

令和 6 年 4 月 吉日

高齢者支援事業部職員各位

社会福祉法人淳風会  
理事長 西村 良廣

令和 6 年度各種処遇改善加算の支給について

表記の件について、別紙、介護職員等処遇改善加算等処遇改善計画書及び福祉・介護職員等処遇改善加算等処遇改善計画書と本通知にて説明致します。

疑問点等ありましたら、施設長に遠慮なくお尋ね下さい。

1. これまでの処遇改善の経過について

時期	内容	改善相当額
平成 21 年 4 月	介護報酬改定 (+3.0%) 介護従事者の処遇改善のための緊急特別対策	月額平均 0.9 万円相当の改善
平成 21 年 10 月	H21 年度補正予算にて、介護職員処遇改善交付金を措置 (キャリアパス要件実施)	月額平均 1.5 万円相当の改善
平成 24 年 4 月	介護報酬改定 (+1.2%) 介護職員処遇改善交付金を処遇改善加算として組み込み	月額平均 0.6 万円相当の改善
平成 26 年 4 月	介護報酬改定 (+0.63%) 消費税 8% 引き上げに伴う措置	
平成 27 年 4 月	介護報酬改定 (▲2.27%) 処遇改善加算の拡充	月額平均 1.3 万円相当の改善
平成 29 年 4 月	介護報酬改定 (臨時+1.14%) キャリアパスと昇給の連動を評価	月額平均 1.4 万円相当の改善
平成 30 年 4 月	介護報酬改定 (+0.54%) 処遇改善の施策はなし	
平成 31 年 10 月	介護報酬改定 (+0.39%) 消費税 10% 引き上げに伴う措置・特定処遇改善加算の創設。公費 1000 億円投入	介護福祉士勤続 10 年で月額平均 8 万円相当の改善
令和 3 年 4 月	介護報酬改定 (+0.70%うち新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価として、0.05%) 特定処遇改善加算について、介護職員間の配分ルールの見直し、職場環境等要件の見直し	
令和 4 年 2 月	R3 年度補正予算にて、介護職員処遇改善支援補助金を措置	月額平均 0.9 万円相当の改善
令和 4 年 10 月	介護職員処遇改善支援補助金から介護職員等ベースアップ等補助金へ移行	月額平均 0.9 万円相当の改善
令和 6 年 2 月	R5 年度補正予算にて、介護職員処遇改善支援補助金を措置	月額平均 0.6 万円相当
令和 6 年 4 月	介護報酬改定 (+1.59%) 内、処遇改善分 (+0.98%) は R6 年 6 月施行	

令和6年6月	3つの処遇改善加算が一本化（新加算に移行）。介護報酬改定の処遇改善分（+0.98%）により介護職員処遇改善支援補助金から新加算に移行。	
--------	---	--

## 2. 介護職員等特定処遇改善加算の概要（厚労省資料より抜粋）

### 【配分のポイント】

- ・ 特定処遇改善加算は、(I) (II) の2区分ある。（加算率が異なる）
- ・ 配分対象者は介護職員特定処遇改善加算を算定できる事業所の職員。
- ・ 配分対象者を経験・技能のある介護職員（A）、他の介護職員（B）、その他の職種（C）の3グループに分ける。
- ・ 配分金額は各グループの平均でA：B＝自由設定。B：C＝1：0.5にしなければならない。
- ・ 配分パターンは3パターンから法人が選択できる。（Aのみ、A+Bのみ、A～C全て）
- ・ 介護職員処遇改善加算とは別で考える。
- ・ 勤続10年以上の考え方については、法人の裁量で設定できる。
- ・ その他の職種（C）で年収440万円以上の者は支給対象外。（年収440万円に達するまでの金額は支給）

## 3. 介護職員等ベースアップ等支援加算の概要（厚労省資料より抜粋）

### 【配分のポイント】

- ・ 賃上げ効果の継続に資するよう、補助額の2/3以上は介護職員等のベースアップ等（※）の引上げに使用することを要件とする。（※）「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」
- ・ 配分対象者は介護職員であるが、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

## 4. 介護職員等処遇改善加算等（新加算）の概要

### 【配分のポイント】

- ・ R6年4月以降、職種間配分ルールが緩和。加算全体を法人内で柔軟に配分することが可能。上記、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にも適用される。
- ・ 新加算IV相当の加算額の2分の1以上を、月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる。

## 5. 淳風会のこれまでの対応

### 【これまでに実施してきた主な改善内容】

正職員	基本給（職能給）5,000円増額 資格手当（介護福祉士以外）1,000円増額（介護福祉士）7,000円増額 夜勤手当 5,000円増額（1回目：1,000円増額 2回目：4,000円増額） 役職手当（チーフ）10,000円増額（主任）4,000円増額 年末年始 2,000円増額
契約職員	時給 100円増額 有資格者（介護福祉士）時給 50円増額 5:00～8:00勤務 時給 100円増額 18:00～22:00勤務 時給 100円増額

	日曜・祝日勤務 時給 50 円増額
	年末年始時給 250 円増額
	夜勤手当 1 回 5,000 円増額

【これまでに実施してきた職場環境要件の取り組みと要した経費】

(平成 27 年度から令和 5 年度の実績)

- ・資質の向上として研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動  
H27 年度 904,632 円 H28 年度 967,652 円 H29 年度 880,586 円 H30 年度 822,750 円  
H31 年度 1,045,037 円 R3 年度 677,538 円 R4 年度 672,020 円 R5 年度 754,721 円
- ・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  
H27 年度 0 円 H28 年度 2,501,998 円 H29 年度 172,141 円 H30 年度 1,767,828 円  
H31 年度 3,530,967 円 R3 年度 5,709,654 円 R4 年度 12,137,433 円 R5 年度 124,992 円
- ・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  
H27 年度 26,925 円 H28 年度 49,442 円 H29 年度 59,834 円 H30 年度 31,797 円  
H31 年度 14,844 円 R3 年度 128,803 円 R4 年度 43,109 円 R5 年度 39,784 円

6. 淳風会における令和 6 年度介護職員等処遇改善加算等の見込額 (旧加算・新加算の合算)

- ・160,489,186 円

7. 令和 6 年度介護職員等処遇改善加算等における賃金改善の具体的な取組内容

7-1 (基本給や既存手当の増額による賃金改善)

- ・正職員・嘱託職員・準職員  
平成 21 年度～令和 6 年度までの基本給 (職能給) 月額 5,000 円底上げ  
平成 21 年度～令和 6 年度までの資格手当月額 8,000 円増額、夜勤手当 1 回 5,000 円増額、役職手当 (チーフ) 月額 10,000 円増額 (主任) 月額 4,000 円増額、年末年始手当 1 日 2,000 増額
- ・契約職員  
平成 21 年度～令和 6 年度までの時給 100 円増額  
平成 21 年度～令和 6 年度までの有資格者 (介護福祉士) に時給 50 円増額、5:00～8:00/18:00～22:00 勤務者に時給 100 円増額、日曜/祝日勤務者に時給 50 円増額、年末年始手当時給 250 円増額、夜勤手当 1 回 5,000 円増額
- ・業績により変動が生じた場合、年度末又は令和 7 年 4 月給与にて常勤換算に応じた一時金を支給する事がある。

7-2 (手当「介護職員等特定処遇改善手当」の支給による賃金改善)

- ・令和 6 年 4 月及び 5 月提供分に限る。
- ・介護職員等特定処遇改善手当としてサービス提供翌月に支給する。  
その際に使用する勤怠は他の支給項目と同様とする。  
例. 令和 6 年 4 月提供分は令和 6 年 4 月勤怠を使用して令和 6 年 5 月支給
- ・月途中の入職者・退職者は他手当と同様の処理として、日割り計算する。
- ・月途中で支給要件が変更となる場合他手当と同様の処理として、末日付けの条件 (対象か対象外か、対象の場合はグループ) にて満額支給
- ・その他の職種 (C) の支給方法は上記に加えて次の通りとする

- ①週 40 時間勤務者を常勤換算 1.0 とし基本給及び既存の手当＋賞与で年収 440 万円に到達すると対象外（不支給グループ）とし、短時間労働者は常勤換算数を 440 万円にかけた金額に年収が到達すると対象外（不支給グループ）とする。（例. 週 32 時間勤務者の場合：常勤換算 0.8⇒440 万×0.8=352 万円）
- ②対象外（不支給グループ）の者については、年収確定後 440 万円に到達していない場合は令和 7 年 4 月に差額分を支給。
- ③対象（支給グループ）の者は令和 6 年 5 月より手当を支給し、年収 440 万円に到達する見込みの翌月から支給を止める。年収 440 万円に達した月の手当は超えた分を減額はしない。年収確認について、未支給部分は基本給及び既存の手当＋賞与の見込み額とする。年収の期間は改善期間に合わせるのが制度上のルールの為令和 6 年 5 月～翌令和 7 年 4 月となる。また、年収には通勤手当も含め支給項目全て含まれる。（Q&A に掲載、大阪市も電話確認済み。）

(1) 支給対象者

- ・次の①～③該当する職員
  - ①当該加算算定事業所所属の職員＋ケアハウス介護職員
  - ②支給月に使用している勤怠月に勤務があった者  
例. 令和 6 年 5 月支給⇒令和 6 年 4 月に勤務があった者
  - ③その他の職種（C）は先に記載した通り

(2) 配分方法・支給予定金額

- ・勤続 10 年以上の考え方については、他法人での経験も含む。  
但し、介護に従事した期間のみとする。相談援助職や事務職の期間は含まない。（介護に従事したとは、介護職員や看護助手などをさす。）また、産休・育休・休職期間も含まない。
- ・経験・技能のある介護職員（A）グループの基準については、次の①及び②のいずれかに該当する者とする。
  - ①業界経験 10 年の介護福祉士有資格者である介護職員
  - ②育成等級Ⅲ級以上である介護職員
- ・支給パターンは経験・技能のある介護職員（A）と他の介護職員（B）とその他の職種（C）とし、支給比率は 2:1.8:0.9 とする。
- ・契約職員に対しても常勤換算に応じた金額にて支給する。
- ・勤続年数の起算日は令和 5 年 4 月とする。

・支給金額

経験・技能のある介護職員（A）	40H 正職員・準職員・嘱託職員	手当額 11,700 円/月額
	32H 正職員・準職員・嘱託職員	手当額 9,360 円/月額
	契約職員・期間契約職員	手当額 70 円/時給
他の介護職員（B）	40H 正職員・準職員・嘱託職員	手当額 10,500 円/月額
	32H 正職員・準職員・嘱託職員	手当額 8,400 円/月額
	契約職員・期間契約職員	手当額 63 円/時給
その他の職種（C）	40H 正職員・準職員・嘱託職員	手当額 7,700 円/月額
	32H 正職員・準職員・嘱託職員	手当額 6,160 円/月額
	契約職員・期間契約職員	手当額 46 円/時給

※正職員・準職員・嘱託職員で兼務の場合も常勤換算数に応じて按分するのではなく、40H正職員手当額若しくは32H正職員額どちらかを選択。非常勤は時給の為、兼務先ごとの勤怠を使用。業績により金額に変動が生じる場合あり。

#### 7-3 (手当「介護職員等ベースアップ等支援加算」の支給による賃金改善)

- ・令和6年4月及び5月提供分に限る。
- ・令和4年度～令和6年度まで介護職員等ベースアップ等支援加算手当としてサービス提供翌月に支給する。その際に使用する勤怠は他の支給項目と同様とする。

例. 令和6年4月提供分は令和6年4月勤怠を使用して令和6年5月支給

その他、具体的な支給方法は介護職員等特定処遇改善加算手当と同様とする。

##### (1) 支給対象者

- ・介護職員等ベースアップ等支援加算対象事業所の職員

##### (2) 配分方法・支給予定金額

- ・令和4年度～令和6年度まで介護職員等ベースアップ等支援加算手当は介護職員等特定処遇改善加算手当と同様の対象者とする。支給比率は一律とする。契約職員に対しても常勤換算に応じた金額にて支給する。
- ・その他、具体的な配分方法は介護職員等特定処遇改善加算手当と同様とする。
- ・支給予定金額

40H正職員・準職員・嘱託職員 手当額 3,000円/月額

32H正職員・準職員・嘱託職員 手当額 2,400円/月額

契約職員・期間契約職員 手当額 18円/時給

※正職員・準職員・嘱託職員で兼務の場合も常勤換算数に応じて按分するのではなく、40H正職員手当額若しくは32H正職員額どちらかを選択。非常勤は時給の為、兼務先ごとの勤怠を使用。業績により金額に変動が生じる場合あり。

#### 7-4 (手当「処遇改善加算手当」の支給による賃金改善)

- ・令和6年6月以降提供分に限る。処遇改善加算手当としてサービス提供翌月に支給する。その際に使用する勤怠は他の支給項目と同様とする。

例. 令和6年6月提供分は令和6年6月勤怠を使用して令和6年7月支給

- ・支給金額は7-2(手当「介護職員等特定処遇改善手当」と7-3(手当「介護職員等ベースアップ等支援加算」)、令和6年2月～5月の処遇改善支援補助金の合算額とする。その他、具体的な支給方法は7-2(手当「介護職員等特定処遇改善手当」と同様とする。

##### (1) 支給対象者

- ・次の①～③該当する職員(7-2(手当「介護職員等特定処遇改善手当」と同様)

①当該加算算定事業所所属の職員+ケアハウス介護職員

②支給月に使用している勤怠月に勤務があった者

例. 令和6年5月支給⇒令和6年4月に勤務があった者

③その他の職種(C)は「7-2(手当「介護職員等特定処遇改善手当」の支給による賃金改善)」に記載した要件と同様とする。

(2) 配分方法・支給予定金額

- ・具体的な配分方法は「7-2（手当「介護職員等特定処遇改善手当」の支給による賃金改善）」と同様とする。
- ・契約職員に対しても常勤換算に応じた金額にて支給する。
- ・支給金額

経験・技能のある介護職員（A）	40H 正職員・準職員・嘱託職員	手当額 18,900 円/月額
	32H 正職員・準職員・嘱託職員	手当額 15,120 円/月額
	契約職員・期間契約職員	手当額 113 円/時給
他の介護職員（B）	40H 正職員・準職員・嘱託職員	手当額 17,700 円/月額
	32H 正職員・準職員・嘱託職員	手当額 14,160 円/月額
	契約職員・期間契約職員	手当額 106 円/時給
その他の職種（C）	40H 正職員・準職員・嘱託職員	手当額 14,900 円/月額
	32H 正職員・準職員・嘱託職員	手当額 11,920 円/月額
	契約職員・期間契約職員	手当額 89 円/時給

※正職員・準職員・嘱託職員で兼務の場合も常勤換算数に応じて按分するのではなく、40H 正職員手当額若しくは 32H 正職員額どちらかを選択。非常勤は時給の為、兼務先ごとの勤怠を使用。業績により金額に変動が生じる場合あり。

## 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	シャカイフクシホウジンジュンプウカイ		
法人名	社会福祉法人淳風会		
法人所在地	〒 531-0075		
	大阪市北区大淀南2丁目5-20		
フリガナ	ニツタユウキ ヤマザキテルアキ		
書類作成担当者	新田有規 山崎輝明		
連絡先	電話番号	06-6585-3391	E-mail honbu@junpu-kai.or.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) 157,017,772 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) 13,163,160 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
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) 157,017,772 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) 158,301,045 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) 13,163,160 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) 11,836,870 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) 1,775,531 円
⑦ 新たな賃金改善の見込額の合計(g+h)	(i) 13,612,401 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 checked="" type="checkbox"/> 基本給	<input checked="" 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 ( )
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。 【基本給・手当の増額(H21年度～R6年度)】全職員：年末年始手当1日2,000円(時間額250円)増額、夜勤手当1回5,000円増額。 正職員：基本給(職能給)月額5,000円底上げ、資格手当月額8,000円増額、役職手当(チーフ)月額10,000円増額(主任)月額4,000円増額。 ・契約職員：時給100円増額、介護福祉士に時給50円増額、5:00～8:00/18:00～22:00：時給100円増額、日曜/祝日：時給50円増額 【手当の新設】「特定処遇改善手当」40H正職員 経験・技能のある介護職員：11,700円/月額、他の介護職員：10,500円/月額。その他の職種(年収440万円以上のものを除く)：7,700円/月額。32H正職員、嘱託職員、準職員、契約職員、期間契約職員も勤務時間数に応じて正職員と時間換算額で同額となるよう支給。 「介護職員等ベースアップ等支援手当」40H正職員等 手当額7,200円/月額(5・6月は3,000円/月額)。32H正職員、嘱託職員、準職員、契約職員、期間契約職員も勤務時間数に応じて、正職員と時間換算額で同額となるよう支給。ただし、その他の職種で年収440万円以上のものには支給しない。 7月以降「特定処遇改善手当」と「介護職員等ベースアップ等支援手当」は「処遇改善加算等手当」として合算して支給する。 ・業績により変動が生じた場合、年度末に常勤換算に応じた一時金を支給する事がある。		
	※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 4 年 4 月 ( <input checked="" type="checkbox"/> 実施済 <input 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	43,015,005	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)	126,657,238	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

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。 ←

【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。 ←

<input type="checkbox"/> 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。
<input type="checkbox"/> 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。
<input type="checkbox"/> 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。 ←

<input type="checkbox"/> 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 ・年度計画を立案し、以下の内容を職員会議にて内部研修を実施。(職員一律)倫理・法令遵守、感染症・食中毒、地域貢献、苦情・事故防止、身体拘束・虐待防止等 ・年度計画として目標個人研修・評価シートを作成し外部研修へ参加。(職員個別)上司と面談し、計画。
	<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 希望者が介護福祉士修学資金貸付制度を利用出来るように法人が連帯保証人となっている。
<input type="checkbox"/> 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。 ←

<input type="checkbox"/> 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 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 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。
<input type="checkbox"/> 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)

**(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	<input checked="" type="radio"/> 判定
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 checked="" 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 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 type="checkbox"/> 有給休暇が取得しやすい環境の整備	
	<input 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 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 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 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	

**【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。

**該当**

ホームページへの掲載	<input checked="" 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」(「事業所の特色」欄)での選択
	<input checked="" 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)	○
✓ 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	○
✓ 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	○
✓ 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	○
✓ 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。	—	○
✓ 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 5 日 法人名 社会福祉法人淳風会  
代表者 職名 理事長 氏名 西村 良廣

#### (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		
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		○
(1) 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		○
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		○
(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		○
(3) 賃金改善を行う賃金項目及び方法を記載している		○

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年額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		○
誓約・記名が行われていること		○









介護保険事業所番号	指定権者名	事業所の所在地		事業所名	サービス名	処遇加算等 新く一月あた り介護報酬総 単位数[単位] (a)	1単位 あたりの 単価[円] (b)	令和6年4・ 5月時点の 旧3加算の区 分	合計の 加算率	加算率	算定する 新加算の区分	加算率 (c)	算定対象月 (d) ※通常は令和6年6月～令和7年3月	新加算の 見込額[円] (a×b×c× d)	令和6年度 に増加する 加算額の見 込額	(参考) ①月額賃金要件 I (令和7年度～)		②月額賃金要件 II		③・④キャリアパス 要件 I・II		⑤キャリア パス要件 III	⑥キャリア パス要件 IV	⑦キャリアパス要件 V														
		都道府県	市区町村													新加算Ⅰ 見込額[円] (令和5年度 の加算率と 比較)	新加算Ⅱ 見込額[円] (令和5年度 の加算率と 比較)	新加算Ⅳ相 当の加算額 の見込額の 1/2	月額賃 金要件 Iを満 たす	新たに増加 する旧ペー スアップ等 加算相当の 新加算の見 込額	月額賃 金要件 IIを満 たす	賃金体系 整備等及 び研修の 実施等	賃金体系 整備等 又は研 修の実 施等	昇給の仕 組みの整 備等	改善後の 賃金要件 (月額8万円 以上又は年 額440万円 以上)を満 たす職員 数を記載	介護福祉士等の配 置の状況が分かる 加算の算定状況												
12	2774001081	豊中市	大阪府	豊中市	浮風とよなか デイサービス センター	12,257	10.54	処遇加算Ⅰ	8.2%	9.2%	令和6年度の算 定予定	新加算Ⅰ	9.2%	令和6年6月～令和7年3月(10ヶ月)	118,890	12,960	41,315	/	0	○	○	○	○	サービス提供体制強化 加算Ⅰ又はⅡに準じる 市町村独自の加算														
																									特定加算Ⅰ	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅰ	9.2%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	142,668	15,552	49,578	新規に適用	0	○	○	○	○
																									ベア加算	( )	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅰ	9.2%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	142,668	15,552	49,578	新規に適用	0	○	○	○
13	2774003590	豊中市	大阪府	豊中市	訪問介護サー ビス浮風とよ なか	328,686	10.84	処遇加算Ⅰ	22.4%	24.5%	令和6年度の算 定予定	新加算Ⅰ	24.5%	令和6年6月～令和7年3月(10ヶ月)	8,729,230	748,170	2,583,115	/	0	○	○	○	0	特定事業所加算Ⅱ														
																									特定加算Ⅰ	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅰ	24.5%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	10,475,076	897,804	3,099,738	新規に適用	0	○	○	○	○
																									ベア加算	( )	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅰ	24.5%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	10,475,076	897,804	3,099,738	新規に適用	0	○	○	○
14	2774003590	豊中市	大阪府	豊中市	訪問介護サー ビス浮風とよ なか	68,966	10.84	処遇加算Ⅰ	22.4%	24.5%	令和6年度の算 定予定	新加算Ⅰ	24.5%	令和6年6月～令和7年3月(10ヶ月)	1,831,630	156,960	542,000	/	0	○	○	○	0	特定事業所加算Ⅰ又はⅡに準じる市町村独 自の加算														
																									特定加算Ⅰ	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅰ	24.5%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	2,197,956	188,352	650,400	新規に適用	0	○	○	○	○
																									ベア加算	( )	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅰ	24.5%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	2,197,956	188,352	650,400	新規に適用	0	○	○	○
15	2794000576	豊中市	大阪府	豊中市	小規模多機能 ホーム浮風と よなか	384,200	10.66	処遇加算Ⅰ	13.4%	14.9%	令和6年度の算 定予定	新加算Ⅰ	14.9%	令和6年6月～令和7年3月(10ヶ月)	6,102,420	614,330	2,170,640	/	0	○	○	○	3	サービス提供体制強化 加算Ⅱ														
																									特定加算Ⅰ	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅰ	14.9%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	7,322,904	737,196	2,604,768	新規に適用	0	○	○	○	○
																									ベア加算	( )	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅰ	14.9%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	7,322,904	737,196	2,604,768	新規に適用	0	○	○	○
16	2794000873	豊中市	大阪府	豊中市	地域密着型特 別養護老人 ホーム浮風と よなか	881,652	10.54	処遇加算Ⅰ	12.6%	14.0%	令和6年度の算 定予定	新加算Ⅰ	14.0%	令和6年6月～令和7年3月(10ヶ月)	13,009,620	1,300,950	4,181,690	/	0	○	○	○	8	日常生活継続支援加 算Ⅰ又はⅡ														
																									特定加算Ⅰ	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅰ	14.0%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	15,611,544	1,561,140	5,018,028	新規に適用	0	○	○	○	○
																									ベア加算	( )	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅰ	14.0%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	15,611,544	1,561,140	5,018,028	新規に適用	0	○	○	○
17	2774008789	豊中市	大阪府	豊中市	ユニット型浮 風とよなかシ ョートステイ	278,812	10.66	処遇加算Ⅰ	12.6%	14.0%	令和6年度の算 定予定	新加算Ⅰ	14.0%	令和6年6月～令和7年3月(10ヶ月)	4,161,020	416,050	1,337,455	/	0	○	○	○	○	サービス提供体制強化 加算Ⅱ														
																									特定加算Ⅰ	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅰ	14.0%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	4,993,224	499,260	1,604,946	新規に適用	0	○	○	○	○
																									ベア加算	( )	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅰ	14.0%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	4,993,224	499,260	1,604,946	新規に適用	0	○	○	○
18	2770400071	大阪市	大阪府	大阪市	市岡東地域在 宅サービスステ ーションさくら	557,052	10.72	処遇加算Ⅰ	8.0%	9.0%	令和6年度の算 定予定	新加算Ⅱ	9.0%	令和6年6月～令和7年3月(10ヶ月)	5,374,470	597,210	1,910,890	/	0	○	○	○	1															
																									特定加算Ⅱ	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅱ	9.0%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	6,449,364	716,652	2,293,068	新規に適用	0	○	○	○	○
																									ベア加算	( )	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅱ	9.0%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	6,449,364	716,652	2,293,068	新規に適用	0	○	○	○
19	2772400071	大阪市	大阪府	大阪市	市岡東地域在 宅サービスステ ーションさくら	35,884	10.72	処遇加算Ⅰ	8.0%	9.0%	令和6年度の算 定予定	新加算Ⅱ	9.0%	令和6年6月～令和7年3月(10ヶ月)	346,250	38,480	123,115	/	0	○	○	○																
																									特定加算Ⅱ	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅱ	9.0%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	415,500	46,176	147,738	新規に適用	0	○	○	○	○
																									ベア加算	( )	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅱ	9.0%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	415,500	46,176	147,738	新規に適用	0	○	○	○
20	2770400246	大阪市	大阪府	大阪市	ホームヘルプ センターさくら	238,562	11.12	処遇加算Ⅰ	20.3%	22.4%	令和6年度の算 定予定	新加算Ⅱ	22.4%	令和6年6月～令和7年3月(10ヶ月)	5,942,300	557,110	1,923,255	/	0	○	○	○	1															
																									特定加算Ⅱ	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅱ	22.4%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	7,130,760	668,532	2,307,906	新規に適用	0	○	○	○	○
																									ベア加算	( )	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅱ	22.4%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	7,130,760	668,532	2,307,906	新規に適用	0	○	○	○
21	2770400246	大阪市	大阪府	大阪市	ホームヘルプ センターさくら	38,337	11.12	処遇加算Ⅰ	20.3%	22.4%	令和6年度の算 定予定	新加算Ⅱ	22.4%	令和6年6月～令和7年3月(10ヶ月)	954,870	89,510	309,080	/	0	○	○	○																
																									特定加算Ⅱ	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅱ	22.4%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	1,145,844	107,412	370,896	新規に適用	0	○	○	○	○
																									ベア加算	( )	(参考)令和7年 度の移行予定	新加算Ⅱ	22.4%	令和7年4月～令和8年3月(12ヶ月)	1,145,844	107,412	370,896	新規に適用	0	○	○	○

## 福祉・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	シャカイフクシホウジンジュンプウカイ		
法人名	社会福祉法人淳風会		
法人所在地	〒 531-0075		
	大阪市北区大淀南2丁目5-20		
フリガナ	ニッタユウキ ヤマザキテルアキ		
書類作成担当者	新田有規 山崎輝明		
連絡先	電話番号	06-6585-3391	E-mail honbu@junpu-kai.or.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)	109,332 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)	6,420 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)
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)	109,332 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)	140,575 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)	6,420 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)	8,568 円
	(h)	
	(i)	

## 【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。
- 障害福祉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、障害福祉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福祉・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年度障害福祉サービス等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と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 checked="" type="checkbox"/> 基本給	<input checked="" 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 ( )								
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。 【基本給・手当の増額(H21年度～R6年度)】全職員：年末年始手当1日2,000円(時間額250円)増額、夜勤手当1回5,000円増額。 正職員：基本給(職能給)月額5,000円底上げ、資格手当月額8,000円増額、役職手当(チーフ)月額10,000円増額(主任)月額4,000円増額。 契約職員：時給100円増額、介護福祉士に時給50円増額、5:00～8:00/18:00～22:00：時給100円増額、日曜/祝日：時給50円増額 【手当の新設】「特定処遇改善手当」40H正職員 経験・技能のある介護職員：11,700円/月額、他の介護職員：10,500円/月額。その他の職種(年収440万円未満のものに限る)：7,700円/月額。32H正職員、嘱託職員、準職員、契約職員、期間契約職員も勤務時間数に応じて正職員と時間換算額で同額となるよう支給。 「介護職員等ベースアップ等支援手当」40H正職員等 手当額7,200円/月額(5・6月は3,000円/月額)。32H正職員、嘱託職員、準職員、契約職員、期間契約職員も勤務時間数に応じて、正職員と時間換算額で同額となるよう支給。ただし、その他の職種で年収440万円以上のものを除く。 7月以降「特定処遇改善手当」と「介護職員等ベースアップ等支援手当」は「処遇改善加算等手当」として合算して支給する。 ・業績により変動が生じた場合、年度末に常勤換算に応じた一時金を支給する事がある。												
	※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 4 年 4 月 ( <input checked="" type="checkbox"/> 実施済 <input 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 福祉・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	31,300	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)	122,237	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、加算を原算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。	←	○
-------------------------------------	--	---	---

【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、福祉・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	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 (研修の実施等)

次のイとロの両方の基準を満たす。 ←

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)	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20px;"><input checked="" 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、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以下に記載すること ・年度計画を立案し、以下の内容を職員会議にて内部研修を実施。(職員一律)倫理・法令遵守、感染症・食中毒、地域貢献、苦情・事故防止、身体拘束・虐待防止等 ・年度計画として目標個人研修・評価シートを作成し外部研修へ参加。(職員個別)上司と面談し、計画。</td> </tr> <tr> <td><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以下に記載すること 希望者が介護福祉士修学資金貸付制度を利用出来るように法人が連帯保証人となっている。</td> </tr> </table>	<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以下に記載すること ・年度計画を立案し、以下の内容を職員会議にて内部研修を実施。(職員一律)倫理・法令遵守、感染症・食中毒、地域貢献、苦情・事故防止、身体拘束・虐待防止等 ・年度計画として目標個人研修・評価シートを作成し外部研修へ参加。(職員個別)上司と面談し、計画。	<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 希望者が介護福祉士修学資金貸付制度を利用出来るように法人が連帯保証人となっている。
<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以下に記載すること ・年度計画を立案し、以下の内容を職員会議にて内部研修を実施。(職員一律)倫理・法令遵守、感染症・食中毒、地域貢献、苦情・事故防止、身体拘束・虐待防止等 ・年度計画として目標個人研修・評価シートを作成し外部研修へ参加。(職員個別)上司と面談し、計画。				
<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 希望者が介護福祉士修学資金貸付制度を利用出来るように法人が連帯保証人となっている。				
ロ	イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。				

(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	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。)	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20px;"><input 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><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><input checked="" 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 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 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。
<input 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 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。						

**(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="checkbox"/> (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="checkbox"/> (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="checkbox"/> (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】**

**(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つ以上の取組を実施する。

		○判定
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 checked="" 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 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 type="checkbox"/>	有給休暇が取得しやすい環境の整備
	<input 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"/>	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
	<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
生産性向上のための業務改善の取組	<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
	<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 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
やりがい・働きがいの醸成	<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
	<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・介護職員の気付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

【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。

ホームページへの掲載	<input checked="" type="checkbox"/>	職場環境等要件の25項目のうち、実施する取組項目の「障害福祉サービス等情報公表システム」での選択
	<input checked="" type="checkbox"/>	職場環境等要件の25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)	○
✓ 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	○
✓ 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、一時金等により福祉・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	○
✓ 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	○
✓ 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。	—	○
✓ 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つた場合は、障害福祉サービス等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 8 日 法人名 社会福祉法人淳風会  
代表者 職名 理事長 氏名 西村 良廣

#### (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			
	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		
(1)	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		○
	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		○
(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		○
(3)	賃金改善を行う賃金項目及び方法を記載している		○
3 福祉・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、旧ベースアップ等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	
		福祉・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)に福祉・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)に福祉・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年額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(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		○
	誓約・記名が行われていること		○

別紙様式2-2 個票(令和6年4・5月分)

提出先 寝屋川市

法人名 社会福祉法人淳風会

**【記入上の注意】**  
 ・記入箇所は色付きのセルだけです。  
 ・**緑色** **水色** **黄色** のセルには、原則として全て記入してください。

処遇改善加算額(見込額)の合計[円](別紙様式2-1 2(1)(a)の内数)	12,566	円
特定加算(見込額)の合計[円](別紙様式2-1 2(1)(a)の内数)	2,522	円
ベースアップ等加算(見込額)の合計[円](別紙様式2-1 2(1)(a)の内数)	2,064	円
うち、新規に算定する旧ペア加算の見込額[円](別紙様式2-1 3(3)①に転記)	0	円
旧3加算のうち、令和6年度に増加する加算額の見込額(旧3加算の上位区分への移行によるもの)(別紙様式2-1 2(1)(b)の内数)	0	円

【記入上の注意】  
 ・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。改善後の賃金が年額440万円以上である場合は、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で判断すること。

⑥キャリアパス要件IVについて

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	0
特定加算Ⅰ・Ⅱの算定を届け出た事業所数	2

障害福祉サービス等事業所番号	指定権者名	事業所の所在地		事業所名	サービスマ	処遇加算等除く一月あたり障害福祉サービス等総額[円](a)	(参考)令和5年度		令和6年度				令和6年度に増加する加算額の見込額 (令和5年度の加算率と比較)	○		○	○	○	×	⑦キャリアパス要件V 福祉専門職員配置等加算等の算定状況				
		都道府県	市区町村				算定した処遇加算等の区分 ※令和6年3月時点	加算率	令和6年4・5月に算定する処遇加算等の区分	加算率(b)	算定対象月(c) ※通常は令和6年4月～令和6年5月			処遇加算等の見込額[円] (a×b×c)	②月額賃金要件Ⅲ 新たに増加するベースアップ等加算の見込額	③・④キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ 月額賃金要件Ⅲを満たす	⑤キャリアパス要件Ⅲ 賃金体系整備等及び研修の実施等	⑥キャリアパス要件Ⅳ 賃金体系整備等又は研修の実施等	⑥キャリアパス要件Ⅳ 昇給の仕組みの整備等		⑥キャリアパス要件Ⅳ 改善後の賃金要件(月額8万円以上又は年額440万円以上)を満たす職員数を記載			
1	2710301553	寝屋川市	大阪府	寝屋川市	訪問介護サービスグリーンヘルス淳風	居宅介護	22,930	処遇改善加算	処遇加算Ⅰ	27.4%	処遇加算Ⅰ	27.4%	令和6年4月～令和6年5月(2ヶ月)	12,566	0									
								特定加算	特定加算Ⅱ	5.5%	特定加算Ⅱ	5.5%	令和6年4月～令和6年5月(2ヶ月)	2,522	0								0	
								ベースアップ等加算	ペア加算	4.5%	ペア加算	4.5%	令和6年4月～令和6年5月(2ヶ月)	2,064	0	0								
2	2710301553	寝屋川市	大阪府	寝屋川市	訪問介護サービスグリーンヘルス淳風	重度訪問介護		処遇改善加算	処遇加算Ⅰ	20.0%	処遇加算Ⅰ	20.0%	令和6年4月～令和6年5月(2ヶ月)											
								特定加算	特定加算Ⅱ	5.5%	特定加算Ⅱ	5.5%	令和6年4月～令和6年5月(2ヶ月)										0	
								ベースアップ等加算	ペア加算	4.5%	ペア加算	4.5%	令和6年4月～令和6年5月(2ヶ月)		0									
3								処遇改善加算																
								特定加算																
								ベースアップ等加算							0									
4								処遇改善加算																
								特定加算																
								ベースアップ等加算								0								
5								処遇改善加算																
								特定加算																
								ベースアップ等加算								0								
6								処遇改善加算																
								特定加算																
								ベースアップ等加算									0							
7								処遇改善加算																
								特定加算																
								ベースアップ等加算										0						
8								処遇改善加算																
								特定加算																
								ベースアップ等加算										0						
9								処遇改善加算																
								特定加算																
								ベースアップ等加算											0					





## 福祉・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	シャカイフクシホウジンジュンプウカイ		
法人名	社会福祉法人淳風会		
法人所在地	〒 531-0075		
	大阪市北区大淀南2丁目5-20		
フリガナ	ニツユウキ ヤマザキテルアキ		
書類作成担当者	新田有規 山崎輝明		
連絡先	電話番号	06-6585-3391	E-mail honbu@junpu-kai.or.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)	3,362,082 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)	191,500 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)
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)	3,362,082 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)	3,418,121 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)	191,500 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)	208,656 円
	(h)	
	(i)	

## 【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。
- 障害福祉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、障害福祉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福祉・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年度障害福祉サービス等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 checked="" type="checkbox"/> 基本給	<input checked="" 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 ( )								
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。 【基本給・手当の増額(H21年度～R6年度)】全職員：年末年始手当1日2,000円(時間額250円)増額、夜勤手当1回5,000円増額。 正職員：基本給(職能給)月額5,000円底上げ、資格手当月額8,000円増額、役職手当(チーフ)月額10,000円増額(主任)月額4,000円増額。 契約職員：時給100円増額、介護福祉士に時給50円増額、5:00～8:00/18:00～22:00：時給100円増額、日曜/祝日：時給50円増額 【手当の新設】「特定処遇改善手当」40H正職員 経験・技能のある介護職員：11,700円/月額、他の介護職員：10,500円/月額。その他の職種(年収440万円未満のものに限る)：7,700円/月額。32H正職員、嘱託職員、準職員、契約職員、期間契約職員も勤務時間数に応じて正職員と時間換算額で同額となるよう支給。 「介護職員等ベースアップ等支援手当」40H正職員等 手当額7,200円/月額(5・6月は3,000円/月額)。32H正職員、嘱託職員、準職員、契約職員、期間契約職員も勤務時間数に応じて、正職員と時間換算額で同額となるよう支給。ただし、その他の職種で年収440万円以上のものを除く。 7月以降「特定処遇改善手当」と「介護職員等ベースアップ等支援手当」は「処遇改善加算等手当」として合算して支給する。 ・業績により変動が生じた場合、年度末に常勤換算に応じた一時金を支給する事がある。												
	※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 4 年 4 月 ( <input checked="" type="checkbox"/> 実施済 <input 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 福祉・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	926,875	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)	2,865,048	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。	←	○
-------------------------------------	--	---	---

【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、福祉・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	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 (研修の実施等)

次のイとロの両方の基準を満たす。 ←

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、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以下に記載すること ・年度計画を立案し、以下の内容を職員会議にて内部研修を実施。(職員一律)倫理・法令遵守、感染症・食中毒、地域貢献、苦情・事故防止、身体拘束・虐待防止等 ・年度計画として目標個人研修・評価シートを作成し外部研修へ参加。(職員個別)上司と面談し、計画。
	<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 希望者が介護福祉士修学資金貸付制度を利用出来るように法人が連帯保証人となっている。
ロ	イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。

(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	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 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 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。

**(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="checkbox"/> (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="checkbox"/> (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="checkbox"/> (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(配置等要件) ⇒ 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="checkbox"/> (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="checkbox"/> (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="checkbox"/> (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つ以上の取組を実施

		○ 別定
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 checked="" 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 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 type="checkbox"/>	有給休暇が取得しやすい環境の整備
	<input 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 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福祉・介護職員の気付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

【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。

ホームページへの掲載	<input checked="" type="checkbox"/>	職場環境等要件の25項目のうち、実施する取組項目の「障害福祉サービス等情報公表システム」での選択
	<input checked="" type="checkbox"/>	職場環境等要件の25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)	○
✓ 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	○
✓ 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、一時金等により福祉・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	○
✓ 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	○
✓ 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。	—	○
✓ 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つた場合は、障害福祉サービス等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 8 日 法人名 社会福祉法人淳風会  
代表者 職名 理事長 氏名 西村 良廣

#### (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		
	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	○
(1)	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	○
	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	○
(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	○
(3)	賃金改善を行う賃金項目及び方法を記載している	○

3 福祉・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、旧ベースアップ等以上の新規の賃金改善を行う計画になっていること	○
		福祉・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)に福祉・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)に福祉・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年額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(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	○
	誓約・記名が行われていること	○

別紙様式2-2 個票(令和6年4・5月分)

提出先 豊中市

法人名 社会福祉法人淳風会

**【記入上の注意】**  
 ・記入箇所は色付きのセルだけです。  
 ・**緑色** **水色** **黄色** のセルには、原則として全て記入してください。

処遇改善加算額(見込額)の合計[円](別紙様式2-1 2(1)(a)の内数)	371,128	円
特定加算(見込額)の合計[円](別紙様式2-1 2(1)(a)の内数)	95,750	円
ベースアップ等加算(見込額)の合計[円](別紙様式2-1 2(1)(a)の内数)	61,554	円
うち、新規に算定する旧ペア加算の見込額[円](別紙様式2-1 3(3)①に転記)	0	円
旧3加算のうち、令和6年度に増加する加算額の見込額(旧3加算の上位区分への移行によるもの)(別紙様式2-1 2(1)(b)の内数)	0	円

【記入上の注意】  
 ・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。改善後の賃金が月額440万円以上である場合は、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で判断すること。

⑥キャリアパス要件IVについて

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	0
特定加算Ⅰ・Ⅱの算定を届け出た事業所数	2

障害福祉サービス等事業所番号	指定権者名	事業所の所在地		事業所名	サービスマ	処遇加算等除く一月あたり障害福祉サービス等総額[円] (a)	(参考)令和5年度		令和6年度				令和6年度に増加する加算額の見込額 (令和5年度の加算率と比較)	○		○	○	○	×	○		
		都道府県	市区町村				処遇改善加算	特定加算	ベースアップ等加算	加算率	令和6年4・5月に算定する処遇加算等の区分	加算率(b)		算定対象月(c) ※通常は令和6年4月～令和6年5月	処遇加算等の見込額[円] (a×b×c)	②月額賃金要件Ⅲ		③・④キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ		⑤キャリアパス要件Ⅲ	⑥キャリアパス要件Ⅳ	⑦キャリアパス要件Ⅴ
																新たに増加するベースアップ等加算の見込額	月額賃金要件Ⅲを満たす	賃金体系整備等及び研修の実施等	賃金体系整備等又は研修の実施等	昇給の仕組みの整備等	改善後の賃金要件(月額8万円以上又は月額440万円以上)を満たす職員数を記載	福祉専門職員配置等加算等の算定状況
1	2714002058	豊中市	大阪府	豊中市	訪問介護サービス淳風とよなか	659,173	処遇改善加算	処遇加算Ⅰ	27.4%	27.4%	令和6年4月～令和6年5月(2ヶ月)	361,226	0									
							特定加算	特定加算Ⅰ	7.0%	7.0%	令和6年4月～令和6年5月(2ヶ月)	92,284	0							0	特定事業所加算	
							ベースアップ等加算	ペア加算	4.5%	ペア加算	4.5%	令和6年4月～令和6年5月(2ヶ月)	59,326	0	0							
2	2714002058	豊中市	大阪府	豊中市	訪問介護サービス淳風とよなか	24,753	処遇改善加算	処遇加算Ⅰ	20.0%	20.0%	令和6年4月～令和6年5月(2ヶ月)	9,902	0									
							特定加算	特定加算Ⅰ	7.0%	7.0%	令和6年4月～令和6年5月(2ヶ月)	3,466	0							0	特定事業所加算	
							ベースアップ等加算	ペア加算	4.5%	ペア加算	4.5%	令和6年4月～令和6年5月(2ヶ月)	2,228	0	0							
3							処遇改善加算															
							特定加算															
							ベースアップ等加算										0					
4							処遇改善加算															
							特定加算															
							ベースアップ等加算										0					
5							処遇改善加算															
							特定加算															
							ベースアップ等加算										0					
6							処遇改善加算															
							特定加算															
							ベースアップ等加算										0					
7							処遇改善加算															
							特定加算															
							ベースアップ等加算										0					
8							処遇改善加算															
							特定加算															
							ベースアップ等加算										0					
9							処遇改善加算															
							特定加算															
							ベースアップ等加算										0					

