

令和7年度福祉・介護職員等処遇改善加算等にかかる情報公開（見える化要件）について

介護職員等の処遇改善の経緯につきましては、これまで平成23年度までの福祉・介護職員処遇改善交付金に始まり、平成24年度福祉・処遇改善加算、令和元年10月福祉・介護職員等特定処遇改善加算、令和4年10月福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算が創設され、株式会社トップケア時代より加算算定を行ってまいりました。令和6年度介護報酬改定において、①事業者の事務負担軽減②利用者にとっての分かりやすさ③事業所の柔軟な事業運営の観点から、従前の加算を一本化し新しい加算率及び分配方法の福祉・介護職員等処遇改善加算（新加算）が創設されました。令和7年度4月より社会福祉法人真昌会（トップケア）として、以下のとおり処遇改善に取り組めます。

当該加算を算定するにおいては、以下の3つの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）
- ・ キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）
- ・ キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）
- ・ キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額）
- ・ キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置）

② 月額賃金改善要件

- ・ 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。
- ・ 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。

③ 職場環境等要件

6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）取り組む。情報公表システム等で実施した取組の内容について具体的に公表する。

【トップケア各事業所における福祉・介護職員処遇改善加算等の算定状況】

| | 福祉・介護職員等処遇改善加算 |
|-----------------|----------------|
| トップケア訪問介護センター | Ⅱ |
| トップケア万葉訪問介護センター | Ⅱ |

【職場環境等要件項目及び当法人としての取り組み（令和7年度中）】

| 区分 | 内容 |
|------------|--|
| 入職促進に向けた取組 | ✓ ①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 |
| | 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働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等 |
| | | ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入 |
| | 誓約 | 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 |
| | 誓約 | 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等に取り組んでいる |
| | ✓ | 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 |
| 腰痛を含む心身の健康管理 | | 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 |
| | ✓ | 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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 |
| | ✓ | ⑯福祉・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やリフト等の活用、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 |
| 生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のため の取組 | ✓ | ⑰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 |
| | | ⑱5S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 |
| | | ⑲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 |
| | ✓ | ⑳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 |
| | ✓ | ㉑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 |
| | | ㉒業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援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、間接支援業務に従事する者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。 |
| やりがい 働きの醸成 | ✓ | ㉓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 |
| | ✓ | ㉔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 |
| | ✓ | ㉕地域社会への参加・包容(インクルージョン)の推進のため、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 |
| | ✓ | ㉖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 |
| | ✓ | ㉗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 |

✓は既に実施している取組、誓約は今年度中に実施する予定の取組です。

今後もより多くの項目の処遇改善のための施策が実施できるように努めて参ります。

以上

令和7年4月15日

社会福祉法人真昌会
トップケア