

キャリアパス要件について<処遇改善加算>

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」	<input type="radio"/> 該当	<input type="radio"/> 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」	<input type="radio"/> 該当	<input type="radio"/> 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		
	○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		
	○③ 資格取得援助制度あり		
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」	<input type="radio"/> 該当	<input type="radio"/> 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 ※「実務経験」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。			

※要件Ⅲを満たす(加算Ⅰを算定する)場合、昇給する仕組みを具体的に記載している就業規則等について、指定権者からの求めがあった場合には速やかに提出できるよう、適切に保管すること。

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	○ 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聴取吸引、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)。
	○ 研修の受講やキャリア開発制度と人事考課との連動
	○ 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
	○ 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)
	○ その他:
労働環境・処遇の改善	○ 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
	○ 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
	○ 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、顧客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、利用者情報管理による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務効率化
	○ 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
	○ 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
	○ 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
	○ 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
○ 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	
○ その他:	
その他	○ 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
	○ 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)
	○ 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
	○ 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
	○ 非正規職員から正規職員への転換
○ 職員の増員による業務負担の軽減	
○ その他:	