

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。
ロ	イについて、全ての介護職員に周知している。	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）

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。	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

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が

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】

介護職員の身体へ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

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

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（必要経験年数）	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	<ul style="list-style-type: none"> 施設の運営指針の立案、明示、進捗管理 管理職育成 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 管理者研修	20年以上	看護師	270000～	40000	10000	
管理職（事業管理者）	課長	高度な業務の遂行 グループの統括 他の従業員への指導・育成	<ul style="list-style-type: none"> 管理者の補佐、不在時の代理、欠員時のサポート 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 	<ul style="list-style-type: none"> グループ監督力 部下の指導力、育成力 危機管理能力 	管理職研修	10年以上	介護福祉士 看護師 准看護師	210000～ 250000～ 190000～	20000	7000 10000 8500	
上級職	主任	高度な業務の遂行 他の従業員への指導	<ul style="list-style-type: none"> （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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> （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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

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。

②キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施など）

- ・ジョブメドレー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1000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乗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	資格	点数	関連資格	資格	点数
	専門・認定看護師	7		精神基礎課程	0.5
	看護師	6		認知症ケア	0.5
	准看護師	5		吸引・胃瘻	0.5
	介護福祉士	3		医療的教員	0.5
	ヘルパー1級	2		実習指導者	0.5
	ヘルパー2級	1		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)													
主要資格・関連資格ポイント											資格ポイント+訪問経験					
	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)													
主要資格・関連資格ポイント											資格ポイント+訪問経験					
	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				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	正職員	パート	
	9000	7500	6000	4500	3000	1500	
職責	正社員	35000					
	パート	40	39	38	37	36	35
		20000	19500	19000	18500	18000	17500
		30	29	28	27	26	25
		15000	14500	14000	13500	13000	12500
		20	19	18	17	16	15
		10000	9500	9000	8500	8000	7500
		10	9	8	7	6	5
		5000	4500	4000	3500	3000	2500
		5000	4500	4000	3500	3000	2500
資格	介護福祉士/正看	実務者/正看	初任者/正看	介護福祉士/准看	実務者/准看	初任者/准看	
	正社員	7000	6500	6000	6500	6000	
	パート	3500	3250	3000	3250	3000	

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以上を毎月給与に上乗せして支給する。残りは昇給もしくは賞与として支給する。

C:職場環境等要件

区分	実施済み	未実施
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	○	
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(採用の実績でも可)	○	
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		
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	○	
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・働き方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	○	
⑩職員の事情等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	○	
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を行っている	○	
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	○	
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	○	
⑮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	○	
⑯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		
⑰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(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等)を行っている		○
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	○	
⑲5S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を行っている	○	

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	○	
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担うなど、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	○	
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	○	
②⑥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	○	
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	○	
②⑧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

R8.4.1改定