

3 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

次の要件について該当するものにチェック(✓)し、必要事項を具体的に記載すること。

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 checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 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 checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 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)	<p>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</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ① ・毎年、新職員育成カリキュラムを作成・実施しています。「4月:労務関係について・法人規程・給与関係・施設の事業内容・方針・勤務体制などについて・就業規則」「5月:教育担当者との面接(必要時・随時面接):身体拘束適正化について:ショートステイ(在宅生活、家族との交流、送迎等の体験):(6月:基礎技術(排泄介助編):基礎技術(入浴介助編):認知症について」「7月3月:トランスファの勉強会」「夜勤業務に入る前に随時実施:基礎医療:看護・緊急時の対応等」「4月・9月:介護理念について」「8月:基礎介護技術(食事介助編)」「9月:栄養の大切さ、栄養マネジメントの理解」「10月:ケアプランの作成について」「11月～2月:個別支援の理解と実践」「各研修会内容に担当職員配置しています。新職員教育担当を配置しています。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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</p> <p>・働きながら介護福祉取得を目指す者に対して実務者研修会を支援しています。①の追加記入・毎年、施設内研修会を計画し実施しています。「年2回:認知症の勉強会(新人職員対象):認知症施設内研修会」「年1回:メンタルヘルス研修会・年2回トランスファの勉強会」「年3回:感染症・食中毒の予防及びびまん延予防の研修会」・「年1回:看取りの介護研修会」・「年1回:接遇施設内研修会・施設内研修会」・「年2回:事故対策委員会 施設内研修会:身体拘束適正委員会 施設内研修会」・「11月・12月:感染症(ノロ対応・コロナ等)食中毒の予防及びびまん延予防の研修会」・「11月:施設内研修会」・「1月:事故対策委員会 施設内研修会」・「2月:褥瘡予防の為の研修会」・「3月・トランスファの勉強会」※事業計画書(職員研修計画に記載)</p>
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 checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 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。)	<p><input checked="" type="checkbox"/> 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。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ③ 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。</p>
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。