

令和7年度処遇改善加算計画書について

株式会社 ケアクオリティ

1 対象事業所

【特定施設】

アレンジメントケア桜ヶ丘・クオリティリビングおかりや

【グループホーム】

ケアクオリティ初倉・グループホームシェリー・ケアクオリティ望静大前・ケアクオリティゆとりあ・ケアクオリティシャンテ・ケアクオリティ和音・ケアクオリティ和みの詩・ケアクオリティおかりや・ケアクオリティ輝・ケアクオリティアンダンテ

【デイサービス】

ゆったり昭府・リハケアアンダンテ

2 対象職員

常勤職員、非常勤職員、特別契約職員（職種は問わないが、「介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分するものの、事業所内で柔軟な配分を認める」の通達に基づき、配分方法については一般介護職を中心とする配分ルールを作成し配分を実施する。ただし、施設発展のため、当社に在籍する全職種の職員が勤務に真摯に励んでいただいているため、当社は施設の全職種を対象として処遇改善等を配分する。また、基準日に在籍している者かつ、支給日に在籍している者に配分することとする。

3 改善期間

令和7年7月～令和8年6月

4 加算区分

介護職員等処遇改善加算Ⅰ又はⅡ（前期6月分より処遇改善加算、特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算が一本化）

5 改善方法及び金額

- ① 常勤介護職員 処遇改善手当月額 15,000 円、今年度基本給増加予定月額 1,000 円～（過年度分別途） 他手当に上乘せ。
- ② 非常勤介護職員 時給上乘せ ～※契約時時給に含む
- ③ 一時金支給時期 8月、11月、2月、5月（加算額が上回った場合は随時）
※支給額は当社規定による。
※処遇改善等の収入が当該手当の支給額を上回る場合、既存の賞与に加算することにより職員（勤務条件等により異なる）に支給予定。
- ④ 過年度に行ったベースアップ

なお人事考課（資格、経験、技能、勤務態度等）により個別の一時金の金額については各人ごとに決定する。

また、期中に事業収入が増減した場合は、一時金の額を増減して調整する。

6 キャリアパス要件

① キャリアパス要件Ⅰ

- 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

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研修機会の提供又は技術指導等を実施、介護職員の能力評価、資格取得のための支援の実施等、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。

【具体的な取り組み内容】

資格取得のための支援の実施（イ・受講料半額会社負担、残額も分割返済可 ロ・研修等参加のための勤務日配慮 ハ・役職候補者や推薦者にはさらに積極的に認知症実践者研修やリーダー研修等認知症ケアを重点においた研修への参加呼びかけ）

③ キャリアパス要件Ⅲ

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的に昇給を判定する仕組みを設けている。

【具体的な取り組み内容】

- ・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。
- ・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。

7 職場環境等要件

【入職促進に向けた取り組み】

- ・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
- ・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
- ・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
- ・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

・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