

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	ヒロシマイリョウセイカツキョウドウクミアイ					
法人名	広島医療生活協同組合					
法人所在地	〒 731-0121					
	広島県広島市安佐南区中須二丁目19番6号					
フリガナ	モトウラタカノリ					
書類作成担当者	本浦孝典					
連絡先	電話番号	080-6339-4920	FAX番号	082-879-1870	E-mail	kchokatsu@iaa.itkeeper.ne

【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	31,324,020	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)	32,424,384	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)	168,953,784	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)	136,529,400	円
(ア)前年度の介護職員の賃金の総額	176,976,121	円
(イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額	31,471,095	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)	8,975,626	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	0	円
⑤ 賃金改善実施期間	令和 3 年 5 月 ~ 令和 4 年 4 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	※①、③、④ 別紙様式2-3のとおり、② 別紙2-2のとおり		
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			
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)	9,024,792	円	
⑥ 賃金改善の見込額(i-ii)	(右欄の額は⑤欄の額を上回ること)		9,572,546 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)		76,454,821	円
ii) 前年度の賃金の総額(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2】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)		66,882,275	円
(ア)前年度の賃金の総額		107,328,996	円
(イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額		31,471,095	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		8,975,626	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		0	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)	66,882,275 円		
ii) 前年度の常勤換算職員数(i)	433.2 人		
iii) 前年度の一月当たりの常勤換算職員数(j)	36.1 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)	154,391 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。(いずれか一つ) ※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))	● (A)のみ実施 (9,024,856 円)	20,833 円 (9,024,856 円)	
	○ (A)及び(B)を実施 (9,024,856 円)	20,833 円 (9,024,856 円)	10,416 円 (0 円)
	○ (A)(B)(C)全て実施 (9,024,856 円)	20,833 円 (9,024,856 円)	10,416 円 (0 円)
	○ 上記以外の方法で実施 (0 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 7 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)			
☐ 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8万円等まで賃金を引き上げることが困難であるため。 ☐ 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。 ☒ その他(経験年数10年を超える介護福祉士の数が増加し、月額8万円等の賃金改善額総額が加算額を上回るため)			
⑧ 賃金改善実施期間(k)	令和 3 年 5 月 ~ 令和 4 年 4 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り。)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。

イ 介護職員処遇改善加算

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)	☐ 賞与	☐ 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)				
	☐ 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)				
	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24,800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4,000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て支給する(平成23年度との差額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20,500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18,000円) ○パート介護福祉士の1時間あたり処遇改善手当を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時間あたり処遇改善手当を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時間当たり処遇改善手当を55円支給する(平成23年度との差額55円)※実際には障害者福祉分交付金220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時間当たり処遇改善手当を50円支給する(平成23年度との差額50円)※実際には障害者福祉分交付金200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) 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交付金期末手当28,000円を加えて38,000円を支給 ○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交付金期末手当21,000円を加えて29,000円を支給する				
※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	24	年	4	月 (☒ 実施済 ☐ 予定)

※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	介護福祉士有資格者で、介護職としての経験年数10年以上(前歴含む)の職員
賃金改善を行う職員 の範囲	☒ (A)経験・技能のある介護職員 ☐ (B)他の介護職員 ☐ (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	☐ 基本給 ☒ 手当(新設) ☐ 手当(既存の増額) ☐ 賞与 ☐ 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)
	☐ 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)
	・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加算を月額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月額手当の比率に応じて支給する
※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 <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 1 年 11 月 (☒ 実施済 ☐ 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)④ii)(エ)又は(2)⑥ii)(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	
独自の賃金改善額の算定根拠	

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」 ☒ 該当 ☐ 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」 ☒ 該当 ☐ 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。		
		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	
	☒ ①	ISO9001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行っている。介護プロフェッショナルキャリア段位制度もOJTとして活用。介護技術の振り返り、レベル評価、研修支援を実施	
		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	
	☒ ②	介護支援専門員、介護福祉士受験費用及び旅費助成を行っている。日本医療福祉生活協同組合連合会主催の介護福祉士実務者研修 広島スクーリング実施法人として運営し介護福祉士資格や介護福祉士実務者研修資格取得を目指す職員の受講機会を法人として整備している	
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」 ☒ 該当 ☐ 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。		
		☒ 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。
		☒ 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。
		☐ 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。		

※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	☒ 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
	☐ 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
	☐ 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	☒ 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、リハビリ提供責任者研修、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
	☒ 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
両立支援・多様な働き方の推進	☒ 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
	☒ 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
	☒ 有給休暇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
腰痛を含む心身の健康管理	☐ 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
	☒ 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
	☒ 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
生産性向上のための業務改善の取組	☐ 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
	☐ 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
	☐ 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
	☒ 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	☒ 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
	☒ 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
	☒ 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

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	☐ 「介護サービス情報公表システム」への掲載 / ☐ 掲載予定
	☒ 自社のホームページに掲載 / ☒ 掲載予定
その他の方法による掲示等	☐ 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 / ☐ 掲載予定
	☐ その他() / ☐ 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
☒ 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
☒ 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。	資質向上のための計画
☒ 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 13 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