

職員の皆様へ

2021年4月30日
社会福祉法人協立いつくしみの会
理事長 石山 建治

2021年度（令和3年度）介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算の算定に関する届け出及び職員への処遇改善計画について

2021年度（令和3年度）の法人の介護保険サービス及び障害福祉サービスにおける、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算定に係る申請を札幌市へ提出いたしました。2021年度の職員の皆さんへの処遇改善計画等については以下の通りです。

1. 2021年度介護職員処遇改善計画書

- ① 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（介護保険）
 - ② 障害福祉サービス等処遇改善計画書（令和3年度）（障害福祉サービス）
- ※詳細は添付の資料（提出した計画書の複写）をご確認ください。

2. 職員に対する処遇改善の内容

○賃金改善期間について

賃金改善期間：2021年6月～2022年5月

- 介護保険サービス及び障害福祉サービスについては、制度上サービス提供に対する加算相当額の法人への入金サービス提供の2か月後になります。そのため法人では、職員の皆さんへの賃金改善期間（給与等に手当等として支給する期間）は加算相当額の入金に応じた期間としています。
- 例）2021年4月のサービス提供 → 5月請求 → 6月入金
この6月入金分（4月実績分）を6月給与に手当等として支給します。

■介護保険サービス

I. 2021年度処遇改善加算額及び特定処遇改善加算額は
58,116,084円 となっています。

（処遇改善加算額：44,230,860円、特定処遇改善加算額 13,885,224円合計）

II. 処遇改善の内容（賃金部分）

上記Iによる入金額については、以下①～⑤の内容で賃金改善を行います。

① 固定的賃金の改善

「介護職員等処遇改善加算」による入金額を、正職員の定期昇給、役職手当及び超勤定額手当支給、パート職員の定期昇給（時給の増加）に充て、賃金による処遇改善を行います。なお、固定的賃金増加により増加する賞与相当額についても「介護職員等処遇改善加算」入金額より充当します。

② 処遇改善手当の支給

「介護職員等処遇改善加算」による入金額を、「処遇改善手当」として以下の基準で毎月の給与に支給し、併せて年度末（2022年5月）に年間の実績による差額計算行い必要な差額分を支給することで処遇改善を行います。

【処遇改善手当の支給基準】区分により支給額が異なります。

- ・正職員等（正職員及び週30時間以上稼働する契約のパート職員）
- ・パート職員等（上記「正職員等」以外のパート職員及び登録ヘルパー）

【処遇改善手当額】いずれも期末の調整前の予定額となります。

- ・正職員等：年額310,000円
 - ・・・毎月の給与で10,000円を支給。期末に200,000円を支給。
- ・パート職員等：年額155,000円
 - ・・・毎月の給与で5,000円を支給。期末に100,000円を支給。

③ 特定処遇手当の支給

「介護職員等特定処遇改善加算」による入金額を、「特定処遇手当」として以下の基準で毎月の給与に支給し、併せて年度末（2022年5月）に年間の実績による差額計算行い必要な差額分を支給することで処遇改善を行います。

【特定処遇手当の支給基準】区分により支給額が異なります。

- A：経験・技能のある介護職員・・・介護福祉士であって法人での介護職員としての経験年数や役職などの状況から、昨年度の年収について特定処遇改善手当の支給をしない状態でも、年収440万円を超過している職員。
- B：他の介護職員・・・A以外の正職員及び週30時間以上稼働する契約のパート介護職員を他の介護職員。（介護福祉士以外の資格も含む）
- C：その他の職種・・・A、B以外の介護職員（短時間契約のパート介護職員、登録ヘルパーについては資格を問わず稼働時間数からCに含める。）

【特定処遇手当額】いずれも期末の調整前の予定額となります。

- A：年額180,000円・・・毎月の給与で11,000円を支給。期末に59,000円を支給。
- B：年額168,000円・・・毎月の給与で10,000円を支給。期末に58,000円を支給。
- C：年額48,000円・・・毎月の給与で2,000円を支給。期末に26,000円を支給。

④ 一時金による改善

「介護職員等処遇改善加算」による入金額について、正職員の賞与分として、1人年間14万円分を充てることにより賞与を支給し、処遇改善を行います。

⑤ 法定福利費の増加

上記①～④により職員の皆さんへ行う賃金改善により増加する法定福利費の増加分を「介護職員等処遇改善加算」による入金額より充当いたします。

■障害福祉サービス

I. 2021 年度処遇改善加算額及び特定処遇改善加算額は

5,053,152 円 となっています。

(処遇改善加算額：3,970,032 円、特定処遇改善加算額 1,083,120 円合計)

II. 処遇改善の内容（賃金部分）

上記 I による入金額については、以下①～⑤の内容で賃金改善を行います。

① 固定的賃金の改善

「介護職員等処遇改善加算」による入金額を、正職員の定期昇給、役職手当及び超勤定額手当支給、パート職員の定期昇給（時給の増加）に充て、賃金による処遇改善を行います。なお、固定的賃金増加により増加する賞与相当額についても「介護職員等処遇改善加算」入金額より充当します。

② 処遇改善手当の支給

「介護職員等処遇改善加算」による入金額を、「処遇改善手当」として以下の基準で毎月の給与に支給し、併せて年度末（2022 年 5 月）に年間の実績による差額計算行い必要な差額分を支給することで処遇改善を行います。

【処遇改善手当の支給基準】区分により支給額が異なります。

- ・ 正職員等（正職員及び週 30 時間以上稼働する契約のパート職員）
- ・ パート職員等（上記「正職員等」以外のパート職員及び登録ヘルパー）

【処遇改善手当額】いずれも期末の調整前の予定額となります。

- ・ 正職員等：年額 310,000 円
・・・毎月の給与で 10,000 円を支給。期末に 200,000 円を支給。
- ・ パート職員等：年額 155,000 円
・・・毎月の給与で 5,000 円を支給。期末に 100,000 円を支給。

③ 特定処遇手当の支給

「介護職員等特定処遇改善加算」による入金額を、「特定処遇手当」として以下の基準で毎月の給与に支給し、併せて年度末（2022 年 5 月）に年間の実績による差額計算行い必要な差額分を支給することで処遇改善を行います。

【特定処遇手当の支給基準】区分により支給額が異なります。

- A：経験・技能のある介護職員・・・介護福祉士であって法人での介護職員としての経験年数や役職などの状況から、昨年度の年収について特定処遇改善手当の支給をしない状態

でも、年収 440 万円を超過している職員。

B：他の介護職員・・・A以外の正職員及び週 30 時間以上稼働する契約のパート介護職員を他の介護職員。(介護福祉士以外の資格も含む)

C：その他の職種・・・A、B以外の介護職員(短時間契約のパート介護職員、登録ヘルパーについては資格を問わず稼働時間数からCに含める。)

【特定処遇手当額】いずれも期末の調整前の予定額となります。

A：年額 180,000 円・・・毎月の給与で 11,000 円を支給。期末に 59,000 円を支給。

B：年額 168,000 円・・・毎月の給与で 10,000 円を支給。期末に 58,000 円を支給。

C：年額 48,000 円・・・毎月の給与で 2,000 円を支給。期末に 26,000 円を支給。

なお、ヘルパーステーションかえでにおいて現在 A に該当する職員はおりません。

④ 一時金による改善

「介護職員等処遇改善加算」による入金額について、正職員の賞与分として、1 人年間 14 万円分を充てることにより賞与を支給し、処遇改善を行います。

⑤ 法定福利費の増加

上記①～④により職員の皆さんへ行う賃金改善により増加する法定福利費の増加分を「介護職員等処遇改善加算」による入金額より充当いたします。

※「■介護保険サービス」「■障害福祉サービス」の処遇改善手当及び特定処遇手当の期末支給については、期末支給時点(2022 年 5 月末)に在籍している職員を支給対象とします。

※障害福祉サービスにおける処遇改善については、ヘルパーステーションかえでにおける介護保険サービスと障害福祉サービスの実績による割合により算出し、必要な計算を行っています。

■賃金改善以外の処遇改善について

賃金改善以外の処遇改善については、介護保険サービス及び障害福祉サービスでの計画書に記載した内容を実施いたします。詳細については、別紙の提出した計画書にてご確認ください。

3. 処遇改善に係る法人窓口

介護職員等処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算、処遇改善計画、処遇改善に係る法人の担当窓口は、以下の通りです。ご不明な点等ございましたら、下記担当までお問合せいただけますようお願いいたします。

法人窓口：法人事務局 工藤

以上

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 基本情報<共通>

フリガナ	シヤカイフクシホウジンキョウリツイツクシミノカイ					
法人名	社会福祉法人協立いつくしみの会					
法人所在地	〒	004-0055				
	札幌市厚別区厚別中央5条6丁目5番20号					
フリガナ	外ウヅタ					
書類作成担当者	工藤隆太					
連絡先	電話番号	011-896-1165	FAX番号	011-894-4404	E-mail	kudo@karipu.jp

【本計画書で提出する加算】 ※加算名をチェックすること。

 介護職員処遇改善加算(処遇改善加算) 介護職員等特定処遇改善加算(特定加算)

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。

(1) 介護職員処遇改善加算

① 算定する加算の区分	※ 別紙様式2-2のとおり	
② 介護職員処遇改善加算の算定対象月		
③ 令和 3 年度介護職員処遇改善加算の見込額	44,230,860	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)	48,413,647	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)	245,430,648	円
ii) 前年度の介護職員の賃金の総額(処遇改善加算等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)	197,017,001	円
(ア)前年度の介護職員の賃金の総額	265,594,197	円
(イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額	44,180,455	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)	13,828,286	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	10,568,455	円
⑤ 賃金改善実施期間	令和 3 年 6 月	～ 令和 4 年 5 月

【記入上の注意】

- (1)④ i)の「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)」及びii) (ア)の「前年度の介護職員の賃金の総額」には、介護職員処遇改善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。
- (1)④ i)の「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)」には、特定加算を取得し実施される賃金の改善見込み額を除いた額を記載すること。
- (1)④ ii) (イ)の「前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額」及び(ウ)の「前年度の介護職員等処遇改善加算の加算の総額」は、都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載すること。(特定加算の加算の総額については、その他の職種に支給された額を除く。)
- (1)④ ii) (エ)の「前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、本計画書の提出年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算及び特定加算に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(3)ハ 各介護サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く賃金改善」欄に支給額、方法等の具体的な賃金改善の内容を記載すること。

(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				
② 介護職員処遇改善加算の取得状況				
③ 介護福祉士の配置等要件 ※サービス提供体制強化加算等の届出状況	※①、③、④ 別紙様式2-3のとおり、② 別紙2-2のとおり			
④ 特定加算の算定対象月				
⑤ 令和 3 年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額(g)			13,885,224 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)			14,857,577 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)			211,874,578 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)			197,017,001 円	
(ア)前年度の賃金の総額			265,594,197 円	
(イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額			44,180,455 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			13,828,286 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			10,568,455 円	
⑦ 平均賃金改善額	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)	
i) 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)(h)	20,239,782 円	147,400,924 円	29,376,295 円	
ii) 前年度の常勤換算職員数(i)	48.0 人	916.8 人	123.6 人	
iii) 前年度の一月当たりの常勤換算職員数(j)	4.0 人	72.4 人	10.3 人	
iv) 前年度のグループ毎の平均賃金額(月額)【基準額3】(h)/(i)	421,662 円	160,778 円	237,672 円	
v) グループ毎の平均賃金改善額(月額)(g)/(j)/(k) ※予定している配分方法について選択すること。(いずれか1つ) ※当該年度の特定加算の見込額と前年度の一月当たりの常勤換算方法により算出した職員数から算出した一人当たり配分額(月額)。(括弧内はグループ毎に配分可能な加算総額(年額))	<input type="radio"/> (A)のみ実施 (13,885,248 円)	289,276 円 (13,885,248 円)		
	<input type="radio"/> (A)及び(B)を実施 (13,885,402 円)	28,784 円 (1,381,632 円)	14,392 円 (12,503,770 円)	
	<input type="radio"/> (A)(B)(C)全て実施 (13,885,231 円)	27,061 円 (1,298,928 円)	13,525 円 (11,750,520 円)	6,762 円 (835,783 円)
	<input checked="" type="radio"/> 上記以外の方法で実施 (13,377,600 円)	15,000 円 (720,000 円)	14,000 円 (12,163,200 円)	4,000 円 (494,400 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	6 人(見込)			
(「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()			
⑧ 賃金改善実施期間(k)	令和 3 年 6 月 ~ 令和 4 年 5 月 (12 か月)			

【記入上の注意】

- (2)⑥ i)の「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)及びii) (ア)の「前年度の賃金の総額」には、特定加算による賃金改善に伴う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。
- (2)⑥ i)の「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)」には、処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額を除いた額を記載すること。
- (2)⑥ ii) (イ)の「前年度の介護職員処遇改善加算の加算総額」及び(ウ)の「前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算総額」は、都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載すること。
- (2)⑥ ii) (エ)の「前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、本計画書の提出年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算及び特定加算に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(3)ハ 各介護サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く賃金改善」欄に支給額、方法等の具体的な賃金改善の内容を記載すること。
- (2)⑦ i)の「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)」には、一括申請を行う場合については、原則として、前年1月から12月までの賃金の総額を記載すること。ただし、「その他の職種(C)」には、賃金改善前の賃金が既に年額440万円を上回る職員の賃金を含まないこと。
- (2)⑦ iii)の「前年度の一月当たりの常勤換算職員数」には、一括申請を行う場合については、原則として、本計画書を提出する前月の常勤換算方法により算出した職員数を記載すること。また、賃金改善前の賃金が既に年額440万円を上回り、特定加算の配分対象とならない職員については、「その他の職種(C)」の常勤換算職員数に含めること。なお、「その他の職種(C)」については、実人数によることもできる。

(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 ※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

賃金改善を行う給与の種類	<input checked="" type="checkbox"/> 基本給	<input type="checkbox"/> 手当(新設)	<input checked="" 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	(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 type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input checked="" type="checkbox"/> その他 (<input type="checkbox"/> 理事会確認文書) (賃金改善に関する規定内容)				
	正職員の定期昇給の実施。(500円～7500円)。パート職員及び登録ヘルパーについては定期昇給としての時給の増額を行う。 処遇改善手当として、正職員及び週30時間以上稼働する契約のパート職員(以下:正職員等)には、1人当たり年額310,000円、パート職員及び登録ヘルパー(以下:パート職員等)には年額155,000円の手当額を予定する。 処遇改善手当の支給方法として、正職員等には月額10,000円、パート職員等については月額5,000円を毎月支給し、期末に正職員等200,000円、パート職員等に100,000円を支給する。(期末については処遇改善加算による入金額の実績で支給額の調整を行ったうえで支給する。)				
	※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。 ※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 3 年 6 月 (<input type="checkbox"/> 実施済 <input checked="" type="checkbox"/> 予定)				

ロ 介護職員等特定処遇改善加算 ※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

経験・技能のある介護職員の考え方	A:経験・技能のある介護職員・・・介護福祉士であって法人での介護職員としての経験年数や役職などの状況から、昨年度の年収について特定処遇改善手当の支給をしない状態でも、年収440万円を超過している職員。 B:他の介護職員・・・A以外の正職員及び週30時間以上稼働する契約のパート介護職員を他の介護職員に設定。(介護福祉士以外の資格も含む) C:その他の職種・・・A、B以外の介護職員(短時間契約のパート介護職員、登録ヘルパーについては資格を問わず稼働時間数からCに含める。)				
賃金改善を行う職員の範囲	<input checked="" type="checkbox"/> (A)経験・技能のある介護職員	<input checked="" type="checkbox"/> (B)他の介護職員	<input checked="" type="checkbox"/> (C)その他の職種	((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 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	(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) <input type="checkbox"/> 就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input checked="" type="checkbox"/> その他 (<input type="checkbox"/> 理事会確認文書) (賃金改善に関する規定内容)				
	特定処遇手当として、Aは年額180,000円、Bは168,000円、Cは48,000円と設定。 支給方法は、Aは月額11,000円、Bは月額10,000円、Cは月額2,000円とし、期末にAは59,000円、Bは58,000円、Cは26,000円を支給する。(期末については特定処遇改善加算による入金額の実績で支給額の調整を行ったうえで支給する。)				
	※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。 資格・手当等を含めて賃金改善を行う場合は、その旨を記載すること。 ※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 3 年 6 月 (<input type="checkbox"/> 実施済 <input checked="" type="checkbox"/> 予定)				

ハ 各介護サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く賃金改善

(1)④ ii) (エ)又は(2)⑥ ii) (エ)の「前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額」に計上する場合は記載

独自の賃金改善の具体的な取組内容	正職員の定期昇給、パート職員等の時給の改善、処遇改善手当等について、処遇改善加算及び特定処遇改善加算の水準を上回る内容で実施している。
独自の賃金改善額の算定根拠	毎月の給与改善額について、給与支払い実績及び処遇改善・特定処遇改善に関する実績額をもとに実績計算し、確認している。

3 キャリアパス要件について<処遇改善加算>

※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

次の要件について該当するものにチェック(✓)し、必要事項を具体的に記載すること。

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」 <input checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 非該当
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 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」 <input checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 非該当															
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。																
	<table border="1"> <tr> <td style="width: 50px;"></td> <td style="width: 50px;"><input type="checkbox"/> ①</td> <td>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、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</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="background-color: #e0ffe0;"> </td> </tr> <tr> <td style="width: 50px;"></td> <td style="width: 50px;"><input checked="" type="checkbox"/> ②</td> <td>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</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="background-color: #e0ffe0;"> </td> </tr> <tr> <td colspan="3">職員の研修受講については、勤務シフトなどの調整を図り業務保証で研修に参加させ、資質向上につなげている。(研修受講料、参加費、交通費について法人で負担している。) 法人として資格取得支援制度を持っており、職員の申請に基づき法人が決裁し制度を活用させている。</td> </tr> </table>		<input 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、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					<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				職員の研修受講については、勤務シフトなどの調整を図り業務保証で研修に参加させ、資質向上につなげている。(研修受講料、参加費、交通費について法人で負担している。) 法人として資格取得支援制度を持っており、職員の申請に基づき法人が決裁し制度を活用させている。			
	<input 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、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															
	<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															
職員の研修受講については、勤務シフトなどの調整を図り業務保証で研修に参加させ、資質向上につなげている。(研修受講料、参加費、交通費について法人で負担している。) 法人として資格取得支援制度を持っており、職員の申請に基づき法人が決裁し制度を活用させている。																	
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)																	
ロ イについて、全ての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="checkbox"/> 非該当									
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。										
	<table border="1"> <tr> <td style="width: 50px;"></td> <td style="width: 50px;"><input checked="" type="checkbox"/> ①</td> <td>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。</td> </tr> <tr> <td style="width: 50px;"></td> <td style="width: 50px;"><input type="checkbox"/> ②</td> <td>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。</td> </tr> <tr> <td style="width: 50px;"></td> <td style="width: 50px;"><input type="checkbox"/> ③</td> <td>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。</td> </tr> </table>		<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 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 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。	
	<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 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 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。									
イの実現のための具体的な取組内容 (該当するもの全てにチェック(✓)すること。)											
ロ イについて、全ての介護職員に周知している。											

※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、指定権者からの求め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 職場環境等要件について<共通>

※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

【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、全体で**必ず1つ以上**にチェック(✓)すること。(ただし、記載するに当たっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。)

【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」、「やりがい・働きがいの醸成」について、**それぞれ1つ以上(令和3年度は、6つの区分から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。※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。

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
	<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 type="checkbox"/> 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
	<input 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度向上の取組の実施
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
	<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)制度等導入
	<input 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者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	<input 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から正規職員への転換の制度等の整備
	<input 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"/> 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
	<input 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 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削減
	<input 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 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・働きがいの醸成	<input 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
	<input 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"/> 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
	<input type="checkbox"/> 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> ※令和3年度は算定要件としない

※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

実施してい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"/> 「介護サービス情報公表システム」への掲載	/	<input type="checkbox"/> 掲載予定
	<input checked="" type="checkbox"/> 自社のホームページに掲載	/	<input checked="" type="checkbox"/> 掲載予定
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"/> 掲載予定
	<input type="checkbox"/> その他()	/	<input type="checkbox"/> 予定

以下の点を確認し、全ての項目にチェックして下さい。

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。	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、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請求に関して不正があった場合は、介護報酬の返還や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 3 年 4 月 15 日

法人名 社会福祉法人協立いつくしみの会

代表者 職名 理事長

氏名 石山 建治

障害福祉サービス等処遇改善計画書(令和 3 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)

1 基本情報<共通>

フリガナ	シャカイフクシホウジンキョウリツイツクシミノカイ					
法人名	社会福祉法人協立いつくしみの会					
法人所在地	〒	004-0055				
	札幌市厚別区厚別中央5条6丁目5番20号					
フリガナ	外ウリュウタ					
書類作成担当者	工藤隆太					
連絡先	電話番号	011-896-1165	FAX番号	011-894-4404	E-mail	kudo@karipu.jp

【本計画書で提出する加算】 ※加算名をチェックすること。

 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)

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。

(1)福祉・介護職員処遇改善加算のみ計画する場合

① 算定する処遇改善加算の区分	※ 別紙様式2-2のとおり	
② 処遇改善加算の算定対象月		
③ 令和 3 年度処遇改善加算の見込額	3,970,032	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を)	0	円
i) 処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の福祉・介護職員の賃金の総額(見込額)		円
ii) 前年度の福祉・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)	0	円
(ア)前年度の福祉・介護職員の賃金の総額		円
(イ)前年度の処遇改善加算の総額		円
(ウ)前年度の特定加算のうち福祉・介護職員に支給された額 (前年度に特定加算を算定していた場合のみ)		円
(エ)前年度の各障害福祉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	

【記入上の注意】

- ・ 処遇改善加算のみの計画である場合は、以下の2(2)、(3)、(4)口、5の記載は不要である。
- ・ ④ i)の「処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の福祉・介護職員の賃金の総額(見込額)」には、処遇改善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。
- ・ ④ ii) (イ)の「前年度の処遇改善加算の総額」及び(ウ)の「前年度の特定加算のうち福祉・介護職員に支給された額」は、都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「福祉・介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載すること。(ただし、特定加算の額については、福祉・介護職員に支給された額のみを計上すること。)
- ・ ④ ii) (エ)の「前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、本計画書の提出の前年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算等に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(4)ハ 障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善」欄に支給額、方法等の具体的な賃金改善の内容を記載すること。

(2)福祉・介護職員処遇改善加算(特定加算も併せて計画する場合)

① 算定する処遇改善加算の区分	※ 別紙様式2-2のとおり	
② 処遇改善加算の算定対象月		
③ 令和 3 年度処遇改善加算の見込額		3,970,032 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)		4,501,380 円
i) 処遇改善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) (経験・技能のある障害福祉人材(A)と他の障害福祉人材(B)の総額)		41,403,242 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1】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)		36,901,862 円
(ア)前年度の経験・技能のある障害福祉人材(A)と他の障害福祉人材(B)の賃金の総額		42,817,429 円
(イ)前年度の処遇改善加算の総額		4,299,613 円
(ウ)前年度の特定加算の総額(その他の職種(C)に支給された額を除く)		1,013,901 円
(エ)前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額		602,053 円
⑤ 賃金改善実施期間	令和 3 年 6 月 ~ 令和 4 年 5 月	

【記入上の注意】

- ④ i)の「処遇改善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)」及び④ ii) (ア)の「前年度の経験・技能のある障害福祉人材(A)と他の障害福祉人材(B)の賃金の総額」について、処遇改善加算における賃金改善対象職種はこれまでと変更は無いが、特定加算との兼ね合いにより便宜的に「経験・技能のある障害福祉人材(A)」と「他の障害福祉人材(B)」の賃金同士で比較するものとする。
- ④ i)の「処遇改善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)」には、処遇改善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。
- ④ i)の「処遇改善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)」には、特定加算を取得し実施される賃金の改善見込み額を除いた額を記載すること。
- ④ ii) (イ)の「前年度の処遇改善加算の総額」及び(ウ)の「前年度の特定加算の総額」は、都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「福祉・介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載すること。ただし、特定加算の加算額については、その他の職種(C)に支給された額を除くこと。
- ④ ii) (エ)の「前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、本計画書の提出年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算等に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(4)ハ 障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善」欄に支給額、方法等の具体的な賃金改善の内容を記載すること。

(3)福祉・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			
② 処遇改善加算の取得状況	※①、③ 別紙様式2-3のとおり、② 別紙2-2のとおり		
③ 特定加算の算定対象月			
④ 令和 3 年度特定加算の見込額(g)			1,083,120 円
⑤ 賃金改善の見込額(i-ii) (右欄の額は④欄の額を上回ること)			1,379,446 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)			38,281,308 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)			36,901,862 円
(ア)前年度の賃金の総額			42,817,429 円
(イ)前年度の処遇改善加算の総額			4,299,613 円
(ウ)前年度の特定加算の総額			1,013,901 円
(エ)前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額			602,053 円
⑥ 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)
i) 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)(h)	円	22,404,929 円	20,412,485 円
ii) 前年度の常勤換算職員数(i)	人	94.8 人	79.2 人
iii) 前年度の一月当たりの常勤換算職員数(j)	人	8.0 人	6.5 人
iv) 前年度のグループ毎の平均賃金額(月額)【基準額3】(h)/(i)	#DIV/0! 円	236,339 円	257,733 円
v) グループ毎の平均賃金改善額(月額)(g)/(j)/(k)	○(A)のみ実施 (#DIV/0! 円)	#DIV/0! 円	/
※予定している配分方法について選択すること。(いずれか1つ)	○(A)及び(B)を実施 (#DIV/0! 円)	#DIV/0! 円	/
※当該年度の特定加算の見込額と前年度の一月当たりの常勤換算方法により算出した職員数から算出した一人当たり配分額(月額)。(括弧内はグループ毎に配分可能な加算総額(年額))	○(A)(B)(C)全て実施 (#DIV/0! 円)	8,023 円 (770,208 円)	4,011 円 (312,858 円)
	●上記以外の方法で実施 (1,656,000 円)	14,000 円 (1,344,000 円)	4,000 円 (312,000 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	0 人(見込)		
(「月額平均8万円の賃金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 checked="" 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()			
⑦ 賃金改善実施期間(k)	令和 3 年 6 月 ~ 令和 4 年 5 月 (12 か月)		

【記入上の注意】

- ⑤ i)の「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)」には、特定加算による賃金改善に伴う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。
- ⑤ i)の「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)」には、処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額を除いた額を記載すること。
- ⑤ ii) (イ)の「前年度の処遇改善加算の総額」及び(ウ)の「前年度の特定加算の総額」は、都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「福祉・介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載すること。
- ⑤ ii) (エ)の「前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、本計画書の提出年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算等に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(4)ハ 障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善」欄に支給額、方法等の具体的な賃金改善の内容を記載すること。
- ⑥ i)の「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)」には、一括申請を行う場合については、原則として、前年1月から12月までの賃金の総額を記載すること。ただし、「その他の職種(C)」には、賃金改善前の賃金が既に年額440万円を上回る職員の賃金を含まないこと。
- ⑥ iii)の「前年度の一月当たりの常勤換算職員数」には、一括申請を行う場合については、原則として、本計画書を提出する前月の常勤換算方法により算出した職員数を記載すること。ただし、「その他の職種(C)」については、実人数によることもできる。

(4)賃金改善を行う賃金項目及び方法

イ 福祉・介護職員処遇改善加算

※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

賃金改善を行う給与の種類	<input checked="" 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	(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 type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input checked="" type="checkbox"/> その他 (<input type="checkbox"/> 理事会確認文書) (賃金改善に関する規定内容) 正職員の定期昇給の実施。(500円～7500円)。パート職員及び登録ヘルパーについては定期昇給としての時給の増額を行う。処遇改善手当として、正職員及び週30時間以上稼働する契約のパート職員(以下:正職員等)には、1人当たり年額310,000円、パート職員及び登録ヘルパー(以下:パート職員等)には年額155,000円の手当額を予定する。処遇改善手当の支給方法として、正職員等には月額10,000円、パート職員等については月額5,000円を毎月支給し、期末に正職員等200,000円、パート職員等に100,000円を支給する。(期末については処遇改善加算による入金額の実績で支給額の調整を行ったうえで支給する。) ※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。 ※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) 平成 3 年 6 月 (<input type="checkbox"/> 実施済 <input checked="" type="checkbox"/> 予定)

ロ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算

※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

経験・技能のある障害福祉人材の考え方	A:経験・技能のある介護職員・・・介護福祉士であって法人での介護職員としての経験年数や役職などの状況から、昨年度の年収について特定処遇改善手当の支給をしない状態でも、年収440万円を超過している職員。 B:他の介護職員・・・A以外の正職員及び週30時間以上稼働する契約のパート介護職員を他の介護職員に設定。(介護福祉士以外の資格も含む) C:その他の職種・・・A、B以外の介護職員(短時間契約のパート介護職員、登録ヘルパーについては資格を問わず稼働時間数からCに含める。) 現在事業所においてAに該当する職員はいないため、B・Cのみとなる。
賃金改善を行う職員の範囲	<input type="checkbox"/> (A)経験・技能のある障害福祉人材 <input checked="" type="checkbox"/> (B)他の障害福祉人材 <input checked="" type="checkbox"/> (C)その他の職種 ((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 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	(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) <input type="checkbox"/> 就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input checked="" type="checkbox"/> その他 (<input type="checkbox"/> 理事会確認文書) (賃金改善に関する規定内容) 特定処遇手当として、Bは168,000円、Cは48,000円と設定。支給方法は、Bは月額10,000円、Cは月額2,000円とし、期末にBは58,000円、Cは26,000円を支給する。(期末については特定処遇改善加算による入金額の実績で支給額の調整を行ったうえで支給する。) ※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。 資格・手当等に含めて賃金改善を行う場合は、その旨を記載すること。 ※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 3 年 6 月 (<input type="checkbox"/> 実施済 <input checked="" type="checkbox"/> 予定)

ハ 各障害福祉サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く独自の賃金改善

「(1)④ii)(エ)」、「(2)④ii)(エ)又は「(3)⑤ii)(エ)」の前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額」に計上する場合は記載

独自の賃金改善の具体的な取組内容	正職員の定期昇給、パート職員等の時給の改善、処遇改善手当等について、処遇改善加算及び特定処遇改善加算の水準を上回る内容で実施している。
独自の賃金改善額の算定根拠	毎月の給与と改善額について、給与支払い実績及び処遇改善・特定処遇改善に関する実績額をもとに実績計算し、確認にしている。

3 キャリアパス要件について<処遇改善加算>

※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

次の要件について該当するものにチェック(✓)し、必要事項を具体的に記載すること。

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」 <input checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 非該当
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」 <input checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 非該当
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。	
	<input 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	
	<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 職員の研修受講については、勤務シフトなどの調整を図り業務保証で研修に参加させ、資質向上につなげている。(研修受講料、参加費、交通費について法人で負担している。) 法人として資格取得支援制度を持っており、職員の申請に基づき法人が決裁し制度を活用させている。	
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="checkbox"/> 非該当
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。	
	<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 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 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。		

※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、指定権者からの求め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 職場環境等要件について<共通>

※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

【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、全体で**必ず1つ以上**にチェック(✓)すること。ただし、記載するに当たっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。

【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。

分類	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 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 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 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 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 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 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、従業者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 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 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 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 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 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。	
<input type="checkbox"/>	理由:

5 見える化要件について<特定加算>

※ 職場環境等要件の変更に伴う情報公表システムの改修を予定していることから、令和3年度及び4年度は算定要件としない。

※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

実施してい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 type="checkbox"/> 掲載予定
	<input checked="" type="checkbox"/> 自社のホームページに掲載	/	<input type="checkbox"/> 掲載予定
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"/> 掲載予定
	<input type="checkbox"/> その他()	/	<input type="checkbox"/> 予定

6 届出に係る根拠資料について<共通>

以下の点を確認し、全ての項目にチェックして下さい。

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、介護福祉士登録証等
<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。	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、福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善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 3 年 4 月 15 日

法人名 社会福祉法人協立いつくしみの会

代表者 職名 理事長 氏名 石山 建治