

別紙様式 2

福祉・介護職員等特定処遇改善計画書(令和1年度届出用)

事業所等情報

| | |
|----------------|---------------------|
| 障害福祉サービス等事業所番号 | 2 9 1 1 4 0 0 0 7 1 |
|----------------|---------------------|

| | | |
|---|------------|-----------------------------------|
| 事業者・開設者 | フリガナ 名称 | シャカイフクシハウジン タイキユウカイ 社会福祉法人 泰久会 |
| 主たる事務所の所在地 | 〒 | 637-0024 奈良県五條市滝町6番地の1 |
| | 電話番号 | 0747-26-6500 |
| 事業所等の名称 | フリガナ 名称 | 提供するサービス 別紙一覧表による |
| | 電話番号 | FAX番号 |
| 主たる事務所の所在地 | 〒 | |
| | 電話番号 | FAX番号 |
| 複数の事業所ごとに一括して提出する場合における一括して提出する事業所数 ※この場合、事業所等情報については、「別紙一覧表による」と記載すること。 | | 特定加算(Ⅰ)(2)事業所 特定加算(Ⅱ)(1)事業所 |

(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 | 福祉・介護職員等特定処遇改善加算 (Ⅰ Ⅱ <u>区分なし</u>) | |
| ② 現行の処遇改善加算の取得状況 | 福祉・介護職員処遇改善加算 (Ⅰ Ⅱ Ⅲ) | |
| ③ 福祉専門職員配置等加算等の取得状況 | 取得有 (<u>福祉専門職員配置等加算</u> ・ 特定事業所加算) <u>取得無</u> | |
| ④ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算算定対象月 | 令和1年10月 ~ 令和2年3月 | |
| ⑤ 令和1年度福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見込額 | 2,617,708 円 | |
| ⑥ 賃金改善の見込額(i-ii) | 2,617,734 円 | |
| | i) 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) | 141,467,661 円 |
| | ii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額 | 138,849,927 円 |
| ⑦ 経験・技能のある障害福祉人材(①)における平均賃金改善額((iii-iv)/v) | 548,433 円 ・ 5人 | |
| | iii) 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) | 23,253,189 円 |
| | iv) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額 | 22,704,756 円 |
| | v) 当該事業所における経験・技能のある障害福祉人材の人数 | 5人 |
| | 【そのうち、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(見込数) 2人】 | |
| ⑧ 他の障害福祉人材(②)における平均賃金改善額((vi-vii)/viii) | 1,939,196 円 ・ 47人 | |
| | vi) 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) | 104,631,244 円 |
| | vii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額 | 102,692,048 円 |
| | viii) 当該事業所における他の障害福祉人材の人数 | 47人 |
| ⑨ その他の職種(③)平均賃金改善額((ix-x)/xi) | 130,105 円 ・ 7人 | |
| | ix) 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) | 13,583,228 円 |
| | x) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額 | 13,453,123 円 |
| | xi) 当該事業所におけるその他の職種の人数 | 7人 |
| 【そのうち、改善後の賃金が最も高額な者の賃金(見込額) 4,238,729 円】 | | |
| ⑩ 賃金改善実施期間 | 令和1年12月 ~ 令和2年5月 | |
| ※原則10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はならない。 | | |
| ⑪ | <p>令和1年10月から令和1年12月までのサービス提供分に対する特定加算は令和2年2月給与支給時に、令和2年1月から令和2年3月までのサービス提供分に対する特定加算は令和2年5月給与支給時に、いずれも支給基準日(2月20日、5月20日)に在籍する職員に対し、一時金として支給する。なお、一時金の算出条件及び方法は以下のとおり。</p> <p>【一時金の算出条件】</p> <p>① 「経験・技能のある障害福祉人材」に該当する職員については、各3か月間の総勤務時間数に1を乗じ、これを調整後総勤務時間数(=ア)とする。</p> <p>② 「他の障害福祉人材」に該当する職員については、各3か月間の総勤務時間数に0.5を乗じ、これを調整後総勤務時間数(=イ)とする。</p> <p>③ 「その他の職種」に該当する職員については、各3か月間の総勤務時間数に0.25を乗じ、これを調整後総勤務時間数(=ウ)とする。</p> | |

| | |
|---|---|
| <p>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）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。なお①の「経験・技能のある障害福祉人材」の基準設定の考え方については必ず記載すること。</p> | <p>【一時金の算出方法】 「各3か月分の加算の総額」を「当該期間における加算支給対象職員全員の調整後総勤務時間数合計（＝ア＋イ＋ウ）で除して得た額」に「当該期間における加算支給対象職員個々の調整後総勤務時間数」を乗じる。</p> <p>①「経験・技能のある障害福祉人材」の基準設定は以下のとおり。 ・介護福祉士資格を保有し、現に生活支援員として勤務する正職員であって、職能等級が3級以上の者 ・介護福祉士資格を保有し、現に世話人として勤務する正職員であって、職能等級が3級以上の者 ・介護福祉士資格を保有し、現に訪問介護員として勤務する正職員であって、職能等級が3級以上の者 ・介護福祉士資格を保有し、現にサービス管理責任者として勤務する正職員 ・介護福祉士資格を保有し、現にサービス提供責任者として勤務する正職員</p> <p>②「他の障害福祉人材」の基準設定は以下のとおり。 ・上記①に該当しない生活支援員 ・上記①に該当しない世話人 ・上記①に該当しない訪問介護員 ・上記①に該当しないサービス管理責任者 ・上記①に該当しないサービス提供責任者 ・職種名が「その他の職種」であっても、勤務時間の一部について食事介助等の介護業務を行っていると思われる者</p> <p>③「その他の職種」の基準設定は以下のとおり。 ・上記①②のいずれにも該当しない職員であって、年収が440万円未満の者</p> |
|---|---|

※ ⑥については、法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができる。

※ ⑥が⑤を上回らなければならないこと。

※ ⑥ ii) の計算に際しては、賃金改善実施期間の職員の人数と合わせた上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点までに職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に上乘せする必要があることに留意すること。

※ 複数の障害福祉サービス事業所等について一括して提出する場合、以下の添付書類についても作成すること。

- ・添付書類1：都道府県等の圏域内の、当該計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業所等の一覧表（指定権者ごと）
- ・添付書類2：各都道府県内の指定権者（当該都道府県を含む。）の一覧表（都道府県ごと）
- ・添付書類3：計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業者等に係る都道府県の一覧表

(2) 職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

| | |
|---|---|
| <p>平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てに○をつけること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。</p> | |
| <p>資質の向上</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・働किながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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（研修受講時の他の福祉・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位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障害福祉サービス事業者に限る） ○ その他（毎月のeラーニングの他、各種外部研修への積極的な参加を推進し、職員の資質向上を図った。） |
| <p>労働環境 処遇の改善</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・新人福祉・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）制度等の導入 ・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（支援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）による福祉・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 ○ 福祉・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の導入 ・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 |

| | |
|-----|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ 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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善 ・ 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（ストレスチェックの実施（努力義務ではあるが実施した）） |
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害福祉サービス等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 ○ 非正規職員から正規職員への転換 ・ 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 ○ 職員の増員による業務負担の軽減 ○ その他（良好な人間関係を保てるよう、職員旅行や食事会を通じて職員間の親睦を図った。） |

(3) 見える化要件について

(※) 太枠内に記載すること。

実施している周知方法について、○をつけること。2020年度から実施予定である場合には、「予定」に○をつけること。

| | |
|--------------|--|
| ホームページへの掲載 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」への掲載 / 予定 ・ 独自のホームページへの掲載 / ○(予定) |
| その他の方法による掲示等 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 / 予定 ・ その他 () |

※ 虚偽の記載や、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費等の返還を求められることや障害福祉サービス事業者等の指定が取り消される場合があるので留意すること。

本計画書については、雇用するすべての職員に対し周知をしたうえで、提出していることを証明いたします。

令和1年8月23日 (法人名) 社会福祉法人 泰久会
(代表者名) 理事長 小笠原 泰則 印