

障害福祉サービス等処遇改善計画書(令和 5 年度)

(福祉・介護職員処遇改善計画書、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書、福祉・介護職員等ベースアップ等支援計画書)

1 基本情報<共通>

フリガナ	シャカイフクシホウジン タイキユウカイ		
法人名	社会福祉法人 泰久会		
法人所在地	〒	637-0024	
	奈良県五條市滝町6番地の1		
フリガナ	オガサワラ ヒデオ		
書類作成担当者	小笠原 秀雄		
連絡先	電話番号	0747-26-6500	E-mail
	hideo_ogasawara@taikyukai.or.jp		

【本計画書で提出する加算】 ※取得予定の加算について「○」、取得しない加算について「×」を選択すること。

福祉・介護職員処遇改善加算
(処遇改善加算)福祉・介護職員等特定処遇改善加算
(特定加算)福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算
(ベースアップ等加算)

2 賃金改善計画について<共通>

- ・本計画に記載された金額は見込額であり、提出後の運営状況(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。
- ・本計画書2(2)、2(3)では以下の要件を確認しており、オレンジセルが「○」でない場合、加算取得の要件を満たしていない。
- I【処遇改善加算】福祉・介護職員の賃金について、処遇改善加算による賃金改善の見込額が、同加算の算定見込額を上回ること
- II【特定加算】福祉・介護職員及びその他の職員の賃金について、特定加算による賃金改善の見込額が、同加算の算定見込額を上回ること
- III【ベースアップ等加算】福祉・介護職員及びその他の職員の賃金について、ベースアップ等加算による賃金改善の見込額が、同加算の算定見込額を上回ること
- IV【全加算】処遇改善加算等による賃金改善以外の部分で賃金水準を引き下げないことを誓約すること

(1)加算額を上回る賃金改善について(全体)

取得予定の加算の合計	
① 令和 5 年度の加算の見込額	27,600,720 円
② 賃金改善の見込額 (右側の額は加算見込額を上回ること)	27,600,723 円

(2)加算額を上回る賃金改善について(内訳)

	要件 I		要件 II		要件 III	
	処遇改善加算	特定加算	ベースアップ等加算			
① 令和 5 年度の加算の見込額	18,410,076 円	4,846,236 円	4,344,408 円			
② 賃金改善の見込額(i-ii) (右側の額は加算見込額を上回ること)	(a) 18,410,077 円	(b) 4,846,237 円	(c) 4,344,409 円			

【記入上の注意】

- ・(a)には、処遇改善加算の算定により実施される福祉・介護職員の賃金改善の見込額を法人で計算し、直接記入すること。
- ・(b)には、特定加算の算定により実施される福祉・介護職員及びその他の職員の賃金改善の見込額を法人で計算し、直接記入すること。
- ・(c)には、本計画書5(1)に記入した福祉・介護職員及びその他の職員の賃金改善の見込額の合計が自動的に転記される。
- ・(a)~(c)には、それぞれの加算による賃金改善を行った場合の法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。

(3)加算以外の部分で賃金水準を下げないことについて

・上記に加えて、処遇改善加算等による賃金改善以外の部分で賃金水準を引き下げないことを右欄へのチェック(✓)により誓約すること。

<input checked="" type="checkbox"/>	処遇改善加算等による賃金改善以外の部分で賃金水準を引き下げません。	← <input checked="" type="radio"/> 要件IV
-------------------------------------	-----------------------------------	---

※「処遇改善加算等による賃金改善以外の部分で賃金水準を引き下げない」とは、①「加算取得年度の賃金の総額」から「当該年度の各加算による賃金改善所要額の総額」を除いた額と、②「前年度の賃金の総額」から「前年度の各加算額及び独自の賃金改善額」を除いた額を比較し、①の額が②の額を下回らない(加算等の影響を除いた賃金額の水準を引き下げない)ことをいう。実績報告書では、これらの賃金額の具体的な記載を求めめるため、詳細な考え方は、別紙様式3-1(実績報告書)2(3)を参照すること。

ただし、サービス利用者数の大幅な減少等の影響により、結果として加算以外の部分で賃金下がった場合には、その事情を別紙様式5「特別な事情に係る届出書」により届け出ること算定要件を満たすこととする。

3 福祉・介護職員処遇改善加算の要件について

(1) 賃金改善を行う賃金項目及び方法

① 処遇改善加算による賃金改善の見込額(再掲)	18,410,077 円	○
② 賃金改善実施期間	令和 5 年 6 月 ~ 令和 6 年 5 月 (12 か月)	
賃金改善を行う給与の種類	<input type="checkbox"/> 基本給 <input type="checkbox"/> 手当(新設) <input checked="" type="checkbox"/> 手当(既存の増額) <input type="checkbox"/> 賞与 <input type="checkbox"/> その他 ()	
具体的な取組内容	<p>(当該事業所における賃金改善の内容の根拠となる規則・規程)</p> <input checked="" type="checkbox"/> 就業規則の見直し <input checked="" type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input type="checkbox"/> その他 ()	
	<p>(賃金改善に関する規定内容) ※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を抜き出すこと。</p> <p>ア 正職員については、毎月34,000円を処遇改善手当として支給する。 イ 時給者については、毎月【勤務時間数】に200円を乗じた額を処遇改善手当として支給する。 ウ リーダー職に就くものについては、毎月5,000円の手当を支給することとし、これに処遇改善加算を全額充てる。 エ 夜勤をする者については、夜勤1回あたりの手当(=夜勤手当)を4,000円から5,000円に増額し、差額の1,000円について処遇改善加算を充てる。 オ 宿直をする者については、宿直1回あたりの手当(=宿直手当)を3,000円から5,000円に増額し、差額の2,000円について処遇改善加算を充てる。 カ 年末年始(12月31日から1月3日まで)において、1日の勤務時間が【6時間を超える】者については、1日あたりの手当(=年末年始手当)を2,000円から5,000円に増額し、差額の3,000円について処遇改善加算を充てる。 キ 1日の勤務時間が【4時間を超えて6時間以下】の者については、年末年始手当を2,000円から3,750円に増額し、差額の1,750円について処遇改善加算を充てる。 ク 1日の勤務時間が【4時間以下】の者については、年末年始手当を2,000円から2,500円に増額し、差額の500円について処遇改善加算を充てる。</p> <p>令和5年4月サービス提供分から令和6年1月サービス提供分までの実績に対して支払われた【福祉・介護職員処遇改善加算】の総額から、令和5年6月から令和6年3月までの給与において充当した上記ア～カに該当する処遇改善加算の総額を減じた残額(=キ)を原資として、令和6年3月給与支給時に、支給基準日(令和6年3月20日)に在籍する者に対し、一時金を支給して精算(1回目)する。なお、一時金の算出方法は以下のとおり。</p> <p>上記の残額【キ】を、令和5年4月から令和6年1月までの10か月間における処遇改善手当支給対象職員全員の総勤務時間数で除して得た額に、同期間における処遇改善手当支給対象職員個々の総勤務時間数を乗じる。</p> <p>令和6年2月サービス提供分から令和6年3月サービス提供分までの実績に対して支払われた【福祉・介護職員処遇改善加算】の総額から、令和6年4月から令和6年5月までの給与において充当した上記ア～カに該当する処遇改善加算の総額を減じた残額(=ク)を原資として、令和6年5月給与支給時に、支給基準日(令和6年5月20日)に在籍する者に対し、一時金を支給して精算(2回目)する。なお、一時金の算出方法は以下のとおり。</p> <p>上記の残額【ク】を、令和6年2月から令和6年3月までの2か月間における処遇改善手当支給対象職員全員の総勤務時間数で除して得た額に、同期間における処遇改善手当支給対象職員個々の総勤務時間数を乗じる。</p> <p>なお、これらの賃金改善に伴う社会保険料事業主負担分の増加分については、令和5年4月サービス提供分から令和6年3月サービス提供分までの実績に対して支払われた【福祉・介護職員処遇改善加算】の総額から控除しこれに充てたうえで、令和6年3月給与支給時及び令和6年5月給与支給時の一時金の清算を行うものとする。</p>	
	<p>※前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を<u>下線</u>とするなど明確にすること。</p>	
(上記取組の開始時期)	令和 4 年 6 月 (<input checked="" type="checkbox"/> 実施済 <input type="checkbox"/> 予定)	

(2) キャリアパス要件

・ 次の要件について該当する場合チェック(✓)し、必要事項を具体的に記載すること。加算Ⅲの事業所の場合もキャリアパス要件Ⅰ又はⅡのいずれかを満たすこと。

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」、加算Ⅲの場合もいずれか「該当」	<input checked="" type="checkbox"/> 該当	<input type="radio"/>
イ	福祉・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、全ての福祉・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」、加算Ⅲの場合もいずれか「該当」	<input checked="" type="checkbox"/> 該当	<input type="radio"/>
イ	福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、福祉・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)	<input checked="" type="checkbox"/> ① 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、福祉・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 施設内研修の実施、及び施設外研修への積極的な参加を通じて自己研鑽に努め、自信と誇りを持って生き生きと働ける職場を創造する。 <ul style="list-style-type: none"> ● 障害者支援研修eラーニング活用した施設内研修(毎月実施) ● 外部講師を招いての施設内研修(秋開催) ● 全国身体障害者施設協議会 全国大会(群馬県高崎市)への参加 ● 全国身体障害者施設協議会 地域生活支援推進研究会議への参加 ● 全国身体障害者施設協議会 スキルアップ研修会への参加 ● 近畿地区身体障害者施設協議会 QOL委員会への参加 ● 近畿地区身体障害者施設協議会 研究大会(和歌山)への参加 ● 奈良県主催 サービス管理責任者養成研修等への参加 ● 奈良県主催 喀痰吸引等研修への参加 ● 奈良県社会福祉協議会主催 キャリアパス対応生涯研修ほか各研修への参加 ● 介護労働安定センター主催 リーダーシップ研修ほか各研修への参加 施設内研修については全職員を対象とし、定期的な復習テストを実施することで理解力の向上を図る。施設外研修等については、原則として本人の希望する研修に参加させることで、本人の意欲向上の一助とする。 上記以外の施設外研修についても、必要に応じて適宜参加を促す。 職員個々の能力評価については、「自己の行動・態度・言動チェック&改善取組目標シート」、「自己目標シート」、「自己点検シート」、「成果・反省シート」等を活用し、上司面談を通じて評価及びフィードバックを行う。		
		<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 介護福祉士国家資格取得を優先事項とし、介護職員実務者研修の紹介及び斡旋を行う。合わせて、当該研修に参加できるよう、勤務表の作成にあたり優先的に考慮する。		
ロ イについて、全ての福祉・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="radio"/>
イ	福祉・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。)	<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。		
		<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。		
		<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。		
ロ イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。				

※キャリアパス要件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(✓)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。

4 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の要件について

(1) 特定加算のグループごとの配分要件

- ・ 4(1)では以下の要件を確認しており、オレンジセルが「×」となる場合、加算取得の要件を満たしていない。
- V 経験・技能のある障害福祉人材(A)の特定加算による平均賃金改善額が他の障害福祉人材(B)の平均賃金改善額より高いこと(A>B)
(ただし、障害福祉人材間で経験・技能に明らかな差がない場合など、(A)を設定できない場合は、この限りではない。⇒4(2)に記入)
- VI 他の障害福祉人材(B)の特定加算による平均賃金改善額がその他の職種(C)の平均賃金改善額の2倍以上であること(B≥2C)
(ただし、その他の職種(C)の平均賃金が他の障害福祉人材(B)の平均賃金を上回らない場合はこの限りではない)
- VII 特定加算による賃金改善の対象とするその他の職種(C)の改善後の賃金が年額440万円を上回らないこと
- VIII (A)の職員のうち、特定加算を申請する事業所数につき1人以上は、賃金改善額が月額平均8万円以上又は改善後の賃金が年額440万円以上であること

①特定加算による賃金改善の見込額(再掲)	4,846,237 円	要件V	要件VI
②特定加算による平均賃金改善額	経験・技能のある障害福祉人材(A)	他の障害福祉人材(B)	その他の職種(C)
(ア)特定加算による賃金改善を実施する範囲 ※加算の配分対象とするグループに必ずチェック(✓)すること	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
(イ)一月当たりの常勤換算職員数(見込数)	5.0 人	29.7 人	7.2 人
(ウ)特定加算による賃金改善額のグループごとの配分比率 ※法人で設定する、特定加算による平均賃金改善額の比率	1.0 :	0.58 :	0.25
(エ)要件を満たす特定加算による平均賃金改善額(月額)	16,809 円	9,749 円	4,202 円
(オ)配分比率の要件を満たす賃金改善額の総額(年額)	(1,008,540 円)	(3,474,622 円)	(363,074 円)
(カ)BとCの平均賃金の見込額(月額) ※B≥2Cを満たさない場合のみ記入		円	円
(キ)特定加算による賃金改善の対象とするその他の職種(C)のうち、改善後の賃金が最も高額となる者の賃金の見込額(年額)		3,935,550 円 ←	要件 VII
(ク)経験・技能のある介護職員(A)のうち賃金改善額が月額平均8万円以上又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者の数		4 人 ←	要件 VIII
(ケ)本計画書(別紙様式2-3)で特定加算の取得を届け出た事業所数		4 か所 ←	
(コ)「月額平均8万円の処遇改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者」を設定できない場合その理由			
<input type="checkbox"/> 小規模事業所等で加算額全体が少額であるため。 <input type="checkbox"/> 職員全体の賃金水準が低く、直ちに月額平均8万円等まで賃金を引き上げることが困難であるため。 <input type="checkbox"/> 月額平均8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層や役職にある者に求められる能力や処遇を明確化することが必要であり、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要するため。 <input type="checkbox"/> その他()			

※(カ)及び(キ)には、処遇改善加算、特定加算、ベースアップ等加算による賃金改善額を含む金額を記入し、(ク)の後半部分(改善後の賃金が440万円以上)も同様の方法でカウントすること。ただし、(ク)の前半部分(月額8万円以上の改善)については、特定加算による賃金改善額のみで判断すること。

(4)賃金改善を行う賃金項目及び方法

賃金改善実施期間	令和 5 年 6 月 ~ 令和 6 年 5 月 (12 か月)
経験・技能のある障害福祉人材(A)の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
	(4(1)②で(A)にチェック(✓)がない場合その理由)
賃金改善を行う給与の種類	<input type="checkbox"/> 基本給 <input type="checkbox"/> 手当(新設) <input type="checkbox"/> 手当(既存の増額) <input checked="" type="checkbox"/> 賞与 <input type="checkbox"/> その他 ()
具体的な取組内容	<p>(当該事業所において賃金改善内容の根拠となる規則・規程)</p> <p><input type="checkbox"/> 就業規則の見直し <input checked="" type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input type="checkbox"/> その他 ()</p> <p>(賃金改善に関する規定内容)※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を抜き出すこと。資格・手当等に含めて賃金改善を行う場合、その旨を記載。</p> <p>令和5年4月から令和5年6月までのサービス提供分に対する特定処遇改善加算は令和5年8月給与支給時に、令和5年7月から令和5年9月までのサービス提供分に対する特定処遇改善加算は令和5年11月給与支給時に、令和5年10月から令和5年12月までのサービス提供分に対する特定処遇改善加算は令和6年2月給与支給時に、令和6年1月から令和6年3月までのサービス提供分に対する特定処遇改善加算は令和6年5月給与支給時に、いずれも支給基準日(8月20日、11月20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。</p> <p>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、下記のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職能等級が2級の者については、各3か月間の総勤務時間に0.75を乗じ、これを調整後総勤務時間数(=イ)とする。 ・ 職能等級が1級の者については、各3か月間の総勤務時間に0.5を乗じ、これを調整後総勤務時間数(=ウ)とする。 <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に0.25を乗じ、これを調整後総勤務時間数(=エ)とする。</p> <p>【一時金の算出方法】</p> <p>「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+エ)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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>② 「他の障害福祉人材」の基準設定は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>③ 「その他の職種」の基準設定は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上記①、②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>※前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を下線とするなど明確にすること。</p> <p>(上記取組の開始時期) 令和 4 年 5 月 (<input checked="" type="checkbox"/> 実施済 <input type="checkbox"/> 予定)</p>

(3)見える化要件について

・実施する周知方法について、チェック(✓)すること。

ホームページへの掲載	<input type="checkbox"/> 「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」への掲載 <input checked="" type="checkbox"/> 自社のホームページに掲載
その他の方法による掲示等	<input type="checkbox"/> 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 <input type="checkbox"/> その他()

5 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の要件について

(1) ベースアップ等加算の配分要件

- 5(1)では以下の要件を確認しており、オレンジセルが「○」でない場合、加算取得の要件を満たしていない。
- Ⅹ 介護職員とその他の職種のそれぞれについて、賃金改善の見込額の3分の2以上が、ベースアップ等(基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げ)に充てられる計画になっていること

①ベースアップ等加算による賃金改善の見込額(再掲)		4,344,409 円		
②ベースアップ等による賃金改善の見込額				
福祉・介護職員	i) ベースアップ等加算による賃金改善の見込額	3,432,339 円		(82.47) % ← ○ 要件区
	うち、ベースアップ等(基本給又は毎月決まって支払われる手当の引上げ)による賃金改善の見込額(年額) (括弧内は月額)	2,830,560 円 (235,880 円)		
その他の職種	ii) ベースアップ等加算による賃金改善の見込額	912,070 円		(82.47) % ← ○ 要件区
	うち、ベースアップ等(基本給又は毎月決まって支払われる手当の引上げ)による賃金改善の見込額(年額) (括弧内は月額)	752,160 円 (62,680 円)		

(2) 賃金改善を行う賃金項目及び方法

賃金改善実施期間	令和 5 年 6 月 ~ 令和 6 年 5 月 (12 か月)				○
賃金改善を行う給与の種類	ベースアップ等(必ず選択)	<input type="checkbox"/> 基本給	<input type="checkbox"/> 決まって毎月支払われる手当(新設)	<input checked="" type="checkbox"/> 決まって毎月支払われる手当(既存の増額)	
	上記以外(必ず選択)	<input type="checkbox"/> 手当(新設)	<input type="checkbox"/> 手当(既存の増額)	<input type="checkbox"/> 賞与	<input checked="" type="checkbox"/> その他 (3月及び5月に精算払い)
具体的な取組内容	(当該事業所における賃金改善の内容の根拠となる規則・規程)				
	<input type="checkbox"/> 就業規則の見直し <input checked="" type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input type="checkbox"/> その他 ()				
	(賃金改善に関する規定内容) ※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を抜き出すこと。				
	<p>ア 正職員については、毎月6,800円をベースアップ等手当として支給する。</p> <p>イ 時給者については、毎月【勤務時間数】に40円を乗じた額をベースアップ等手当として支給する。</p> <p>令和5年4月サービス提供分から令和6年1月サービス提供分までの実績に対して支払われた【福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算】の総額から、令和5年6月から令和6年3月までの給与において充当した上記ア及びイに該当する【福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算】の総額を減じた残額(=ウ)を原資として、令和6年3月給与支給時に、支給基準日(令和6年3月20日)に在籍する者に対し、一時金を支給して精算(1回目)する。なお、一時金の算出方法は以下のとおり。</p> <p>上記の残額【ウ】を、令和5年4月から令和6年1月までの10か月間におけるベースアップ等手当支給対象職員全員の総勤務時間数で除して得た額に、同期間におけるベースアップ等手当支給対象職員個々の総勤務時間数を乗じる。</p> <p>令和6年2月サービス提供分から令和6年3月サービス提供分までの実績に対して支払われた【福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算】の総額から、令和6年4月から令和6年5月までの給与において充当した上記ア及びイに該当する【福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算】の総額を減じた残額(=エ)を原資として、令和6年5月給与支給時に、支給基準日(令和6年5月20日)に在籍する者に対し、一時金を支給して精算(2回目)する。なお、一時金の算出方法は以下のとおり。</p> <p>上記の残額【エ】を、令和6年2月から令和6年3月までの2か月間におけるベースアップ等手当支給対象職員全員の総勤務時間数で除して得た額に、同期間におけるベースアップ等手当支給対象職員個々の総勤務時間数を乗じる。</p> <p>なお、これらの賃金改善に伴う社会保険料事業主負担分の増加分については、令和5年4月サービス提供分から令和6年3月サービス提供分までの実績に対して支払われた【福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算】の総額から控除しこれに充てたうえで、令和6年3月給与支給時及び令和6年5月給与支給時の一時金の清算を行うものとする。</p>				
※前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を下線とするなど明確にすること。					
(上記取組の開始時期)	令和 4 年 12 月 (<input checked="" type="checkbox"/> 実施済 <input type="checkbox"/> 予定)				

6 職場環境等要件について＜処遇改善加算・特定加算＞

【処遇改善加算】

- 届出に係る計画の期間中に実施する事項について、チェック(✓)すること。全体で必ず1つ以上の取組を行うこと。(ただし、取組を選択するに当たっては、本計画書3(2)「キャリアパス要件」で選択した事項と重複する事項を選択しないこと。)

【特定加算】

届出に係る計画の期間中に実施する事項について、必ず**全て**にチェック(✓)すること。複数の取組を行い、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの構成」の**6つの区分から任意で3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上の取組を行うこと**。なお、処遇改善加算と特定加算とで、別の取組を行うことは要しない。
 ※ 前年度から引き続き加算を算定する場合であり、かつ、前年度に職場環境等要件を満たす取組実績がある事業所において、合理的な理由により当該期間中の実施が困難と見込まれる場合は、当該理由を明記することで、例外的に要件を充たしているものとして差し支えない。なお、その場合であっても、できる限り実施に努めることとする。

区分	内容
入職促進に向けた取組	<input checked="" type="checkbox"/> 法人や事業所の経営理念や支援方針・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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
	<input checked="" type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> 働きながら介護福祉士等の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等
	<input type="checkbox"/> 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	<input type="checkbox"/> エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等の導入
	<input checked="" type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	<input checked="" type="checkbox"/> 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が正規職員への転換の制度等の整備
	<input checked="" type="checkbox"/> 有給休暇が取得しやすい環境の整備
	<input checked="" type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> 福祉・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の導入及び研修等による腰痛対策の実施
	<input checked="" type="checkbox"/> 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
	<input type="checkbox"/> 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	<input type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化
	<input checked="" type="checkbox"/> 5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備
	<input checked="" type="checkbox"/> 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・働きがいの構成	<input checked="" type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
	<input checked="" type="checkbox"/> 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
	<input type="checkbox"/> 支援の好事例や、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
合理的な理由により期間中の実施が困難な場合 ※ 上記のうち、前年度に取組実績がある項目にチェック(✓)すること。	
理由:	

7 要件を満たすことの確認・証明＜共通＞

- 以下の点を確認し、満たしている項目に全てチェック(✓)すること。

確認項目	証明する資料の例
<input checked="" type="checkbox"/> 加算相当額を適切に配分するための賃金改善ルールを定めました。	就業規則、給与規程
<input checked="" type="checkbox"/> 処遇改善加算等として給付される額は、職員の賃金改善のために全額支出します。	給与明細
<input checked="" type="checkbox"/> 加算対象となる職員の勤務体制及び資格要件を確認しました。	勤務体制表、介護福祉士登録証
<input checked="" type="checkbox"/> キャリアパス要件Ⅱの資質向上の目標及び具体的な計画を定めました。 (※処遇改善加算Ⅰ又はⅡを取得する事業所がある場合のみ)	資質向上のための計画
<input checked="" type="checkbox"/> 労働基準法、労働災害補償保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていません。	—
<input checked="" type="checkbox"/> 労働保険料の納付が適正に行われています。	労働保険関係成立届、確定保険料申告書
<input checked="" type="checkbox"/> 本計画書の内容を雇用する全ての職員に対して周知しました。	会議録、周知文書

※ 各証明資料は、指定権者からの求めがあった場合には、速やかに提出すること。

※ 本表への虚偽記載の他、処遇改善加算、特定加算及びベースアップ等加算の請求に関して不正があった場合は、介護給付費等の返還や事業所の指定取消となる場合がある。

計画書の記載内容に虚偽がないことを証明するとともに、記載内容を証明する資料を適切に保管していることを誓約します。

令和 5 年 4 月 10 日 法人名 社会福祉法人 泰久会
 代表者 職名 理事長 氏名 小笠原 秀雄