

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 3 年度)

1 賃金改善計画について<共通>

(1)介護職員処遇改善加算

① 算定する加算の区分	加算 I		
② 介護職員処遇改善加算の算定対象月	令和3年4月～令和4年3月		
③ 令和 3 年度介護職員処遇改善加算の見込額		12,195,048	円
④ 賃金改善の見込額(i-ii)	(右欄の額は③欄の額を上回ること)		13,284,774 円
i) 介護職員処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の介護職員の賃金の総額(見込額)		52,385,537	円
ii) 前年度の介護職員の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)【基準額1】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)		39,100,763	円
(ア)前年度の介護職員の賃金の総額		52,911,151	円
	(イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額	10,985,736	円
	(ウ)前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額(その他の職種に支払われた額を除く)	2,824,652	円
	(エ)前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額	0	円
⑤ 賃金改善実施期間	令和 3 年 4 月 ～ 令和 4 年 3 月		

(2)介護職員等特定処遇改善加算

① 算定する特定加算の区分	加算 I		
④ 特定加算の算定対象月	令和3年4月～令和4年3月		
⑤ 令和 3 年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額(㉔)		3,967,056	円
⑥ 賃金改善の見込額(i-ii)	(右欄の額は⑤欄の額を上回ること)		3,982,163 円
i) 特定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)		81,154,487	円
ii) 前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)【基準額2】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)		77,172,324	円
(ア)前年度の賃金の総額		91,606,767	円
	(イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額	10,985,736	円
	(ウ)前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額	3,448,707	円
	(エ)前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額	0	円
月額平均8万円の賃金改善となる者又は改善後の賃金が年額440万円となる者		1	人(見込)
⑧ 賃金改善実施期間(㉕)	令和 3 年 4 月 ～ 令和 4 年 3 月 (12 か月)		

(3)賃金改善を行う賃金項目及び方法

イ 介護職員処遇改善加算

賃金改善を行う給与	○介護職員の基本給の引き上げ 引き上げ額は、年齢、資格、経験、技能、勤務成績等を考慮して各人ごとに決定 基本給 常勤職員の月給 毎年300円～2,000円程度の増額 非常勤職員 毎年、時間給を10円程度の増額		
	(上記取組の開始時期)	平成 29 年 4 月	実施済

ロ 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考え方	○次の条件を満たす介護職員を「経験・技能のある介護職員」として、具体的な支給額は人事課を踏まえて決定 ①介護職員として概ね10年以上(他施設での勤務を含む)の経験がある者 ②介護福祉士の資格を有する者 ③勤務成績の評価が良好である者		
賃金改善を行う職員の範囲	(A)経験・技能のある介護職員 (B)他の介護職員 (C)その他の職種		
具体的な取組内容	(賃金改善に関する規定内容)		
	○処遇改善手当を新設 支給額は、年齢、資格、経験、技能、勤務成績等を考慮して次のとおり支給 ・経験・技能のある介護職員 月額 18,000円 ・その他の介護職員 月額 8,500円 ・その他の職種の職員 月額 4,000円 ○非常勤職員の時給を20円引き上げる。 ○統括主任(介護職)の主任手当を5,000円増額する。		
	(上記取組の開始時期)	令和 1 年 10 月	実施済

2 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

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

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。 ①資格のない職員に対し、初任者研修受講費用2分の1を助成する。 ②介護福祉士の資格を取得させるため、実務者研修の費用を全額助成している。 ③喀痰・吸引特定職員の資格を取得させるため、研修費を助成している。
---	--

キャリアパス要件Ⅲ

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。
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。
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。

3 職場環境等要件について＜共通＞

次の取り組みを実施する。

区分	内容
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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等 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
腰痛を含む心身の健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの醸成	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モチベーションを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

5 見える化要件について＜特定加算＞

※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

自社のホームページに掲載	3 / 5	掲載予定
--------------	-------	------