

# 介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書(令和 2 年度)

【本計画書で提出する加算】 ※加算名をチェックすること。

介護職員処遇改善加算(処遇改善加算)

介護職員等特定処遇改善加算(特定加算)

## ○ キャリアパス要件について<処遇改善加算>

※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✓)  変更なし

### キャリアパス要件Ⅰ 次のイからハまでのすべての基準を満たす。

加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず「該当」 該当  非該当

- 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。

### キャリアパス要件Ⅱ 次のイとロ両方の基準を満たす。

加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず「該当」 該当  非該当

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  
(該当する項目にチェック(✓)した上で、具体的な内容を記載)

- 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。 ※当該取組の内容について下記に記載すること
  - ① 新人入職時研修
  - 基礎研修
  - 実力アップ研修
  - リーダー研修
  - 管理職研修
- ② 資格取得のための支援の実施 ※当該取組の内容について下記に記載すること
  - ② 介護実務者研修の勤務扱いでの受講及び資格取得補助
  - 介護福祉士国家資格受験対策講座(年6回)
  - ケアマネージャー試験対策講座(年6回)

ロ イについて、全ての介護職員に周知している。

### キャリアパス要件Ⅲ 次のイとロ両方の基準を満たす。

加算Ⅰの場合は必ず「該当」 該当  非該当

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的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(該当するもの全てにチェック(✓)すること。)

- 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的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。

## 職場環境等要件について<共通>

※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✓)  変更なし

### 【処遇改善加算】

平成20年10月から現在までに実施した事項について、全体で必ず1つ以上にチェック(✓)すること。(ただし、記載するに当たっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。)

### 【特定加算】

平成20年10月から現在までに実施した事項について、必ず全てにチェック(✓)すること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。 ※処遇改善加算と特定加算とで、別の取組を行うことは要しない。

| 分類   | 内容  |
|--|---|
| 資質の向上  | <input checked="" type="checkbox"/> 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(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)                      |
|  | <input type="checkbox"/> 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動  |
|  | <input type="checkbox"/> 小規模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  |
|  | <input type="checkbox"/> キャリアパス要件に該当する事項(キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る)  |
|  | <input type="checkbox"/> その他:   |
| 労働環境・<br>処遇の改善   | <input checked="" type="checkbox"/> 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入  |
|  | <input type="checkbox"/> 雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実   |
|  | <input type="checkbox"/> ICT活用(ケア内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化 |
|  | <input type="checkbox"/> 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入  |
|  | <input checked="" type="checkbox"/> 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備  |
|  | <input checked="" type="checkbox"/> 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   |
|  | <input type="checkbox"/> 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化   |
| <input checked="" type="checkbox"/> 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 |   |
| <input type="checkbox"/> その他:  |   |
| その他  | <input checked="" type="checkbox"/> 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化  |
|  | <input type="checkbox"/> 中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等)  |
|  | <input checked="" type="checkbox"/> 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮  |
|  | <input type="checkbox"/> 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上   |
|  | <input checked="" type="checkbox"/> 非正規職員から正規職員への転換   |
|  | <input type="checkbox"/> 職員の増員による業務負担の軽減  |
| <input type="checkbox"/> その他:  |   |