

加算届出等チェック表 《定期巡回・随時対応型訪問介護看護》

加算等届出項目	項目（算定要件）	チェック	備考（既定様式等）
緊急時訪問看護加算	1 利用者又はその家族等から電話等により看護に関する意見を求められた場合に常時対応できる体制にある事業所において、緊急時訪問を行う体制にあることを説明し、その同意を得ること。 2 介護保険の給付対象となる訪問看護サービスを行った日の属する月の所定単位数に加算すること。 なお当該加算を算定した場合、同月に訪問看護及び看護小規模多機能型居宅介護を利用した場合の緊急時訪問看護加算並びに同月に医療保険の訪問看護を利用した場合の24時間対応体制加算は算定できないこと。 3 1人の利用者に対し、1か所の事業所に限り算定できること。 このため、他の事業所から緊急時訪問看護加算に係る訪問看護を受けていないかを利用者を確認すること。		
特別管理加算（Ⅰ）	1 利用者が在宅悪性腫瘍等患者指導管理若しくは在宅気管切開患者指導管理を受けている状態又は気管カニューレ若しくは留置カテーテルを使用している状態であること。 2 特別管理加算（Ⅱ）を算定していないこと。		
特別管理加算（Ⅱ）	1 利用者が①、在宅自己腹膜灌かん流指導管理、在宅血液透析指導管理、在宅酸素療法指導管理、在宅中心静脈栄養法指導管理、在宅成分栄養経管栄養法指導管理、在宅自己導尿指導管理、在宅持続陽圧呼吸療法指導管理、在宅自己疼とう痛管理指導管理又は在宅肺高血圧症患者指導管理を受けている状態、②人工肛門又は人工膀胱を設置している状態、③真皮を越える褥瘡の状態、④点滴注射を週三日以上行う必要があると認められる状態であること。 2 特別管理加算（Ⅰ）を算定していないこと。		
ターミナルケア加算	1 ターミナルケアを受ける利用者について24時間連絡できる体制を確保しており、かつ、必要に応じて、訪問看護を行うことができる体制を整備していること。 2 主治医との連携の下、訪問看護におけるターミナルケアに係る計画及び支援体制について利用者及びその家族等に対して説明し、同意を得てターミナルケアを行うこと。 3 ターミナルケアの提供について利用者の身体状況の変化等必要な事項が適切に記録されていること。 4 1人の利用者に対し、1か所の事業所に限り算定できること。 5 1つの事業所において、死亡日及び死後14日以内に医療保険又は介護保険の給付の対象となる訪問看護をそれぞれ1日以上実施した場合は、最後に実施した保険制度においてターミナルケア加算等を算定すること。 6 ターミナルケアを実施中に、死亡診断を目的として医療機関へ搬送し、24時間以内に死亡が確認される場合等については、ターミナルケア加算を算定することができること。 7 他の医療及び介護関係者と十分な連携を図るよう努めること。		
初期加算	1 利用を開始した日から起算して30日以内の期間について算定すること。 2 30日を超える病院又は診療所への入院の後に利用を再び開始した場合も算定できること。		
退院時共同指導加算	1 病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院に入院中又は入所中の者が退院又は退所するに当たり、看護師等が退院時共同指導を行った後に、当該者の退院又は退所後、初回の訪問看護サービスを実施した場合に、1人の利用者当該者の退院又は退所につき1回（厚生労働大臣が定める状態（利用者等告示第6号を参照のこと。）にある利用者について、複数日に退院時共同指導を行った場合は2回）に限り、当該加算を算定できること。初回の訪問看護サービス実施日の属する月に算定すること。 なお、当該加算を算定する月の前月に退院時共同指導を行っている場合においても算定できること。 2 2回の当該加算の算定が可能である利用者（①の厚生労働大臣が定める状態の者）に対して複数の定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所、看護小規模多機能型居宅介護事業所又は訪問看護ステーションが退院時共同指導を行う場合は、1回ずつの算定も可能であること。 3 複数の定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所等が退院時共同指導を行う場合は、主治医の所属する保険医療機関又は介護老人保健施設若しくは介護医療院に対し、他の定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所等における退院時共同指導の実施の有無について確認すること。 4 同月に訪問看護及び看護小規模多機能型居宅介護を利用した場合の当該各サービスにおける退院時共同指導加算並びに同月に医療保険における訪問看護を利用した場合の当該訪問看護における当該加算は算定できないこと（②の場合を除く）。 5 退院時共同指導を行った場合は、その内容を訪問看護サービス記録書に記録すること。		
総合マネジメント体制強化加算	1 利用者の心身の状況又はその家族等を取り巻く環境の変化に応じ、随時、計画作成責任者、看護師、准看護師、介護職員その他の関係者が共同し、定期巡回・随時対応型訪問介護看護計画を見直ししていること。 2 地域の病院、診療所、介護老人保健施設その他の関係施設に対し、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所が提供することのできる定期巡回・随時対応型訪問介護看護の具体的内容を情報提供していること。		

※各項目（算定要件）について、適合していることが分かる資料を添付してください。

加算等届出項目	項目（算定要件）	チェック	備考（既定様式等）
生活機能向上連携加算（Ⅰ）	1 生活機能向上連携加算（Ⅱ）の1、3、4に該当していること。		
	2 定期巡回・随時対応型訪問介護看護計画の作成に当たり、理学療法士等は、当該利用者のADL及びIADLに関する状況について、訪問リハビリテーション事業所、通所リハビリテーション事業所又はリハビリテーションを実施している医療提供施設の場合において把握し、又は定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所の計画作成責任者と連携してICTを活用した動画やテレビ電話を用いて把握した上で、当該定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所の計画作成責任者に助言を行うこと。 なお、ICTを活用した動画やテレビ電話を用いる場合は、理学療法士等がADL及びIADLに関する利用者の状況について適切に把握することができるよう、理学療法士等と計画作成責任者と事前に方法を調整するものとする。		
	3 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所の計画作成責任者は、2の助言に基づく生活機能アセスメントを行い、定期巡回・随時対応型訪問介護看護計画を作成すること。 なお、定期巡回・随時対応型訪問介護看護計画に2の助言の内容を記載すること。		
	4 本加算は、定期巡回・随時対応型訪問介護看護計画に基づきサービス提供した初回の月に限り算定すること。 なお、1の助言に基づき定期巡回・随時対応型訪問介護看護計画を見直した場合は、本加算を算定することは可能であるが、利用者の急性増悪等により定期巡回・随時対応型訪問介護看護計画を見直した場合を除き、定期巡回・随時対応型訪問介護看護計画に基づきサービス提供した翌月及び翌々月は本加算を算定しないこと。		
	5 3月経過後、目標の達成度合いにつき、利用者及び理学療法士等に報告すること。 なお、再度1の助言に基づき定期巡回・随時対応型訪問介護看護計画を見直した場合は、本加算の算定が可能であること。		
生活機能向上連携加算（Ⅱ）	1 利用者の日常生活において介助等を必要とする行為について、単に訪問介護員等が介助等を行うのみならず、利用者本人が、日々の暮らしの中で当該行為を可能な限り自立して行うことができるよう、その有する能力及び改善可能性に応じた具体的目標を定めた上で、訪問介護員等が提供する内容を定めた計画であること。		
	2 訪問リハビリテーション事業所、通所リハビリテーション事業所又はリハビリテーションを実施している医療提供施設（病院にあっては、認可病床数が200床未満のもの又は当該病院を中心として半径4キロメートル以内に診療所が存在しないものに限る。）の理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は医師（「理学療法士等」という。）が利用者の居宅を訪問する際に計画作成責任者が同行する又は当該理学療法士等及び計画作成責任者が利用者の居宅を訪問した後に共同してカンファレンス（サービス担当会議を除く。）を行い、当該利用者のADL及びIADLに関する利用者の状況につき、理学療法士等と計画作成責任者が共同して、現在の状況及びその改善可能性の評価を行うこと。 この場合の「リハビリテーションを実施している医療提供施設」は、診療報酬における疾患別リハビリテーション料の届出を行っている病院若しくは診療所又は介護老人保健施設、介護療養型医療施設若しくは介護医療院であること。		
	3 定期巡回・随時対応型訪問介護看護計画に、生活機能アセスメント結果の他、その他の日々の暮らしの中で必要な機能の向上に資する内容（①～④）を記載すること。 ①利用者が日々の暮らしの中で可能な限り自立して行おうとする行為の内容②生活機能アセスメントの結果に基づき、①の内容について定めた3月を目途とする達成目標 ③②の目標を達成するために経過的に達成すべき各月の目標、④②及び③の目標を達成するために訪問介護員等が行う介助等の内容。		
	4 ③の②及び③の達成目標は、利用者の意向及び利用者を担当する介護支援専門員の意見も踏まえ策定し、利用者自身がその達成度合いを客観視でき、当該利用者の意向向上につながるよう、例えば当該目標に係る生活行為の回数や当該生活行為を行うために必要となる基本的な動作の時間数といった数値を用いる等、可能な限り具体的かつ客観的な指標を用いて設定すること。		
	5 本加算は2の評価に基づき、初回のサービス提供日が属する月をさき3月を限度として算定でき、3月を超えて本加算を算定しようとする場合は、再度2の評価に基づき定期巡回・随時対応型訪問介護看護計画を見直す必要があること。 なお、当該3月の間に利用者に対する訪問リハビリテーション又は通所リハビリテーション等の提供が終了した場合も、3月間は本加算の算定が可能であること。		
6 本加算を算定する期間中は、各月における目標の達成度合いにつき、利用者及び理学療法士等に報告し、必要に応じて利用者の意向を確認し、当該理学療法士等から必要な助言を得た上で、利用者のADL及びIADLの改善状況及び③の②の達成目標を踏まえた適切な対応を行うこと。			
サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ	1 すべての従業者に対し、従業者ごとに研修計画を作成し、研修を実施又は実施を予定していること。		
	2 利用者に関する情報や留意事項の伝達又は従業者の技術指導を目的とした会議を定期的開催していること。		
	3 当該事業所のすべての従業者に対し、健康診断等を定期的実施すること。		
	4 当該事業所の訪問介護員等の総数のうち、介護福祉士の割合が4割以上又は介護福祉士、実務者研修修了者及び旧介護職員基礎研修課程修了者の占める割合が6割以上であること。 《職員の割合の算出にあたって》 ・常勤換算方法により算出した前年度（3月を除く）の平均を用いること。 ※前年度の実績が6か月に満たない事業所は届出日の属する月の前3か月における平均値を用いること。		
	5 サービス提供体制強化加算（Ⅰ）ロ、サービス提供体制強化加算（Ⅱ）、又は（Ⅲ）を算定していないこと。		
サービス提供体制強化加算（Ⅰ）ロ	1 すべての従業者に対し、従業者ごとに研修計画を作成し、研修を実施又は実施を予定していること。		
	2 利用者に関する情報や留意事項の伝達又は従業者の技術指導を目的とした会議を定期的開催していること。		
	3 当該事業所のすべての従業者に対し、健康診断等を定期的実施すること。		
	4 当該事業所の訪問介護員等の総数のうち、介護福祉士の割合が3割以上又は介護福祉士、実務者研修修了者及び旧介護職員基礎研修課程修了者の占める割合が5割以上であること。 《職員の割合の算出にあたって》 ・常勤換算方法により算出した前年度（3月を除く）の平均を用いること。 ※前年度の実績が6か月に満たない事業所は届出日の属する月の前3か月における平均値を用いること。		
	5 サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ、サービス提供体制強化加算（Ⅱ）、又は（Ⅲ）を算定していないこと。		

※各項目（算定要件）について、適合していることが分かる資料を添付してください。

加算等届出項目	項目（算定要件）	チェック	備考（既定様式等）
サービス提供体制強化加算（Ⅱ）	1 すべての従業者に対し、従業者ごとに研修計画を作成し、研修を実施又は実施を予定していること。		
	2 利用者に関する情報や留意事項の伝達又は従業者の技術指導を目的とした会議を定期的に開催していること。		
	3 当該事業所のすべての従業者に対し、健康診断等を定期的実施すること。		
	4 当該事業所の従業者の総数のうち、常勤職員の占める割合が6割以上であること。 《職員の割合の算出にあたって》 ・常勤換算方法により算出した前年度（3月を除く）の平均を用いること。 ※前年度の実績が6か月に満たない事業所は届出日の属する月の前3か月における平均値を用いること。		
	5 サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ、サービス提供体制強化加算（Ⅰ）ロ、又は（Ⅲ）を算定していないこと。		
サービス提供体制強化加算（Ⅲ）	1 従業者ごとの研修計画の作成及び実施又は実施を予定していること。		
	2 利用者に関する情報や留意事項の伝達又は従業者の技術指導を目的とした会議を定期的に開催していること。		
	3 当該事業所のすべての従業者に対し、健康診断等を定期的実施すること。		
	4 当該事業所の従業者の総数のうち、勤続年数3年以上の者の占める割合が3割以上であること。 《職員の割合の算出にあたって》 ・常勤換算方法により算出した前年度（3月を除く）の平均を用いること。 ※前年度の実績が6か月に満たない事業所は届出日の属する月の前3か月における平均値を用いること。 《勤続年数の算出にあたって》 ・勤続年数とは各月の前月の末日時点における勤続年数をいう。 （例）H30.4における勤続年数とはH30.3.31時点での勤続年数を指す。 ・当該事業所における勤続年数に加え、同一法人の経営する他の介護サービス事業所、病院、社会福祉施設等においてサービスを利用者に直接提供する職員として勤務した年数を合算することができる。 5 サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ、サービス提供体制強化加算（Ⅰ）ロ、又は（Ⅱ）を算定していないこと。		
	5 サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ、サービス提供体制強化加算（Ⅰ）ロ、又は（Ⅱ）を算定していないこと。		
介護職員処遇改善加算Ⅰ	1 賃金改善に関する計画を策定し、計画に基づく措置を講じていること。		
	2 改善計画書を作成し、すべての介護職員に周知し、市長へ届け出ていること。		改善計画書：別紙様式2 (H29.3.9老発0309)
	3 介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施していること。		
	4 事業年度ごとに処遇改善に関する実績の報告を行うこと。	届出時は不課税	実績報告書：別紙様式3 (H29.3.9老発0309)
	5 労働保険料の納付が適正に行われていること。		
	6 キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、キャリアパス要件Ⅲ、職場環境等要件の全てを満たすこと。 （キャリアパス要件Ⅰ）次のイ、ロ及びハの全てに適合すること。 イ 介護職員の任用における職位、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除く。）を定めていること。 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（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。 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裏面で整備し、すべての介護職員に周知していること。 （キャリアパス要件Ⅱ）次のイ及びロの全てに適合すること。 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。 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。 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。 ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。 （キャリアパス要件Ⅲ）次のイ及びロの全てに適合すること。 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。 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 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所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。 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。 ロ イの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を裏面で整備し、全ての介護職員に周知していること。 （職場環境等要件） 平成27年4月から届け出を要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。）の内容を全ての介護職員に周知していること。		職場環境等要件：別紙1表4 (H29.3.9老発0309)
	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。 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 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所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。 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。 ロ イの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を裏面で整備し、全ての介護職員に周知していること。 （職場環境等要件） 平成27年4月から届け出を要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。）の内容を全ての介護職員に周知していること。		
	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。 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 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所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。 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。 ロ イの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を裏面で整備し、全ての介護職員に周知していること。 （職場環境等要件） 平成27年4月から届け出を要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。）の内容を全ての介護職員に周知していること。		
	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。 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 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所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。 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。 ロ イの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を裏面で整備し、全ての介護職員に周知していること。 （職場環境等要件） 平成27年4月から届け出を要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。）の内容を全ての介護職員に周知していること。		
	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。 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 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所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。 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。 ロ イの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を裏面で整備し、全ての介護職員に周知していること。 （職場環境等要件） 平成27年4月から届け出を要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。）の内容を全ての介護職員に周知していること。		
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。 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 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所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。 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。 ロ イの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を裏面で整備し、全ての介護職員に周知していること。 （職場環境等要件） 平成27年4月から届け出を要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。）の内容を全ての介護職員に周知していること。			

※各項目（算定要件）について、適合していることが分かる資料を添付してください。

加算等届出項目	項目（算定要件）	チェック	備考（既定様式等）
介護職員処遇改善加算Ⅱ	1 賃金改善に関する計画を策定し、計画に基づく措置を講じていること。		
	2 改善計画書を作成し、すべての介護職員に周知し、市長へ届け出ていること。		改善計画書：別紙様式2 (H29.3.9老発0309)
	3 介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施していること。		
	4 事業年度ごとに処遇改善に関する実績の報告を行うこと。	届出時は 不要です	実績報告書：別紙様式3 (H29.3.9老発0309)
	5 労働保険料の納付が適正に行われていること。		
	6 キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、職場環境等要件の全てを満たすこと。 (キャリアパス要件Ⅰ) 次のイ、ロ及びハの全てに適合すること。 イ 介護職員の任用における職位、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。 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（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。 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、すべての介護職員に周知していること。 (キャリアパス要件Ⅱ) 次のイ及びロの全てに適合すること。 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。 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。 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。 ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。 (職場環境等要件) 平成27年4月から届け出を要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。）の内容を全ての介護職員に周知していること。		
介護職員処遇改善加算Ⅲ	1 賃金改善に関する計画を策定し、計画に基づく措置を講じていること。		
	2 改善計画書を作成し、すべての介護職員に周知し、市長へ届け出ていること。		改善計画書：別紙様式2 (H29.3.9老発0309)
	3 介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施していること。		
	4 事業年度ごとに処遇改善に関する実績の報告を行うこと。	届出時は 不要です	実績報告書：別紙様式3 (H29.3.9老発0309)
	5 労働保険料の納付が適正に行われていること。		
	6 キャリアパス要件Ⅰ又はキャリアパス要件Ⅱのどちらかを満たすことに加え、職場環境等要件の全てを満たすこと。 (キャリアパス要件Ⅰ) 次のイ、ロ及びハの全てに適合すること。 イ 介護職員の任用における職位、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。 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（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。 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、すべての介護職員に周知していること。 (キャリアパス要件Ⅱ) 次のイ及びロの全てに適合すること。 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。 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。 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。 ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。 (職場環境等要件) 平成20年10月から届出を要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。）の内容を全ての介護職員に周知していること。		

※各項目(算定要件)について、適合していることが分かる資料を添付してください。

加算等届出項目	項目（算定要件）	チェック	備考（既定様式等）
介護職員処遇改善加算Ⅳ	1 賃金改善に関する計画を策定し、計画に基づく措置を講じていること。		
	2 改善計画書を作成し、すべての介護職員に周知し、市長へ届け出ていること。		改善計画書：別紙様式2 (H29.3.9老発0309)
	3 介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施していること。		
	4 事業年度ごとに処遇改善に関する実績の報告を行うこと。	届出時は 不要です	実績報告書：別紙様式3 (H29.3.9老発0309)
	5 労働保険料の納付が適正に行われていること。		
	6 キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、職場環境等要件のいずれかの要件を満たすこと。 (キャリアパス要件Ⅰ) 次のイ、ロ及びハの全てに適合すること。 イ 介護職員の任用における職位、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。 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（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。 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、すべての介護職員に周知していること。 (キャリアパス要件Ⅱ) 次のイ及びロの全てに適合すること。 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。 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。 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。 ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。 (職場環境等要件) 平成20年10月から届出を要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。）の内容を全ての介護職員に周知していること。		
介護職員処遇改善加算Ⅴ	1 賃金改善に関する計画を策定し、計画に基づく措置を講じていること。		
	2 改善計画書を作成し、すべての介護職員に周知し、市長へ届け出ていること。		改善計画書：別紙様式2 (H29.3.9老発0309)
	3 介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施していること。		
	4 事業年度ごとに処遇改善に関する実績の報告を行うこと。	届出時は 不要です	実績報告書：別紙様式3 (H29.3.9老発0309)
	5 労働保険料の納付が適正に行われていること。		
	6 キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、職場環境等要件のいずれかの要件も満たさないこと。 (キャリアパス要件Ⅰ) 次のイ、ロ及びハの全てに適合すること。 イ 介護職員の任用における職位、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。 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（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。 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、すべての介護職員に周知していること。 (キャリアパス要件Ⅱ) 次のイ及びロの全てに適合すること。 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。 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。 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。 ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。 (職場環境等要件) 平成20年10月から届出を要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。）の内容を全ての介護職員に周知していること。		
			職場環境等要件：別紙1表4 (H29.3.9老発0309)

※各項目(算定要件)について、適合していることが分かる資料を添付してください。