

「介護職員処遇改善加算」及び 「介護職員等特定処遇改善加算」の概要

令和3年1月29日(金)
鳥取県 福祉保健部 ささえあい福祉局 長寿社会課

1

1 基本的考え方

- **介護職員処遇改善加算**（以下「**処遇改善加算**」という。）は、平成23年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金（以下「**交付金**」という。）による賃金改善の効果を継続する観点から、平成24年度から交付金を円滑に介護報酬に移行し、交付金の対象であった**介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てる目的に創設**されたものである。
- このため、当該交付金の交付を受けていた介護サービス事業者又は介護保険施設（以下「**介護サービス事業者等**」という。）は、原則として交付金による賃金改善の水準を維持することが求められる。

平成27年度介護報酬改定

事業主が介護職員の資質向上や雇用管理の改善をより一層推進し、介護職員が積極的に資質向上やキャリア形成を行うことができる労働環境を整備するとともに、介護職員自身が研修等を積極的に活用することにより、介護職員の社会的・経済的な評価が高まっていく好循環を生み出していくことを踏まえ、**事業主の取組がより一層促進されるよう処遇改善加算を拡充**した。

平成29年度介護報酬改定

介護人材の職場定着の必要性、介護福祉士に期待される役割の増大、介護サービス事業者等による昇給や評価を含む賃金制度の整備・運用状況などを踏まえ、事業者による、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築を促すため、**更なる処遇改善加算の拡充**を行った。

平成30年度介護報酬改定

処遇改善加算 (IV) 及び (V)について、要件の一部を満たさない事業者に対し、減算された単位数での処遇改善加算の取得を認める区分であることや、当該区分の取得率や報酬体系の簡素化の観点を踏まえ、**一定の経過措置期間を設け、これを廃止**するとともに、処遇改善加算の対象となるサービスに、介護医療院サービス（及び介護医療院が行う（介護予防）短期入所療養介護）を加えた。

令和元年度介護報酬改定

介護職員の確保・定着につなげていくため、処遇改善加算に加え、**介護職員等特定処遇改善加算**（以下「**特定加算**」という。）を創設し、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとし、更なる処遇改善を行った。

2 処遇改善加算等の仕組みと賃金改善の実施等

(1) 処遇改善加算等の仕組み

- 処遇改善加算及び特定加算は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算（処遇改善加算等を除く。）を加えた 1月当たりの総単位数にサービス別加算率（P11を参照）を乗じて単位数を算定する。

$$\text{各事業所の介護報酬総単位数} \times \text{サービス別加算率} = \text{加算額}$$

(処遇改善加算：加算Ⅰ～Ⅴ、特定加算：加算Ⅰ・Ⅱ)

※処遇改善加算等は除く。

(2) 処遇改善加算等の算定額に相当する賃金改善の実施

- 介護サービス事業者等は、処遇改善加算等の算定額に相当する介護職員の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）を含む。）の改善（以下「賃金改善」という。）を実施しなければならない。
- 処遇改善加算等を取得した介護サービス事業者等は、処遇改善加算等の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、取得する加算に応じた基準を満たすこと。

<賃金改善に係る留意点>

①	賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする賃金項目を特定した上で行うこと。
②	特別な事情（P 9を参照）がある場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させないこと。
③	安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。
④	賃金改善は、処遇改善加算と特定加算による賃金改善とを区別した上で、介護サービス事業者等における処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者の独自の賃金改善額を除いた賃金の水準と、各介護サービス事業者の独自の賃金改善額を含む処遇改善加算等を取得し実施される賃金の水準との差分により判断すること。

3

3 計画書の作成

(1) 介護職員処遇改善加算

- 処遇改善加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、処遇改善加算を取得する月の前々月の末日までに、次の①から④までに掲げる事項等について記載した介護職員処遇改善計画書を作成し、各指定権者へ提出すること。

事項	内容
① 処遇改善加算の見込額	賃金改善実施期間における処遇改善加算の見込額
② 賃金改善の見込額	賃金改善実施期間における賃金改善の見込額
③ 賃金改善実施期間	原則、4月から翌年の3月まで
④ 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（基本給、手当、賞与等）、賃金改善の対象職員など

- 取得する処遇改善加算の区分に応じた要件を満たすこと。
- また、取得する処遇改善加算の区分に応じた事項を介護職員処遇改善計画書に記載すること。

	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
キャリアパス要件Ⅰ	◎	◎	○ (Ⅰ・Ⅱのいずれか)	○	×
キャリアパス要件Ⅱ	◎	◎			×
キャリアパス要件Ⅲ	◎	×	×	×	×
職場環境等要件	◎	◎	◎	○	×

4

◎：必須 ○：いずれかを満たすこと ×：満たさなくてもよい

(2) 介護職員等特定処遇改善加算

- 特定加算による賃金改善を行うに当たり、**経験・技能のある介護職員を定義した上で、介護サービス事業所等に従事する全ての職員を下表上段のグループに割り振ること。**

	経験・技能のある介護職員【A】	他の介護職員【B】	その他の職種【C】
配分対象	介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者 ※具体的には、介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業者の裁量で設定することとする。	「経験・技能のある介護職員」を除く介護職員	「介護職員」以外の職員

- また、実際の配分に当たっては、各グループにおける平均賃金改善額等について、次の①から④のとおりとすること。

①	経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善見込額が月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上であること。	【A】	【B】	【C】
②	経験・技能のある介護職員の賃金改善見込額は、他の介護職員の2倍以上であること。	2以上	1	0.5以下
③	他の介護職員の賃金改善見込額は、その他の職種の2倍以上であること。			
④	その他の職種の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこと。			

- 特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、**特定加算を取得する月の前々月の末日までに**、次の①から⑦までに掲げる事項等について記載した**介護職員等特定処遇改善計画書を作成し、各指定権者へ提出すること。**

	事項	内容
①	特定加算の見込額	賃金改善実施期間における特定加算の見込額
②	賃金改善の見込額	賃金改善実施期間における賃金改善の見込額
③	グループ毎の平均賃金改善額	賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループ毎の平均額
④	前年度のグループ毎の平均賃金額	特定加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の賃金の総額
⑤	経験・技能のある介護職員の改善額	月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者の見込数
⑥	賃金改善実施期間	原則、4月から翌年の3月まで
⑦	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（基本給、手当、賞与等）、賃金改善の対象職員など

5

- 取得する特定加算の**区分に応じた要件を満たすこと。**
- また、**取得する特定加算の区分に応じた事項**を介護職員等特定処遇改善計画書に**記載**すること。

算定要件		特定加算Ⅰ	特定加算Ⅱ	要件の内容
①	職場環境等要件	◎	◎	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成20年10月から届出をする日の属する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。 ○ この処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。 <p>※処遇改善加算と特定加算において、異なる取組を行うことまでを求めるものではないこと。</p>
②	介護福祉士の配置等要件	◎	×	<ul style="list-style-type: none"> ○ サービス提供体制強化加算の最も上位の区分を算定していること。
③	処遇改善加算要件	◎	◎	<ul style="list-style-type: none"> ○ 処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定していること <p>※特定加算と同時に処遇改善加算にかかる計画書の届出を行い、算定される場合を含む。</p>
④	見える化要件	◎	◎	<ul style="list-style-type: none"> ○ 特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。 <p>※具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。 ※当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。</p>

6

4 実績報告書等の作成

(1) 介護職員処遇改善加算

- 処遇改善加算を取得した介護サービス事業者等は、各事業年度における最終の支払いがあった月の翌々月の末日までに、次の①から②までに掲げる事項等について記載した介護職員処遇改善実績報告書を作成し、当該介護サービス事業者等の指定権者へ提出すること。（報告書は2年間保存すること。）

事項	内容
① 処遇改善加算の総額	賃金改善実施期間における処遇改善加算の総額
② 賃金改善所要額	賃金改善実施期間における賃金改善の総額

(2) 介護職員等特定処遇改善加算

- 特定加算を取得した介護サービス事業者等は、各事業年度における最終の支払いがあった月の翌々月の末日までに、次の①から④までに掲げる事項等について記載した介護職員等特定処遇改善実績報告書を作成し、当該介護サービス事業者等の指定権者へ提出すること。（報告書は2年間保存すること。）

事項	内容
① 特定加算の総額	賃金改善実施期間における特定加算の総額
② 賃金改善所要額	賃金改善実施期間における賃金改善の総額
③ グループ毎の平均賃金改善額	賃金改善実施期間における賃金改善に要するグループ毎の平均額
④ 経験・技能のある介護職員の改善額	月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の数

7

5 届出内容を証明する資料の保管及び提示

- 処遇改善加算等を取得しようとする介護サービス事業者等は、計画書の提出に当たり、計画書のチェックリストを確認するとともに、記載内容の根拠となる資料及び次の①及び②の書類を適切に保管し、指定権者から求めがあった場合には速やかに提示すること。

書類	留意事項・書類例
① 労働基準法第89条に規定する就業規則	賃金・退職手当・臨時の賃金等に関する規程、キャリアパス要件Ⅰに係る任用要件及び賃金体系に関する規程、キャリアパス要件Ⅲに係る昇給の仕組みに関する規程を就業規則と別に作成している場合には、それらの規程を含む。
② 労働保険に加入していることが確認できる書類	労働保険関係成立届、労働保険概算・確定保険料申告書等

8

6 指定権者への変更等の届出

(1) 変更の届出

- 介護サービス事業者等は、処遇改善加算等を取得する際に提出した計画書から、次の①から⑥までのいずれで変更があった場合には、当該事項に係る変更の届出を当該介護サービス事業者等の指定権者に提出すること。

変更の届出が必要となる場合	
①	会社法の規定による吸収合併、新設合併等により、計画書の作成単位が変更となる場合
②	複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業者で、当該申請に関する介護サービス事業所等に増減が生じた場合
③	就業規則を改正した場合 ※介護職員の処遇に関する内容に限る。
④	キャリアパス要件等に関する適合状況に変更あった場合 ※該当する処遇改善加算の区分に変更が生じる場合又は処遇改善加算（Ⅲ）・（Ⅳ）を算定している場合におけるキャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ及び職場環境等要件の要件間の変更が生じる場合に限る。
⑤	介護福祉士の配置等要件に関する適合状況に変更があり、該当する加算の区分に変更が生じる場合
⑥	前年度の賃金改善の総額又は前年度のグループ毎の平均賃金額に変更がある場合 ※上記①から⑤までのいずれかに該当する場合及び（2）特別事情届出書に該当する場合を除く。

(2) 特別事情届出書

- 事業の継続を図るために、職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、次の①から④までの事項を記載した届出書を提出すること。

特別事情届出書に記載する内容	
①	処遇改善加算等を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
②	介護職員の賃金水準の引き下げの内容 ※特定加算を取得し、その他の職種を賃金改善の対象としている介護サービス事業所等はその他の職種の職員を含む。
③	当該法人の経営及び介護職員の賃金水準の改善の見込み
④	介護職員の賃金水準を引き下げるについて適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きに関して、労使の合意の時期及び方法

7 処遇改善加算等の停止

- 指定権者は、処遇改善加算等を取得する介護サービス事業者等が次の①又は②に該当する場合は、既に支給された処遇改善加算等の一部若しくは全部を不正受給として返還させること又は処遇改善加算等を取り消すことができる。

不正受給となる場合	
①	処遇改善加算等の算定額に相当する賃金改善が行われていない、賃金水準の引き下げを行いながら特別事情届出書の届出が行われていない等、算定要件を満たさない場合
②	虚偽又は不正の手段により加算を受けた場合

(参考) サービス別加算率

1. 加算算定対象サービス

サービス区分	特定加算		処遇改善加算				
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
・訪問介護							
・夜間対応型訪問介護	6. 3 %	4. 2 %	13. 7 %	10. 0 %	5. 5 %		
・定期巡回・随時対応型訪問介護看護							
・(介護予防) 訪問入浴介護	2. 1 %	1. 5 %	5. 8 %	4. 2 %	2. 3 %		
・通所介護	1. 2 %	1. 0 %	5. 9 %	4. 3 %	2. 3 %		
・地域密着型通所介護			4. 7 %	3. 4 %	1. 9 %		
・(介護予防) 通所リハビリテーション	2. 0 %	1. 7 %	8. 2 %	6. 0 %	3. 3 %		
・(介護予防) 特定施設入居者生活介護	1. 8 %	1. 2 %	10. 4 %	7. 6 %	4. 2 %	加算(III)により算出した単位 × 0. 9	加算(III)により算出した単位 × 0. 8
・地域密着型特定施設入居者生活介護			10. 2 %	7. 4 %	4. 1 %		
・(介護予防) 認知症対応型通所介護	3. 1 %	2. 4 %	11. 1 %	8. 1 %	4. 5 %		
・(介護予防) 小規模多機能型居宅介護	1. 5 %	1. 2 %					
・看護小規模多機能型居宅介護			2. 6 %	1. 9 %	1. 0 %		
・(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	3. 1 %	2. 3 %	2. 6 %	1. 9 %	1. 0 %		
・介護老人福祉施設							
・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	2. 7 %	2. 3 %	8. 3 %	6. 0 %	3. 3 %		
・(介護予防) 短期入所生活介護							
・介護老人保健施設							
・(介護予防) 短期入所療養介護(老健)	2. 1 %	1. 7 %	3. 9 %	2. 9 %	1. 6 %		
・介護療養型医療施設							
・(介護予防) 短期入所療養介護(病院等)	1. 5 %	1. 1 %	2. 6 %	1. 9 %	1. 0 %		
・介護医療院							
・(介護予防) 短期入所療養介護(医療院)	1. 5 %	1. 1 %	2. 6 %	1. 9 %	1. 0 %		

2. 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
(介護予防) 訪問看護、(介護予防) 訪問リハビリテーション、(介護予防) 福祉用具貸与、特定(介護予防) 福祉用具販売、(介護予防) 居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0 %

11

(参考) 「キャリアパス要件」

区分	要件	内容
キャリアパスⅠ	右のイ、ロ及びハを満たすこと。	<p>イ 介護職員の任用の際ににおける職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。</p> <p>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（一時金等の臨時に支払われるものを除く。）について定めていること。</p> <p>ハ イ及びロの内容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こと。</p>
キャリアパスⅡ	右のイ及びロを満たすこと。	<p>イ 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び一又は二に掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。</p> <p>一 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（OJT、OFF-JT等）するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。</p> <p>二 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること。</p> <p>ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。</p>
キャリアパスⅢ	右のイ及びロを満たすこと。	<p>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こと。具体的には、次の一から三までのいずれかに該当する仕組みであること。</p> <p>一 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であること。</p> <p>二 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であること。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業者や法人で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>三 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であること。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> <p>ロ イの内容について、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こと。</p>

12

(参考) 「職場環境等要件」

区分	内容
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） ○ 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 ○ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ○ 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・待遇の改善	<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 ○ I C T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

13

(参考) 処遇改善加算等の取得状況（鳥取県内）

令和3年1月1日時点

- 処遇改善加算の取得状況では、全体の約85%の事業所が処遇改善加算を取得しており、そのうち、約72%の事業所が「加算Ⅰ」を取得している。
- また、特定加算の取得状況では、処遇改善加算「加算Ⅰ～Ⅲ」を取得している事業所のうち約70%の事業所が特定加算を取得しており、そのうち、約51%の事業所が「加算区分Ⅰ」を取得している。

	取得(届出)をしている						取得(届出)をしていない
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ		
処遇改善加算	85.3%	71.7%	4.9%	6.8%	0.5%	1.4%	14.7%
特定加算	69.7%	51.2%	18.5%	-	-	-	30.3%

14

(参考) 処遇改善加算等の取得促進について

- 鳥取県では、介護サービス事業者等における処遇改善加算等の新規取得や、より上位の区分の取得に向けた支援を行う「介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業（※）」を実施しております。
- 本事業は、令和2年度に引き続き、令和3年度も継続して実施予定ですので、ぜひ、ご活用ください。

※「公益財団法人介護労働安定センター鳥取支部」への委託事業

令和2年度 鳥取県委託事業 「介護職員処遇改善加算取得相談窓口設置事業」

「介護職員処遇改善加算」取得に向けて！

専門家による 個別相談 のご案内

介護職員のためのキャリアアップの仕組みを作ったり、職場環境の改善を行ったりすることで、介護職の賃金を上げ、処遇改善を図ることで働きがいのある「魅力ある職場づくり」のための実践事例と企画事例への移行を図り、取組の実績を示すとともに、専門家（社会保険労務士）が事務所の直接訪問し、制度概要の説明から申請取得に向けたアドバイスを、事業所の状況に合わせてご対応させていただきます。

対象事業所
加算区分が「加算Ⅳ」「加算Ⅴ」または、未取得の事業者。もしも、介護職員等特定派遣加算の導入が既に実現している事業者。

相談時間
1事業所あたり最大3回程度訪問
1回の支援 ⇒ 1時間30分程度

相談費用 無料

事業所とコンサルタントの承認があれば、非面接（電話、オンライン通話）での支拂も可能です！

「介護職員処遇改善加算」の概要

介護職員待遇改善加算とは、全5区分からなる区分ごとに設定された要件を満たした場合事業所へ働く介護職員の方の賃金改善を行うための加算です。
◆「加算Ⅳ」および「加算Ⅴ」は、一定の経営措置期間の後、廃止される予定です。

※専門家（社会保険労務士）が事務所の直接訪問し、制度概要の説明から申請取得に向けたアドバイスを行います。

〒680-0857 鳥取市幸町116山田ビル2階2号
TEL：0857-21-6572 FAX：0857-21-6572

お申し込み希望の方は、画面の「無料相談申込票」をFAX(0857-21-6572)ください。

URL : http://www.kaigo-center.or.jp/shibu/tottori/r2_yogokaizen.pdf

【申込日】 FAX: 0857-21-6572	
年 月 日	
令和2年度 鳥取県委託事業 「介護職員処遇改善加算取得相談窓口設置事業」	
無料相談申込票	
法人名	
事業所名	
加算届出区分	※処遇改善加算の届出状況で該当するもの〇で囲んで下さい。 ・加算Ⅰ・加算Ⅱ・加算Ⅲ・加算Ⅳ・加算Ⅴ・加算未届出
所在地	〒 -
TEL:	- - FAX: - -
役職	氏名
セーブの種類	
<p>■該当するもの〇で記入ください。（複数選択可）</p> <p>① 処遇改善加算に必要な人事・労遇制度について ()</p> <p>② 無理のない定期評議会の組み立てることはどうすればいいか ()</p> <p>③ 職員への支給方法をどのようにすべきか ()</p> <p>④ 就業規則・賃金規程の変更方法について ()</p> <p>⑤ キャリアパスの構築や升給計画の立て方について ()</p> <p>⑥ 処遇改善加算の制度で活用できる助成金の申請方法について ()</p> <p>⑦ その他 ※以下に相談内容の概要をご記入ください。 []</p>	
希望相談日時	第1希望 月 日 (: ~ :) 第2希望 月 日 (: ~ :) 第3希望 月 日 (: ~ :)
<small>【個人情報の取り扱いについて】</small> <small>個人情報の取扱いに関する規定により、おおむね1年間個人情報を保管し、ご本人の権利に基づき、個人情報の開示、変換・加工、利用停止、消去等の権利を尊重する旨の記載を行っております。上記以外の目的で使用いたしません。</small>	
【実施決定欄】	
コンサルタント名	実施日時
	年 月 日 (: ~ :)
	実施場所
	立会担当

15

(参考) 県内各指定権者（届出先・問合せ先）一覧

各地区	各指定権者（届出先・問合せ先）
東部地区	<鳥取市福祉部地域福祉課指導監査室> 〒680-8571 鳥取市幸町71番地 TEL：0857-30-8204 FAX：0857-20-3043 メールアドレス： shidokansa@city.tottori.lg.jp
中部地区	<中部総合事務所福祉保健局地域福祉支援課 指導支援担当> 〒682-0802 倉吉市東巣城町2 TEL：0858-23-3128 FAX：0858-23-4803 メールアドレス： chubu_fukushihoken@pref.tottori.lg.jp
西部地区 (以下を除く)	<西部総合事務所福祉保健局福祉企画課 指導支援担当> 〒683-0802 米子市東福原一丁目1-45 TEL：0859-31-9314 FAX：0859-34-1392 メールアドレス： seibu_fukushihoken@pref.tottori.lg.jp
南部町・伯耆町・日吉津村 (居宅サービスに限る。)	<南部箕輪屋広域連合事務局> 〒683-0351 西伯郡南部町法勝寺377-1 TEL：0859-39-6222 FAX：0859-39-6223 メールアドレス： nan-mino@sanmedia.or.jp

※地域密着型サービスについては、各市町等介護保険担当課へお問い合わせください。

16