

介護職員処遇改善計画書(平成31年度届出用)

(1) 賃金改善計画について(本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の運営状況(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動があり得るものである。)

① 算定する加算の区分	介護職員処遇改善加算 (<input checked="" type="radio"/> Ⅰ <input type="radio"/> Ⅱ <input type="radio"/> Ⅲ <input type="radio"/> Ⅳ <input type="radio"/> Ⅴ)	
② 介護職員処遇改善加算算定対象月	2019年4月～2020年3月	
③ 平成31年度介護職員処遇改善加算の見込額	35,700,000円	
④ 賃金改善の見込額(i-ii)	35,765,000円	
	i) 今回の加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)	216,665,000円
	ii) 加算を全く算定しない場合(元々の賃金水準)の賃金の総額(見込額)	180,900,000円
賃金改善の方法について		
⑦ 賃金改善実施期間	2019年6月～2020年 月	
※原則各年4月～翌年3月までの連続する期間を記入すること。なお、当該期間の月数は加算の対象月数を超えてならない。		
⑧ 賃金改善を行う賃金項目及び方法(賃金改善を行う賃金項目(増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類(基本給、手当、賞与等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額について、可能な限り具体的に記載すること。)		
賃金改善を行う賃金項目としては基本給、それに連動した賞与、及び処遇改善手当である。基本給増額については、法人の定める給料表に基づき、号俸を上げ、賞与はそれに連動する。また処遇改善手当については、各月毎、各サービス毎に算定する基礎額をすべての介護職員に確保した上で、加算の残りを実際に行った夜勤回数や勤務時間に応じて配分した額を、基礎額に上乗せし、更に加算総額を上回るよう精算支給する。賃金改善の実施時期は2019年6月から2020年5月まで、対象職員は介護職員(正職員、臨時職員、嘱託職員、パート職員)、一人当たりの平均賃金改善額は、平成23年度末を基準にして、36,605円程度の見込みである。		

(2) キャリアパス要件について

次の内容についてあてはまるものに○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。 ※ 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	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ <input type="radio"/> 非該当
要件Ⅱ	次の④及び⑤の要件を満たす。 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 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)	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ <input type="radio"/> 非該当
	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。 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)	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ <input type="radio"/> 非該当
	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。	

(3) 職場環境等要件について

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段階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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新人介護職員の早期離職のためのエルダー・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の管理者の労働・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応じたサービス提供等)による業務省力化 ○ 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	<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 ○ 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()