（昇給の仕組み）

毎年のベースアップは正社員のみとする。
毎年10000円のベースアップを基準とする。
それに資格取得や経験数を点数化し、総合的に得た点数に30円をかけたものを上乘せしベースアップとする。
点数に関しては以下の表を基準とし、総合点数の上限は50とする。
当社に必要な資格と認めた場合や新たな資格が新設された場合は随時更新していく。
主要資格の重複（例えば、介護福祉士を取得していれば、初任者・実務者も取得しているものとみなし、点数を加算する。）に伴い点数加算する。
この項目は個人ごとに個人フォルダに入れいつでも見れるようにしておく。

資格による点数制

| | | |
|------|----------|---|
| 主要資格 | 専門・認定看護師 | 7 |
| | 看護師 | 6 |
| | 准看護師 | 5 |
| | 介護福祉士 | 3 |
| | ヘルパー1級 | 2 |
| | ヘルパー2級 | 1 |

| | | |
|------|---------|-----|
| 関連資格 | 精神基礎課程 | 0.5 |
| | 認知症ケア | 0.5 |
| | 吸引・胃瘻 | 0.5 |
| | 医療的教員 | 0.5 |
| | 実習指導者 | 0.5 |
| | ケアマネ | 0.5 |
| | 遠隔看取り過程 | 0.5 |

例：介護スタッフAさんの場合 介護福祉士でヘルパー経験10年の場合

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------|-----|-------|------|------------------|----------|--------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------|-------------|------|
| ベースアップ単価1000円 | 30 円 | | × | | 総合係数(上限50を最大として) | | | | | | | | | | 資格ポイント+訪問経験 | |
| 主要資格・関連資格ポイント | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 初任者 | 実務者 | 介護福祉士 | 准看護師 | 看護師 | 専門・認定看護師 | 精神基礎課程 | 認知症ケア | 吸引・胃瘻 | ケアマネ | 医療的教員 | 実習指導者 | 資格ポイント | 訪問経験 | 総合係数 | 昇給金額 |
| Aさん | 1 | 2 | 3 | | | | | | 0.5 | | | | 6.5 | 10 | 16.5 | 495 |

となり、1000円+495円が昇給金額となる。

例：看護スタッフBさんの場合 正看護師で訪問看護経験5年の場合

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------|-----|-------|------|------------------|----------|--------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------|-------------|------|
| ベースアップ単価1000円 | 30 円 | | × | | 総合係数(上限50を最大として) | | | | | | | | | | 資格ポイント+訪問経験 | |
| 主要資格・関連資格ポイント | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 初任者 | 実務者 | 介護福祉士 | 准看護師 | 看護師 | 専門・認定看護師 | 精神基礎課程 | 認知症ケア | 吸引・胃瘻 | ケアマネ | 医療的教員 | 実習指導者 | 資格ポイント | 訪問経験 | 総合係数 | 昇給金額 |
| Bさん | | | | 5 | 6 | | 0.5 | | 0.5 | | 0.5 | | 12.5 | 5 | 17.5 | 525 |

となり、1000円+525円が昇給金額となる。

④キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額） 今後の経営状況に応じ実施検討。

⑤キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士などの配置）
 ・定期巡回型はサービス提供体制加算Ⅱ、訪問介護は特定事業所加算Ⅱを取得中。

B:月額賃金改善要件

月額賃金改善要件Ⅰ

正職員は以下の表に応じて毎月定額支給とする。

職位・職責変更時は、その月の翌月支給分より支給額を変更とする。

パート職員に関してはその月の勤務実績に応じて平均週勤務時間に応じた支給金額を支給する。

処遇改善加算の取得状況に応じて3ヶ月に1回金額の見直しを行う。

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|---------|---------|---------|----------|---------|---------|---------|-------|-------|-----|--|--|--|--|--|
| 職位 | | 課長 | 係長 | 主任 | 副主任 | 一般 | | | | | | | | | | |
| | | 5000 | 4000 | 3000 | 2000 | 1000 | | | | | | | | | | |
| 職責 | 正社員 | パート40時間 | 35~39時間 | 30~34時間 | 25~29時間 | 20~24時間 | 15~19時間 | 10~15時間 | 5~9時間 | 1~4時間 | | | | | | |
| | | 25000 | 12500 | 10500 | 9000 | 7500 | 6000 | 4500 | 3000 | 1500 | 300 | | | | | |
| 資格 | 職責 | 介護福祉士 | 実務者 | 初任者 | 介護福祉士/看護 | 実務者/看護 | 初任者/看護 | | | | | | | | | |
| | 正社員 | 10000 | 9500 | 9000 | 6000 | 5500 | 5000 | | | | | | | | | |
| | パート | 5000 | 4500 | 4000 | 3000 | 2500 | 2000 | | | | | | | | | |

この金額は取得した処遇改善加算区分によって異なるが、その内の約1/2を毎月給与に上乗せして支給する。

残りの1/2は昇給もしくは賞与として支給する。

C:職場環境等要件

| | | |
|---|------|-----|
| 【入職促進に向けた取組】 | 実施済み | 未実施 |
| 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 | ○ | |
| 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 | | ○ |
| 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 | ○ | |
| 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】 | | |
| 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 | ○ | |
| 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 | ○ | |
| 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 | | ○ |
| 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】 | | |
| 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 | ○ | |
| 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 | ○ | |
| 有給休暇が取得しやすい環境の整備 | ○ | |

| | | |
|---|---|---|
| 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 | ○ | |
| 【腰痛を含む心身の健康管理】 | | |
| 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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 | | ○ |
| 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 | ○ | |
| 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 | ○ | |
| 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業務改善の取組】 | | |
| タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 | ○ | |
| 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 | ○ | |
| 5S活動（業務管理の手法の一つ。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 | ○ | |
| 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 | ○ | |
| 【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 | ○ | |
| 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 | ○ | |
| 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 | ○ | |
| 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 | ○ | |

R7.2.1施行

R7.5.31改定