

令和8年度処遇改善加算計画書

医療法人陽成会

1 対象事業所

- ・ 介護老人保健施設ヒロセ (Ⅱ) (新設) (6月より)
- ・ デイケアヒロセ (Ⅰ) ・ 訪問リハビリ (病院)
- ・ グループホームヒロセ (Ⅰ) ・ 訪問リハビリ (ヒロセ)
- ・ グループホームヒロセドゥーエ (Ⅰ) ・ 居宅介護支援事業所ヒロセ
- ・ ホームヘルプステーションヒロセ (Ⅰロ) ・ 訪問看護 (クリニック)
- ・ デイサービスウィルケアひろせ (Ⅱロ)
- ・ 定期巡回ヒロセ (Ⅰロ)

2 対象職員 常勤、限定職員、非常勤の別を問わず処遇改善加算制度の対象職種にたいして処遇改善加算金を支給する。

3 改善期間 令和8年4月～令和9年3月 以降更新

4 加算区分 加算 (Ⅰ) 及び (Ⅱ) * 各対象事業所名後部に記載

5 改善方法及び金額改善方法 (支給基準)

- ① 当該月総支給額を常勤換算して直接的介護職員を1、非常勤職員は週勤務時間を常勤換算して按分支給とする。期中に事業収入が増減した場合は、支給細則にて各月支給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) 職位、職責又は職務内容等に応じた任用の要件は「新人事制度」に定める。
ロ) 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系は「給与規程」に定める。
ハ) 「新人事制度」「給与規程」を配布又は、事業所備え付けることで周知する。
- ② キャリアパス要件Ⅱ
イ) 職員と面談をし、階層別研修の計画を作成する。研修機会を確保して全体職員研修費用は法人の負担とする。
ロ) 「研修計画書」を配布することで周知する。
- ③ キャリアパス要件Ⅲ
イ) 昇給は毎年4月に行う。「人事評価」と「経験年数」に応じてなされる仕組みとする。
ロ) 「給与規程」「人事評価制度」を事業所に備え付けることで周知する。
- ④ キャリアパス要件Ⅳ
経験技能のある職員について賃金改善後年額の基準額以上の者を確保する。
- ⑤ キャリアパス要件Ⅴ
介護福祉士等の配置要件

7 職場環境等要件

- ① 法人の経営理念・運営方針・人材育成方針・その実現のため施策仕組みを理解する
入職促進に向けた取り組み。他産業からの転職者・主婦層・中高年齢者幅広い採用の仕組みの構築。
・ 職業体験受け入れ・地域行事参加や主催・職業魅力度向上の取り組み実施。
- ② 資質の向上・キャリアアップに向けた支援・研修会受講・キャリア段位制度と人事考課の連動。
・ 働きながら介護福祉士等専門性の高い介護技術を取得、又は研修支援を行う。
- ③ 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・正規社員制度の導入、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。
イ) 子育てとの両立を目指すために、「限定職員制度」を導入する。
ロ) 委員会で職員の意見を反映して、各種マニュアルを定期的に更新する。
ハ) 有給休暇を標準化により取得促進のため情報共有により業務配分の偏りの解消を行っている
- ④ 腰痛を含む心身の健康管理
・ 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充実
・ 短時間労働者等含めての健康診断、ストレスチェックの実施・休憩室の設置・職員安全衛生委員会にもとづき研修会・安全衛生推進を行う。
- ⑤ 生産性向上のための業務改善の取組
・ 「生産性向上ガイドライン」に基づき、生産性向上委員会の指針により業務改善活動の業務効率化体制構築を行って現場課題の見える化実施。
・ 各委員会の設置、各種指針、物品の共同購入、ICTインフラ整備、人事管理システム、福利厚生システム共通化等取組。
・ 5S活動 (整理・整頓・清掃・清潔・躰) の実施
- ⑥ やりがい・働きがいの醸成
・ 地域住民との交流の場として施設交流を行う。各部署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り個の気づきを踏まえ勤務環境やケアの改善を行う。
・ 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等定期的に学ぶ機会を提供
- ⑦ 特例要件は生産性向上または協働化を実際に進めていくための要件である。

2024. 5

2025. 4

2026. 5

介護処遇改善加算 算定要件

陽成会グループ介護事業所で働く職員の処遇改善は、重要であり現状より質の高いサービスを提供するために「介護職員処遇改善加算」の取得をおこなうため要件を整備して介護人材の定着人材育成を実施するのである。

○キャリアパス要件Ⅰ

- ①職員の職位、職責、職務内容に応じた任用等の要件を定める
- ②職位・職責・職務内容に応じた賃金形態
- ③就業規則等の介護処遇改善算定要件に関わる明確な根拠規定を書面整備し、すべての職員に周知している

<階層役職順位>

・キャリアパス表の作成

理事長

施設長

事務長

部長

科長

・研修を計画的に実施している

主任

副主任

上級職

中級職

○キャリアパス要件Ⅱ

資質向上の目標設定

具体的計画策定、研修実施・機会の確保

○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課業評価して昇給を判定する仕組みを設ける。

「勤続年数」「経験年数」

「介護福祉士」「実務者研修修了者」などの取得

「実技試験」や「人事評価」

○キャリアパス要件Ⅳ

資質向上のための計画策定、研修の実施、研修の機会を設ける

○キャリアパス要件Ⅴ

生産性向上または協働化を実際に進めていく要件として特例要件の整備をする

2024. 5

2025. 4

2026. 5

介護職員処遇改善加算の支給に関する規程

（目的）

第1条 この規程は、医療法人陽成会（以下「法人」という。）給与規程に規定する給与とは別に、厚生労働省が定めた介護職員等処遇改善加算制度（以下「処遇改善加算制度」という。）に基づき法人の介護職員等に対し支給する処遇改善加算金（以下「処遇改善加算金」という。）について必要な事項を定めるものとする。

（支給対象者）

第2条 法人の常勤職員または非常勤職員の別を問わず、厚生労働省の定める処遇改善加算制度の対象職種職員に対し、職員の賃金改善のために、全額 処遇改善加算金として支給する。

（支給額）

第3条 処遇改善加算金の支給額は、処遇改善加算制度による加算見込額の範囲内において、常勤職員又は非常勤職員の別に法人、及び理事長が定める額とする。

（支給）

第4条 処遇改善加算金の支給は、当年度分を、年12回の毎月一時金として給与とは別に、介護支給として支給する。

（在籍の限定）

第5条 処遇改善加算金は、在籍期間・日数・時間に応じて支給する。

（キャリアパス）

第6条 職位、職責、及び職務内容に応じた任用要件、賃金体系については、別表のキャリアパス要件Ⅰ～Ⅴのうち、満たす必要ある項目について定める。

（職場環境等要件）

第7条 令和8年度特別要件を満たす。

（昇給）

第8条 昇給は資格、勤務年数、人事評価によるものとし、別表の通り定める。

（職員への説明）

第9条 介護職員等処遇改善加算額支給対象者に説明をし周知を図る。

（その他）

第10条 本計画書の内容及び賃金改善の方法を雇用する全ての職員に対して周知する。

第11条 この規程は、処遇改善加算制度が終了すると同時に廃止するものとする。

附 則

1. この規程は、平成21年 4月 1日から施行する。
2. この規程は、平成22年12月 1日から施行する。
3. この規程は、平成29年 4月 1日から施行する。
4. この規程は、令和 4年 4月 1日から施行する。
5. この規程は、令和 6年 6月 1日から施行する。
6. この規程は、令和 7年 4月 1日から施行する。
7. この規程は、令和 7年12月 1日から施行する。
8. この規定は、令和 8年 4月 1日から施行する。
9. この規定は、令和 8年 6月 1日から施行する。