

◎賃金改善を行う賃金項目および方法

※介護職員処遇改善加算

- 臨時夜勤手当(従来の夜勤手当に上乘せ) 正職員1,800円/回[準夜勤350円・深夜勤1,450円]支給
- 介護職員処遇改善加算手当 月額 正職員4,000円・非正規職員(常勤者)1,500円・非正規職員(非常勤)1,000円支給
- 臨時介護福祉士手当(従来の資格手当に上乘せ) 月額 正職員3,000円
- 介護福祉士取得の非正規職員に対し、介護福祉士給として、時給額20円上乘せ

※介護職員等特定処遇改善加算

○「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方

- ①正職員・準職員の介護職員で10年以上の経験を有する介護福祉士資格取得者
- ②上記①の条件を満たしている介護職と多職種を兼務している職員。ただし、介護職員として常時シフトに入り、介護業務が全体の50%以上を占めている必要がある。
- 「経験・技能のある介護職員」「他の介護職員」「その他の職種」に対し、特定処遇改善加算手当を、在籍月数に応じて令和2年5月に支給する。

◎職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

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☑をつけること。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。	
資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の受講やキャリア段位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) ・ その他()
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、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 ・ 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 ・ 子育てとの両立を目指す者のため育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の ・ 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 ・ その他()
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 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()

◎見える化要件について

(※) 太枠内に記載すること。

実施している周知方法について、☑をつけること。2020年度から実施予定である場合には、「予定」に☑をつけること。	
ホームページへの掲載	<ul style="list-style-type: none"> ・「介護サービス情報公表システム」への掲載 / 予定 ○ 独自のホームページへ掲載予定
その他の方法による掲示等	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 / 予定 ○ その他(情報共有ソフトにて掲示)

◎キャリアパス要件について

次の内容にあてはまるものに○をつけること。								
要件Ⅰ	次の①から③までのすべての要件を満たす。 ① 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。 ② 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めている。 ③ 就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての介護職員に周知している。	該当 非該当						
	※ 非該当の場合、①から③までの要件を全て満たすことのできない理由							
要件Ⅱ	次の④及び⑤の要件を満たす。	該当 非該当						
	④ 介護職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標	法人理念が掲げるご利用者主体・質の高いケアの実践、介護職としての必要な知識の習得						
	⑤ ④の実現のための具体的な取り組みの内容 (該当するもの全てに○をつけること。)	<table border="1"> <tr> <td>ア</td> <td>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 ()</td> </tr> <tr> <td>イ</td> <td>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 ()</td> </tr> </table>	ア	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 ()	イ	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 ()		
ア	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 ()							
イ	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 ()							
要件Ⅲ	次の⑥及び⑦の要件を満たす。 ⑥ 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。	該当 非該当						
	⑦ ⑥に該当する具体的な仕組みの内容 (該当するもの全てに○をつけること。)	<table border="1"> <tr> <td>ア</td> <td>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。</td> </tr> <tr> <td>イ</td> <td>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。</td> </tr> <tr> <td>ウ</td> <td>一定の基準に基づき定期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。</td> </tr> </table>	ア	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。	イ	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。	ウ	一定の基準に基づき定期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。
ア	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。							
イ	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。							
ウ	一定の基準に基づき定期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。							

※ 就業規則等（給与規程や要件Ⅰ及びⅢの適合状況を確認できる書類を就業規則と別に作成している場合はそれらの書類を含む。）