

介護職員等処遇改善加算等 処遇改善計画書(令和6年度)

1 基本情報

| | | | | |
|---------|-----------------------------|---------------|--------|-----------------------------|
| フリガナ | ヒロシマイリョウセイカツキョウドウクマイ | | | |
| 法人名 | 広島医療生活協同組合 | | | |
| 法人所在地 | 〒 | 731-0121 | | |
| | 広島市安佐南区中須二丁目19番6号 虹の会館3階 | | | |
| フリガナ | ヤマモト ジュンジ | | | |
| 書類作成担当者 | 山本 純司 | | | |
| 連絡先 | 電話番号 | 080-6270-4519 | E-mail | numashin@iaa.itkeeper.ne.jp |

2 賃金改善計画について

(1) 加算額以上の賃金改善について(全体)

| 令和6年度に賃金改善が必要な額と賃金改善の見込額 | | | |
|---|-----------------------------------|------------|-----------|
| ① 令和6年度の加算の見込額 | (a) | 53,514,104 | 円 |
| i) うち、令和5年度と比較して令和6年度に増加する加算の見込額 | (b) | 4,463,060 | 円 |
| | ア) うち、令和7年度の賃金改善に充てるために繰り越す部分の見込額 | (c) | 1,000,000 |
| ② 令和6年度の賃金改善に充てる必要がある加算の見込額(賃金改善が必要な額)(a - c) | (d) | 52,514,104 | 円 |
| ③ 令和6年度の賃金改善の見込額(②の額以上となること) | (e) | 52,800,000 | 円 |

| 令和5年度と比較した令和6年度の増加分の配分方法 | | | |
|--|-----|-----------|---|
| ④ 令和5年度と比較して令和6年度に増加する加算の見込額(繰越分を除く。)(b - c) | (f) | 3,463,060 | 円 |
| ⑤ 令和6年度に④を原資として行う新たな賃金改善の見込額(ベースアップ(基本給及び決まって毎月支払われる手当の一律の引上げ)によるもの) | (g) | 2,800,000 | 円 |
| ⑥ ⑤以外で、その他の手当、一時金等による新たな賃金改善の見込額 | (h) | 663,060 | 円 |
| ⑦ 新たな賃金改善の見込額の合計(g + h) | (i) | 3,463,060 | 円 |

【記入上の注意】

- (b)には、令和5年度と比較して令和6年度に増加する加算の見込額として、旧3加算の上位区分への移行によるもの(令和6年4・5月分)並びに令和6年度改定での加算率の引上げ及び新加算Ⅰ～Ⅳへの移行によるもの(令和6年6月以降分)の合計額が別紙様式2-2、2-3及び2-4から自動で転記される。このうち、令和7年度の賃金改善のために繰り越す額(c)を除いた額が、(f)に転記される。
- 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへとつながるよう、令和6年度分の加算額の全額を令和6年度内の賃金改善に充てることは求めず、介護サービス事業者等の判断により、その一部を令和7年度に繰り越して賃金改善に充てることを認める。令和7年度に繰り越す額は、(b)を上回らない範囲内で各事業者等において設定し、(c)に記載すること。また、繰越分は全額令和7年度の賃金改善に充て、期間中に事業所が休廃止した場合には、必ず一時金等により介護職員その他の職員の賃金として配分すること。
- (e)・(g)・(h)には、新加算等の算定により実施する介護職員の賃金改善の見込額を計算し、記入すること。その際、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。
- (g)は(f)の見込額以上となること。ただし、ベースアップのみにより当該賃金改善を行うことができない場合(例えば、令和6年度介護報酬改定を踏まえ賃金体系等を整備途上である場合)には、必要に応じて、その他の手当、一時金等を組み合わせて実施しても差し支えない。したがって、(i)の値(g + hの合計)が(f)以上であれば差し支えない。

(2) 加算以外の部分で賃金水準を引き下げないことの誓約

| | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <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。 |
|-------------------------------------|-----------------------------------|

【記入上の注意】

- 「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るため、詳細な考え方は、別紙様式3-1(実績報告書)2(2)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が下がった場合には、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によって算定要件を満たすこととする。

(3)賃金改善を行う賃金項目及び方法

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---|--|------------------------------------|--|----------------------------------|---|---|----|---|---|---|---|-----------|
| ①賃金改善実施期間 | | 令和 | 6 | 年 | 5 | 月 | ～ | 令和 | 7 | 年 | 4 | 月 | (12 か月) |
| ②賃金改善を行う給与の種類 | <input type="checkbox"/> 基本給 | <input checked="" 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 () | | | | | | | | |
| ③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 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金規程 <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等すること。 ■介護職員処遇改善手当及び介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援加算として、以下の支給を行う。 (令和6年5月まで) (1)介護職員処遇改善手当 1.定期昇給の実施 ○正規職員の定期昇給3,100円を引き続き実施する(平成23年度との差額34,100円) ○嘱託介護福祉士、嘱託介護職の定期昇給500円を引き続き実施する(平成23年度との差額5,500円) 2.勤続給の支給 ○正規職員に勤続給として1年勤務を増すごとに500円～7,800円/月を毎月の給与に上乗せして支給する(平成23年との差額500円～7,800円) ○パート介護福祉士、パート介護職員に勤続給として1年勤務を増すごとに290円～4,490円/月を毎月の給与に上乗せして支給する(平成23年度との差額290円～4,490円) 3.処遇改善手当の支給 ○正規職員の処遇改善手当を月額21,000円支給する(平成23年度との差額21,000円) ○嘱託介護福祉士の処遇改善手当を月額21,000円支給する(平成23年度との差額21,000円) ○嘱託介護職員の処遇改善手当を月額18,500円支給する(平成23年度との差額18,500円) ○パート介護福祉士の1時間当たりの処遇改善手当を160円支給する(平成23年度との差額160円) ○パート介護職員の1時間当たりの処遇改善手当を130円支給する(平成23年度との差額130円) ○パートヘルパー介護福祉士の1時間当たりの処遇改善手当を30円支給する(平成23年度との差額30円)※実際には障害者福祉分交付金245円/時間を加えて275円/時間を支給(平成23年度との差額275円)。なお、定期昇給分として勤続年数1年あたり時給に5円を加算して支給する(ただし50円を上限とする) ○パートヘルパーの1時間当たりの処遇改善手当を25円支給する(平成23年度との差額25円)※実際には障害者福祉分交付金225円/時間を加えて250円/時間を支給(平成23年度との差額250円) ○夜勤手当現行5,100円に処遇改善手当として2,900円を支給し、合わせて8,000円支給する(平成29年度との差額2,900円) 4.期末手当の支給(実績に応じ支給) ○正規職員に期末手当50,000円を支給する(平成26年度との差額50,000円) ○嘱託介護福祉士に期末手当50,000円を支給する(平成26年度との差額50,000円) ○嘱託介護職員に期末手当37,000円を支給する(平成26年度との差額37,000円) ○パート介護福祉士に期末手当10,000円を支給する(平成26年度との差額10,000円) ○パート介護職員に期末手当8,000円を支給する(平成26年度との差額8,000円) ○パートヘルパー介護福祉士に期末手当10,000円を支給する(平成26年度との差額10,000円)。※実際には障害者福祉分交付金期末手当28,000円を加えて38,000円を支給する。 ○パートヘルパーに期末手当8,000円を支給する(平成26年度との差額8,000円)。※実際には障害者福祉分交付金期末手当21,000円を加えて29,000円を支給する。 (2)介護職員等特定処遇改善手当として、 ・経験技能のある嘱託介護福祉士に対して、特定処遇改善手当を月額65,000円支給する。 ・経験技能のある常勤介護福祉士に対して、特定処遇改善手当を月額2,400円支給する。 ・経験技能のあるパート介護福祉士、ヘルパー介護福祉士に対して、特定処遇改善手当を月額400円支給する。 ・加算額が支給額を上回る見込みの場合、実績に応じて期末手当を支給する。 (3)介護職員等ベースアップ等支援加算手当として、 ・常勤職員、嘱託職員に月額7,000円を支給する。 ・ヘルパー以外のパート職員に時給50円を支給する。 ・ヘルパーパート職員には時給40円を支給する。※実際には障害者福祉分交付金40円を加えて80円を支給。 ・加算額が支給額を上回る見込みの場合、実績に応じて期末手当を支給する。 ■令和6年5月末で上記加算は廃止となり、令和6年6月以降は介護職員等処遇改善手当として、以下の支給を行う。 ・常勤介護職員(介護福祉士)に処遇改善手当を月額35,400円支給する。 ・嘱託介護職員(介護福祉士)に処遇改善手当を月額93,000円を支給する。 ・嘱託介護職員に処遇改善手当を月額25,500円を支給する。 ・パート介護福祉士の1時間当たりの処遇改善手当を230円支給する。 ・パート介護職員の1時間当たりの処遇改善手当を200円支給する。 ・パートヘルパー介護福祉士の1時間当たりの介護処遇改善手当を70円を支給する。※実際には、福祉・介護職員等処遇改善手当285円を加えて355円支給する。 尚、時給の定期昇給分として、2018年度から2027年度までの10年間は、次の区分により加算して支給する。※2027年度以降は50円とする。 【2018年度5円、2019年度10円、2020年度15円、2021年度20円、2022年度25円、2023年度30円、2024年度35円、2025年度40円、2026年度45円、2027年度50円】 ・パートヘルパーの1時間あたりの介護処遇改善手当を65円を支給する。※実際には福祉・介護職員等処遇改善手当265円を加えて330円を支給する。 ・介護職員の夜勤手当は現行の5,100円に処遇改善加算収益から2,900円支給し、合計8,000円を支給する。 ・加算額が支給額を上回る見込みの場合、実績に応じて期末手当を支給する。 | | | | | | | | | | | | |
| | ※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 6 年 5 月 (<input type="checkbox"/> 実施済 <input checked="" type="checkbox"/> 予定) | | | | | | | | | | | | |
| ④ベースアップの実施予定 | <input checked="" type="checkbox"/> 実施する | 実施しない場合、やむを得ない事情 | | | | | | | | | | | |

3 介護職員等処遇改善加算等の要件について

(1) (参考) 月額賃金改善要件Ⅰ (新加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善) 【新加算Ⅰ～Ⅳ】

※令和6年度中は適用されないため、記入は任意

| | | | | | |
|---|--|------------|---|---|---|
| ① | 令和6年度の新加算Ⅳ相当の見込額の1/2 | 14,709,615 | 円 | ← | × |
| ② | 令和6年度の加算による賃金改善の見込額のうち、月額賃金改善による額 (①の見込額以上となること) | | 円 | ← | |

【記入上の注意】

- 令和7年度以降に新加算の算定を行う場合は、本要件を必ず満たす必要があることから、上記のグレー色のセルに「×」が付く場合は、令和6年度中(令和7年3月末まで)に、加算を原資とする一時金等の一部を基本給等の引上げに付け替えるなどの必要な対応を行うこと。

(2) 月額賃金改善要件Ⅱ (旧ペア加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善) 【新加算Ⅰ～Ⅳ】

※新加算Ⅰ～Ⅳを算定するまで旧ペア加算又は新加算Ⅴ(2)・(4)・(7)・(9)・(13)を算定していなかった事業所のみ

(3) 月額賃金改善要件Ⅲ (旧ペア加算額の2/3以上の新規の月額賃金改善) 【旧ペア加算】

【令和5年度から継続して旧ベースアップ等加算を算定する事業所について】

⇒ 令和6年度も令和5年度のベースアップ等加算の配分のために行ったものと同等以上の賃金改善を継続することを誓約すること

| | | |
|-------------------------------------|--|----------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | 令和5年度も旧ベースアップ等加算を算定しており、令和6年度も同様の賃金改善を継続します。 | ← <input type="checkbox"/> |
|-------------------------------------|--|----------------------------|

【令和6年4・5月から新規に旧ベースアップ等加算を算定する事業所について】

⇒ 新規に算定する事業所の旧ベースアップ等加算について、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、基本給等(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

(4)キャリアパス要件 I・II

【新加算 I～IV・V(1)～(6)・V(8)・V(11)、旧処遇 I・II】 ⇒ キャリアパス要件 IとIIの両方を満たすこと。

該当

キャリアパス要件 I (任用要件・賃金体系の整備等)

次のイからハまでのすべての基準を満たす。 ←

| | |
|---|--|
| 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 (研修の実施等)

次のイとロの両方の基準を満たす。 ←

| | | |
|--|--|--|
| 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のうち少なくともいずれか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、介護職員の能力評価を行う。 ※当該取組の内容について以下に記載すること ISO認証取得しており、これに基づく目標による管理を導入。個人目標設定面談・中間面談・振り返り面談を職責者と職員の間で実施し、目標達成に向けた研修参加支援等を実施している。 10の基本ケアの研修会や事例検討会を行い、利用者の自立支援を促す介護技術等の向上を実践している。 |
| | <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以下に記載すること 介護支援専門員、介護福祉士受験費用及び旅費助成を実施。 介護福祉士資格の取得を目的に、外部研修機関(ポリアカデミー)と契約し、介護福祉士実務者研修を受講する機会を設けている。 |
| ロ | イについて、全ての介護職員に周知している。 | |

(5)キャリアパス要件 III 【新加算 I～III、V(1)・(3)・(8)、旧処遇 I】

キャリアパス要件 III (昇給の仕組みの整備等)

次のイとロの両方の基準を満たす。 ←

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| 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。 | |
| 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 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、全ての介護職員に周知している。 | |

(6) キャリアパス要件Ⅳ【新加算Ⅰ・Ⅱ、Ⅴ(1)～(7)・(9)・(10)・(12)、旧特定Ⅰ・Ⅱ】

キャリアパス要件Ⅳ(改善後の賃金要件) ⇒ 以下の欄が「○」の場合、要件を満たしている。

| | | |
|--|---|--|
| 旧特定加算Ⅰ・Ⅱの要件(4・5月) | ⇒ | <input checked="" type="radio"/> (別紙様式2-2「⑥キャリアパス要件Ⅳ」の欄から転記) |
| 新加算Ⅰ・Ⅱ、Ⅴ(1)～(7)・(9)・(10)・(12)の要件(6月以降) | ⇒ | <input checked="" type="radio"/> (別紙様式2-3「⑥キャリアパス要件Ⅳ」の欄から転記) |
| 新加算Ⅰ・Ⅱの要件(年度内の区分変更後) | ⇒ | <input type="radio"/> (別紙様式2-4「⑥キャリアパス要件Ⅳ」の欄から転記) |

⇒ 上記のいずれかまたは全てに「×」が付いた場合、この欄に記入すること

| | |
|---|--|
| 「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 checked="" 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() |

(7) キャリアパス要件Ⅴ【新加算Ⅰ、Ⅴ(1)・(2)・(5)・(7)・(10)、旧特定Ⅰ】

キャリアパス要件Ⅴ(介護福祉士等の配置要件) ⇒ 以下の欄が「○」の場合、要件を満たしている。

| | | |
|-------------------------------------|---|--|
| 旧特定加算Ⅰの要件(4・5月) | ⇒ | <input checked="" type="radio"/> (別紙様式2-2「⑦キャリアパス要件Ⅴ」の欄から転記) |
| 新加算Ⅰ、Ⅴ(1)・(2)・(5)・(7)・(10)の要件(6月以降) | ⇒ | <input checked="" type="radio"/> (別紙様式2-3「⑦キャリアパス要件Ⅴ」の欄から転記) |
| 新加算Ⅰの要件(年度内の区分変更後) | ⇒ | <input type="radio"/> (別紙様式2-4「⑦キャリアパス要件Ⅴ」の欄から転記) |

(8) 職場環境等要件

【新加算Ⅰ・Ⅱ、Ⅴ(1)～(7)・(9)・(10)・(12)又は旧特定Ⅰ・Ⅱを算定する場合】

該当

⇒ 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。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」の6区分について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。

| 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 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 checked="" 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 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 checked="" 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 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から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"/> 介護職員の身体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 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 checked="" 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 checked="" 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 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 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 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 checked="" 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 |

【見える化要件】【新加算Ⅰ・Ⅱ、Ⅴ(1)～(7)・(9)・(10)・(12)、旧特定Ⅰ・Ⅱ】

・ 実施する周知方法について、チェック(✓)すること。なお、令和6年度中の見込みでも差し支えない。

| | |
|-----------|---|
| ホームページの掲載 | <input type="checkbox"/> 職場環境等要件の24項目のうち、実施する取組項目の「介護サービス情報公表システム」(「事業所の特徴」欄)での選択 |
|-----------|---|

職場環境等要件の24項目のうち、実施する取組項目の自社のホームページへの掲載

4 要件を満たすことの確認・証明

- 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。

| 確認事項 | 証明する資料の例 (指定権者からの求め に応じて提出) | ○ |
|---|-----------------------------------|--------------------------|
| <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。また、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。 | 就業規則、給与規程、給与明細等 | <input type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> 令和7年度に繰り越す額(2(1)①iア)がある場合は、全額、令和7年度の更なる賃金改善に充てます。期間中に事業所が休廃止した場合には、一時金等により介護職員その他の職員の賃金として配分します。 | 就業規則、給与規程、給与明細等 | <input type="checkbox"/> |
| <input checked="" type="checkbox"/> キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲのうち、満たす必要のある項目について、証明となる書面を作成し、職員に周知しました。また、計画書の提出時点で書面の準備ができていない場合は、令和6年度中(令和7年3月末まで)に書面を整備します。 | 就業規則、給与規程、資質向上のための計画等 | <input type="checkbox"/> |
| <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 type="checkbox"/> |
| <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 type="checkbox"/> |
| <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 | <input type="checkbox"/> |

※ 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。

※ 本様式への虚偽記載のほか、旧3加算及び新加算の請求に関して不正があった場合並びに指定権者からの求めに応じて書類の提出を行うことができなかった場合は、介護報酬の返還や指定取消となる場合がある。

○

本処遇改善計画書の記載内容・確認事項の内容に間違いありません。
記載内容を証明する資料を適切に保管することを誓約します。

令和 6 年 4 月 12 日 法人名 広島医療生活協同組合
代表者 職名 理事長 氏名 坂本 裕

(確認用) 提出前のチェックリスト

- 以下の項目にオレンジ色の「×」がないか、提出前に確認すること。「×」がある場合、当該項目の記載を修正すること。

※ 空欄が表示される項目は、記入が不要であるため対応する必要はない。

| 2 賃金改善計画について | | |
|-----------------------|---|--|
| (1) | 令和7年度への繰越し見込額が令和6年度に増加する加算の見込額を超えない計画となっている | <input type="checkbox"/> |
| | 令和7年度に繰り越す額を除いた加算額以上の賃金改善を行う計画となっている | <input type="checkbox"/> |
| | 令和6年度に増加する加算の見込額を超える賃金改善を行う計画となっている | <input type="checkbox"/> |
| (2) | 加算以外の部分で賃金水準を引き下げないことを誓約している | <input type="checkbox"/> |
| (3) | 賃金改善を行う賃金項目及び方法を記載している | <input type="checkbox"/> |
| 3 介護職員等処遇改善加算等の要件について | | |
| (1) | 月額賃金改善要件Ⅱ | 旧ベースアップ等加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善を行う計画になっていること |
| (2) | 月額賃金改善要件Ⅲ | 令和5年度から継続して旧ベースアップ等加算を算定する事業所について、令和5年度以前からの賃金改善の取組の継続を誓約していること |
| | | 令和6年4・5月から新規にベースアップ等加算を算定する事業所について、旧ベア加算額以上の新規の賃金改善を行う計画になっていること |
| | | 介護職員について、賃金改善の見込額の2/3以上が、ベースアップ等に充てられる計画になっていること その他の職種について、賃金改善の見込額の2/3以上が、ベースアップ等に充てられる計画になっていること |
| (3) | キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ | キャリアパス要件Ⅰ(任用要件・賃金体系の整備等)とキャリアパス要件Ⅱ(研修の実施等)の両方を満たすこと。ただし、満たさない場合は、令和6年度中(令和7年3月末まで)に介護職員の任用要件・賃金体系を定めること及び研修等に係る計画を策定し、研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約していること |
| | | キャリアパス要件Ⅰ(任用要件・賃金体系の整備等)とキャリアパス要件Ⅱ(研修の実施等)のどちらかを満たすこと。ただし、満たさない場合は、令和6年度中(令和7年3月末まで)に介護職員の任用要件・賃金体系を定めること又は研修等に係る計画を策定し、研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約していること |
| (4) | キャリアパス要件Ⅲ | キャリアパス要件Ⅲ(昇給の仕組みの整備等)を満たすこと。ただし、満たさない場合は、令和6年度中(令和7年3月末まで)に昇給の仕組みを整備することを誓約していること |
| (5) | キャリアパス要件Ⅳ | 賃金改善額が月額平均8万円以上又は改善後の賃金が月額440万円以上となる者の数が事業所あたり1以上となるような計画になっていること。ただし、満たさない場合は、小規模事業所等である等の理由を記載すること |
| (6) | キャリアパス要件Ⅴ | キャリアパス要件Ⅴ(介護福祉士の配置等要件)を満たすこと |
| (7) | 職場環境等要件 | 新加算等の区分ごとに必要な数以上の職場環境等要件の取組を行っていること 情報公表システム等での見える化要件を満たすこと |

4 要件を満たすことの確認・証明

| | |
|---------------------|-----------------------|
| ・ 必要な項目が全て選択されていること | <input type="radio"/> |
| ・ 誓約・記名が行われていること | <input type="radio"/> |