別紙様式2-1

提出先 大阪市

介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ等支援加算 処遇改善計画書(令和 5 年度)

1 基本情報<共通>

フリガナ	カブシキカイ	シャナナイロ		
法人名	株式会社なな	よいろ		
法人所在地	〒 544-000 大阪市生野にアインス今里	区中川一丁目7番9号		
フリガナ	シロヤマノリ			
書類作成担当者	白山のり子			
連絡先	電話番号	06-4977-0408	E-mail	1787lmal@jcom.zaq.ne.jp

【本計画書で提出する加算】※取得予定の加算について「〇」、取得しない加算について「×」を選択すること。

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) O 介護職員等ペ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「O」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】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】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】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
- 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	3,852,768	円
② 賃金改善の見込額 ② (①の加算の見込額を上回ること)			込額 記込額を上回る こと)	4,013,760	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	0	特定加算	0	ベースアップ等加算	0
1	令和	5	年度の加算の見込額	2,600,196	円	797,028	円	455,544	円
2	② 賃金改善の見込額 ② (①の各加算の見込額を上回ること)			(a) 2,650,000	円 (6)	830,000	Ħ	^(c) 533,760	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引き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下欄へのチェック(🗸)により誓約すること。

☑ 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。

0

要件IV

3 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処遇改善力	口算による賃金改善の見込	額(再掲)			2,650,0	000 円				, ,,	4. 🗆 🔾
②賃金改善多	E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	☑ 基本給 □ 手当(新設	ŧ) 🗆	手当(既	存の増額	() 1	賞与	□ ₹	一の他()
	(当該事業所における賃金改	善の内容の	の根拠とな	なる規則・	規程)						,
	- WEXTONION SEED	☑ 就業規則の見直し □ 賃金規程の見直し □ その他 ()									
18-18-19-19-19-19-19-19-19-19-19-19-19-19-19-	(賃金改善に関する規定内容	学)※上記の根	拠規程のう	ち、賃金改	きに関する部	『分を抜き出す	こと。				
具体的な取組 内容	当として支給。残りの加算算定額 に応じて分配し、同じ場合は、就	常勤職員については、職責手当・資格手当・勤務年数又は経験年数手当として支給。非常動職員については、資格手当・勤務年数手 当として支給。残りの加算算定額は、賞与(一時金)として令和5年8月・12月・令和6年5月に支給する。分配の方法は、業績・貢献度 に応じて分配し、同じ場合は、就労時間にて按分する。									
	※前年度に提出した計画書から	ら変更がある	場合には	、変更箇別	rを <u>下線</u> と	するなど明確	Secretary Control				
	(上記取組の開始時期)	平成 3	10 年	4 月	(2	実施済		定)			
(2)キャリア ・次の要件に ずれかを満た	ついて該当する場合チェック(ノ)し	、必要事項?	を具体的に								
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 ずれか「討	[の場合は必 8当]	す「談当	」、川井工	ロの場合で	☑	該当〇
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	要件を定	めている。						
ロイに掲	ずる職位、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	ついて、就業規則等の明確な	根拠規定	を書面で	整備し、全	こての介護	護職員に周知	団してい	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 ずれか「討	の場合は必	ず「該当	」、加算I	Ⅱの場合も	ſ, <u>△</u>	該当 〇
	員の職務内容等を踏まえ、介 実施又は研修の機会を確保し		見交換し	ながら、			(1), (2)	に関する	具体的な	計画	を策定し、
		資質向上(のための	計画に沿	って、研修	多機会の提	供又は	技術指導	算等を実施	施する	とともに、
/の宝	現のための具体的な 口 ①		の能力評	個を行う	、 ※当該	取組の内容に	27000	U PI-AD	取りること		
取組内											
(V)L	た上で、具体的な内容	資格取得	のための	支援の実	施 ※当記	核取組の内容	について	以下に	記載するこ	٤	
を記載	2 2		可修のため	めの費用	:時間を一	部支給します					
ロイにつ	いて、全ての介護職員に周知し	ている。									
		Mar is								Part of	
	要件皿 次のイとロ両方の					場合は必ず「				850	該当〇
イ 介護職けてい	員について、経験若しくは資格 る。	等に応じて	「昇給する	る仕組み	又は一定	の基準に基	づき定	期に昇紀	給を判定	する仕	組みを設
	I ①	経験に応じ※「勤続年数			ピに応じて	昇給する仕組	日みを指す	す。			
)王 (に)エノノ(す)	資格等に応 ※「介護福祉 祉士資格を	正十」や「ま	E務者研修	修了者」な	どの取得に P給が図られ	応じて昇 る仕組 <i>み</i>	給する付 であるこ	上組みを指 ことを要する	す。 <i>t=t</i> : 5。	ざし、介護福
	3	一定の基準 ※「実技試験 や昇給条件	険」や「人事	評価」なる	どの結果に	基づき昇給	する仕組	みを指す	っただし、	客観的	な評価基準
ロイについ	vて、全ての介護職員に周知し	ている。									

4 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・技能のある介護職員(A)の特定加算による平均賃金改善額が、他の介護職員(B)の平均賃金改善額より高いこと(A>B) (ただし、介護職員間で経験・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 他の介護職員(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、(C)の平均賃金が(B)の平均賃金を上回らない場合は、この限りではない。⇒4(1)②(カ)に記入)
- ™ 特定加算による賃金改善の対象とする(C)の職員の改善後の賃金が、年額440万円を上回らないこと
- ▼ (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

特定加算による賃金改善の見込額(再掲)	830,000	円						
特定加算による平均賃金改善額	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)			
(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	V		V					0
(イ)一月当たりの常勤換算職員数(見込数)	2.0	人	2.6	人				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	28000.0	:	14000.0	:				0
(エ)要件を満たす特定加算による平均賃金改善額(月額)	21,087	円	10,544	円			0	円
(オ)配分比率の要件を満たす賃金改善額の総額(年額)	(506,098 円)	(323,902 円)	(0 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) 最も高額となる者の賃金の見込額(年額)	のうち、改善後の賃金	きが		円	-	要件加		
(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後の賃金が年額440万円以上となる者の数	4均8万円以上又は改	善	0	٨	-	要件		
(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防・総合事業での重複除く)	;	1	か所	-	VII			
(コ)「月額平均8万円の処遇改善又は改善後の賃金が年額44	0万円以上となる者」	を設	定できない場合その	D理	由			
□ 小規模事業所等で加算額全体が少額であるため。								
□ 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								
□ 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I □ 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I	こ事業所内の階層や役員 こ一定期間を要するため	哉にる	ある者に求められる能	カヤ	9処;	遇を明確	化する	
□ 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。

(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)							
経験・技能の ある介護職員 (A)の考え方									
(A)の考えり	(4(1)②で(A)にチェック(V)がない場合その理由)								
賃金改善を行 う給与の種類	☑ 基本給 □ 手当(新設) □ 手当(民	TE存の増額) ② 賞与 □ その他 ()							
	(当該事業所において賃金改善内容の根拠とな	5規則・規程)							
	☑ 就業規則の見直し □ 賃金規程の見直し	NO. 12 CONTRACTOR OF THE PROPERTY OF THE PROPE							
	(賃金改善に関する規定内容)※上記の根拠規程 を行う場合、その旨を記載。	p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							
具体的な取組 内容	具体的な取組 (ハウダボ せばった そう 経験者に 気 月 28 000円 (R) 他の 職員 党 動職員に対しては、 毎月14000円、 非常勤職員には時給90円								
	※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。							

(上記取組の開始時期) 令和 2 年 4 月 (☑ 実施済 □ 予定)

(3)見える化要件について

	中体する用知	+ 4	kについて、チェック(✔)すること。		C
	への掲載	V	「介護サービス情報公表システム」への掲載 自社のホームページに掲載		
	その他の方法		事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 その他(
による掲示等		その他()	_	

5 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「O」でない場合、加算取得の要件を満たしていない。

 が 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(② i・ii の合計)		533,	760	円		
②ベー	スアップ等加算による賃金改善の見込額(内訳)						
介	i)ベースアップ等加算による賃金改善の見込額	1	533,760		円		
護職	うち、ベースアップ等(基本給又は毎月決まって支払		533,760		円	(100.00) % ←	0
員	<u>われる手当の引上げ</u>)による賃金改善の見込額(年額)(括弧内は月額)	(44,480	円)		要件
そ	ii)ベースアップ等加算による賃金改善の見込額				円		IX
職の種他	うち、ベースアップ等(基本絵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				円	(0.00) % ←	
0	額)(括弧内は月額)	(0	円)		

(2) 賃金改善を行う賃金項目及び方法

(乙/貝亚以	号 211 7 頁 並 項 日 及 G 7 7 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	-
賃金改善 実施期間	令和 <mark>5 年 6 月~ 令和 6 年 5 月</mark> (12 か月)	0
賃金改善を行	ベースアップ等 (必ず選択)	
う給与の種類	上記以外 (必ず選択) □ 手当(新設) □ 手当(既存の増額) □ 賞与 □ その他 ()
	(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)	
	☑ 就業規則の見直し □ 賃金規程の見直し □ 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。	
具体的な取組 内容	○基本給のベースアップを行い、動務時間・貢献度に応じて支給。支給額については次の通りとする。 常動職員 月額8900円 非常動職員 時給60円 ○残りの加算算定額については、賞与の引き上げとして、業績・貢献度に応じて、分配する。同じ場合は動務時間により按分する。	
	※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 <u>下線</u> 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 2 月 (☑ 実施済 □ 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、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。※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
	□ 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
入職促進に向	□ 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
けた取組	☑ 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
	□ 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	☑ 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
	☑ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
こ向けた支援	□ 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
	□ 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
	□ 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
両立支援・多 様な働き方の	☑ 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
隹進	□ 有給休暇が取得しやすい環境の整備
	□ 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
原点さるよう	
要痛を含む心 身の健康管理	□ 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
力の庭原自生	□ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	□ 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
	□ 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
生産性向上のための業務改	□ 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
善の取組	□ 5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備
	☑ 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
	□ 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
やりがい・働き	□ 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
がいの醸成	□ 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
	□ 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

7 要件を満たすことの確認・証明く共通>

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。

MA	確認項目	証明する資料の例
V	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
V	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
V	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
	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
V	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。	<u> -</u>
	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
V	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 5 年 3 月 22 日 法人名 株式会社なないろ

代表者 職名 代表取締役

氏名 白山のり子

(確認用) 提出前のチェックリスト

・以下の項目に $[\times]$ がないか、提出前に確認すること。 $[\times]$ 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。

118	2 賃金改善計画について<共通>	
	処遇改善加算による賃金改善の見込額が加算の見込額を上回ること	00
(2	特定加算による賃金改善の見込額が加算の見込額を上回ること	0
ľ.–	ベースアップ等加算による賃金改善の見込額が加算の見込額を上回ること	00
(3	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	0
	And the second s	
	3 処遇改善加算の要件について	MA
(1	賃金改善を行う賃金項目及び方法が記入・選択されていること	0
	処遇改善加算 I・II を取得する事業所がある場合に、キャリアパス要件 I を満たしていること	0
(2	処遇改善加算 I・II を取得する事業所がある場合に、キャリアパス要件 II を満たしていること 具体的な取組内容が記入・選択されていること	0
	処遇改善加算 I を取得する事業所がある場合に、キャリアパス要件Ⅲを満たしていること 具体的な仕組みの内容が選択されていること	0
9	4 特定加算の要件について	
	法人で設定したA:Bの配分比率が要件(A>B)を満たしていること	0
	法人で設定したB:Cの配分比率が要件(B≧2C)を満たしていること	
(1	「賃金改善を実施するグループ」の選択方法が適切であること	0
(1	特定加昇による資金改善の対象とするCの職員の改善後の資金が年額440万円を上回らないこと	
	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、賃金改善所要額が月額平均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(短期入所・予防・総合事業での重複を除く)	
	賃金改善を行う賃金項目及び方法が記入・選択されていること	0
(2	「賃金改善を実施するグループ」でAを選択していない場合に、その理由を記載していること	
(3	見える化要件について、実施する周知方法が選択されていること	0
1835	5 ベースアップ等加算の要件について	
(1	介護職員について、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	0
(1,	その他の職種について、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	
(2	賃金改善を行う賃金項目及び方法が記入・選択されていること	0
708	6 職場環境等要件について<処遇改善加算・特定加算>	
	処遇改善加算のみ取得する場合に、全体で1つ以上の取組が選択されていること 特定加算も取得する場合に、6区分ごとにそれぞれ1つ以上の取組が選択されていること	0
	7 要件を満たすことの確認・証明<共通>	
	必要な項目が全て選択されていること	0

提出先 大阪市

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	カブシキカイシャ	ヤナナイロ		
法人名	株式会社なない	13		
法人所在地	〒 544-0005 大阪市生野区ロアインス今里50	中川一丁目7番9号		
フリガナ	シロヤマノリコ			
書類作成担当者	白山のり子			
連絡先	電話番号	06-4977-0408	E-mail	1787lmal@jcom.zaq.ne.jp

【本計画書で提出する加算】※取得予定の加算について「O」、取得しない加算について「×」を選択すること。 福祉・介護職員等特定処遇改善加算 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算 (株定加算) 福祉·介護職員処遇改善加算

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「〇」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、同加算の算定見込ま
- 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	391,932 円
	賃金改き (右側の		込額 『 算見込額を上回ること)	411,480 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

13				処遇改	x 善加算	0	特定加算	0	ベースアップ等加算	0
①	令和	5	年度の加算の見込額		287,148	円	57,636	円	47,148	円
2			見込額(i − ii) 加算見込額を上回ること)	(a)	290,000	円	(ь) 58,000	円	(c) 63,480	円

- [記入上の注意] はいは、処遇以管別界の界定により天施される悩化・介護職員の真面以管の見込機を法人で訂昇し、進技能人するこ
- ・ (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。

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。

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で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

	善を行う賃金項		0.00			_				_							
①処遇改善力	1算による賃金改	い 見	.込額(耳掲)				290,	,000	円	_						(
②賃金改善実	E施期間			令和	5	年	6	月	~	令和		6 4	F 5	月	(12 か	月)
賃金改善を行 う給与の種類	☑ 基本給 □	手当(新設)		手当(既存	の増額	i) [宣賞	与		その	他()
	(当該事業所におけ	ける賃金	金改善の	内容の	の根拠と	となる	5規則	規程)								
	☑ 就業規則の見	直し	□ 賃金	規程	の見直	L	□ ₹ (の他	()
	(賃金改善に関する	5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	٤.					
具体的な取組 内容	常勤職員については 数手当として支給。 類 績・實献度に応じて分	いの加	算算定額	は、賞	与(一時	金)	として令	和5年	数とし8月・	て支給 12月・	。非7 令和6	常動職6年5月	員につ	いては、	資格分配の	手当・動力法は	続年、業
	※前年度に提出した	:計画報	から変更		場合に	は、	変更簡	听を下	線とす	るなど	明確	こする	こと。		120		
	(上記取組の開始)	寺期)	平成	3	0 年	2	月	([実	施済		予定)				
(2)キャリア ・次の要件につ のいずれかを	いて該当する場合チ	エック(・	/)し、必	要事項	を具体的	りに書	己載する									件I又	lt II
キャリアパス	要件 I 次のイか	らハま	でのす	べて	の基準	を湯	肯たす	加算 合もし	I・Ⅱ ヽずれ	の場合! か「該当	は必ず	『「該当	i J., tia;	車Ⅲの≒	·	該当	5
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	めてし	いる。							
ロイに掲げ	ずる職位、職責又は	職務内	容等に	むじた:	賃金体	系を	定めて	いる。									
ハイ、口に	ついて、就業規則等	の明確	確な根拠	規定を	書面で	整位	情し、全	ての	福祉	介護耶	競員!	周知	してい	る。			
キャリアパス	要件Ⅱ 次のイと	口両方	の基準	を満れ	たす。					の場合(か「該当		"「該当	נמל , נ	車Ⅲの≒	4	該当	4
イ 福祉・介計画を登	護職員の職務内容 意定し、研修の実施	等を踏 又は研	まえ、福 修の機:	福祉・介 会を確	護職員保しては	と意いる。	見交換	としない	がら、	資質的	1上0	目標	及び(), (2);	関す	る具体	的な
			15.		かための 介護職											すると	Łŧ
イの実現取組内	見のための具体的な		0														
(該当す	る項目にチェック	÷ .	-25 ±4	Ho 2里 c	のための	n ± :	星の宇	tts		×	出标	TV #B (T	内窓口	COLVE	T121	記載す	-3.
を記載)	上で、具体的な内容		100	их 147	712070) X 1	友の夫	ne		*	NA C	AK ALL O	ne	- 50-0	I BLI	- DU 40. 7	900
			② 資格	取得の	ための	費用。	上時間を	一部	支給し	ます。							
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 引	長件皿 次のイとに	両方	の基準	を満た	きす。			加算	の場	合は必	ず『讃	送当」			V	該当	4
イ福祉・介みを設け	護職員について、紹 けている。	E験若L	くは資料	各等に	応じて	昇給	する仕	組み	又は-	一定の	基準	に基っ	き定	朝に昇	給を半	定する	5仕#
		V	① 経験※「監	に応じて	て昇給す 女」や「経	る仕 験年	組み数」なる	上に応	じて昇	給する	仕組	みを指	す。				
	な仕組みの内容(該: 全てにチェック(✔)	4	② ※「sî	↑護福祉	じて昇終 L士」や「 格を有し	実務	者研修	修了	者」なっ	どの取行 も昇給が	导に応が図ら	じて昇	給する	仕組みであるこ	を指す	す。ただ する。	し、介
			③ ※「実基準・	技試験や昇給	条件が明	事語	価」など	ごの結	果に	まづき昇	料給す	る仕組	みを打	す。た	だし、そ	客観的な	な評価
ロイについ	て、全ての福祉・介	護職員	に周知	してい	5 。												

※キャリアパス要件皿を満たす(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、指定権者が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 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。
- ・ 4(1)では以下の受任を確認しており、オレンマでルが「A」となる場合、瓜県県取付の受性を満にしているが。

 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)とB)(ただし、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)
- ▼ 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
- 個 (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

等定加算による賃金改善の見込額(再掲)	58,000	円						
特定加算による平均賃金改善額	経験・技能のある 害福祉人材(A)		他の障害福祉人 (B)	材		その他の	の職種(0)
(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	•		•					C
(イ)一月当たりの常勤換算職員数(見込数)	2.0	人	2.6	٨				٨
(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	2600.0		1300.0					
(エ)要件を満たす特定加算による平均賃金改善額(月額)	1,465	円	732	円	Г		C	F
(オ)配分比率の要件を満たす賃金改善額の総額(年額)	(35,152 円)	(22,848 円)	(0 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				H				F
(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) 金が最も高額となる者の賃金の見込額(年額)	のうち、改善後の貨	î		A	-	要件切		
(ク)経験・技能のある介護職員(A)のうち賃金改善額が月額率 善後の賃金が年額440万円以上となる者の数	平均8万円以上又は	改	0	٨	-	要件		
(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		3	か育	-	VIII		
(コ)「月額平均8万円の処遇改善又は改善後の賃金が年額44	40万円以上となる者	f J を	設定できない場合	そ	の理	曲		
小規模事業所等で加算額全体が少額であるため。								
□ 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」 □ 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 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	に事業所内の階層や	役員	歳にある者に求められ	hā	能力	や処遇	を明確化	
□ 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。

(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	O O	5	年	6	月~		令和	6	年	5	月	(1	2 <i>t</i>	月)				0
経験・技能の ある障害福祉 人材(A)の考	経験·技能	能のあ	る職員	lico	いてに	ま、業務	らや技(能等の	勤務成	績が対	去人内	での1	能力評	価に	おい	て最」	上位の	ものとする		
え方	(4(1)2)7	C(A)[=	チェック	(/)	がない	場合そ	の理由	1)												
賃金改善を行 う給与の種類	☑ 基	本給		手	当(新	f設)		手当	既存	の増額	() v	賞	与		₹0	D他	()
	(当該事 ☑ 就業 (賃金改 改善を行	規則の	の見ī 関する	直し	口	賃金	見程の	見直	L	70	他	(こ関す	る部	分を払	支き出	すこ	と。資本	各·手当等	に含め	て賃金
	(A)の経り 円支給。 応じて分割	残りのが	加算事	定額	[it.]	5与(一	時金)	として	令和5	年8月										
	※前年	変に提	出した	:計画	書から	。 変更	がある	場合に	は、変	更箇別	fを下#	泉とす	るなと	明确	にす	ること	٥.			
	(上記取	組の開	開始時	詩期)	令	和	2	年	4 F	(☑ 実	施済		7	定)				1

(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。 □ 「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」への掲載 ホームページ への掲載 ☑ 自社のホームページに掲載 □ 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 その他の方法 による掲示等 □ 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)ペ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「O」でない場合、加算取得の要件を満たしていない。

 IX 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

		_			_				
(I)~'-	-スアップ等加算による賃金改善の見込額(再掲)		63,4	180	円				
②ベー	-スアップ等による賃金改善の見込額					7			
福祉	i)ベースアップ等加算による賃金改善の見込額	2000	63, 480		円				
職員企	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)	163	63, 480		円	(100.00	%	← 0	
員介護	(括弧内は月額)	(1, 150	р)				要
~ ~	ii)ベースアップ等加算による賃金改善の見込額				円				IX
職の種他	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)	10		HE	円	(0.00	%	-	
0	(括弧内は月額)	(0	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 h	月)				0
賃金改善を行	ベースアップ等 (必ず選択)	☑ 基次	本給 🗆	決まって毎月 る手当(l 🗆 🖁	きって毎月 当(既存					
う給与の種類	上記以外 (必ず選択)	□ 手当(新設) 🗆	手当(既存	の増額)	V	賞与		その他	()
	(当該事業所に ☑ 就業規則の (賃金改善に関	見直し	□ 賃金規	程の見直し	□ その	他 (節分を抜き出す	こと。)
具体的な取組 内容	○基本給のベー: 常勤職員 月額1 非常勤職員 時終 残りの加算算定割	150円							は、勤務	時間によ	り按分する。	
	※前年度に提出 (上記取組の開			がある場合には 4 年 2		_1			٤.			-

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】

1 配出しています。 ・届出し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、必ず全でにチェック(*/)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更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周間中の実施が関連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愛し支えない。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
	□ 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
入職促進に向	□ 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
けた取組	☑ 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
	□ 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	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譲支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする こ 者に対する等級吸引研修、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 受議支援等
	☑ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
に向けた支援	□ 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
	□ 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
	□ 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
両立支援・多 様な働き方の	☑ 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正規職員への転換の制度等の整備
推進	□ 有給休暇が取得しやすい環境の整備
	□ 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
	□ 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
	□ 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
腰痛を含む心身の健康管理	□ 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
対の健康官性	□ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	☑ 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
	□ 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
生産性向上の ための業務改	□ 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
善の取組	□ 5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備
	☑ 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
	□ 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
やりがい・働き がいの構成	□ 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
がしいり作成と	☑ 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
	□ 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

7 要件を満たすことの確認・証明<共通>

847	確認項目	証明する資料の例
	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
	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
V	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
V	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
V	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。	
7	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
	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、処遇改善加張、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 3 月 22 日

法人名 株式会社なないろ 代表者 職名 代表取締役 氏名 白山のり子

(確認用) 提出前のチェックリスト

・ 以下の項目に「x」がないか、提出前に確認すること。「x」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。

Г	2 賃金改善計画について<共通>	
H	処遇改善加算による賃金改善の見込額が加算の見込額を上回ること	C
(2)特定加算による賃金改善の見込額が加算の見込額を上回ること	C
ľ.	ベースアップ等加算による賃金改善の見込額が加算の見込額を上回ること	Ö
(3) 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	Č
13	3 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が記入・選択されていること	C
	処遇改善加算 I・II を取得する事業所がある場合に、キャリアパス要件 I を満たしていること	O
(2	処遇改善加算 I・I を取得する事業所がある場合に、キャリアパス要件 II を満たしていること)具体的な取組内容が記入・選択されていること	C
	処遇改善加算 I を取得する事業所がある場合に、キャリアパス要件 Π を満たしていること 具体的な仕組みの内容が選択されていること	0
88	4 特定加算の要件について	
	法人で設定したA:Bの配分比率が要件(A>B)を満たしていること	0
	法人で設定したB:Cの配分比率が要件(B≥2C)を満たしていること	Ĭ
/-	「賃金改善を実施するグループ」の選択方法が適切であること	O
(特定加算による賃金改善の対象とするCの職員の改善後の賃金が年額440万円を上回らないこと	
	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、賃金改善所要額が月額平均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(短期入所・予防・総合事業での重複を除く)	0
(2	賃金改善を行う賃金項目及び方法が記入・選択されていること	O
12	「賃金改善を実施するグループ」でAを選択していない場合に、その理由を記載していること	
(3	見える化要件について、実施する周知方法が選択されていること	0
_		
340	5 ベースアップ等加算の要件について	100
(1	介護職員について、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	0
	その他の職種について、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	
(2	賃金改善を行う賃金項目及び方法が記入・選択されていること	0
		MIII.
	6 職場環境等要件について<処遇改善加算・特定加算>	
	処遇改善加算のみ取得する場合に、全体で1つ以上の取組が選択されていること 特定加算も取得する場合に、6区分ごとにそれぞれ1つ以上の取組が選択されていること	0
111	7 要件を満たすことの確認・証明<共通>	
	必要な項目が全て選択されていること	0