別紙様式２－１

提出先	広島市

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	ｼｬｶｲﾌｸｼﾎｳｼﾞﾝ　ｳｽｲｶｲﾋﾛｼﾏｺｳﾐｮｳｶﾞｸｴﾝ
法人名	社会福祉法人　うすい会広島光明学園
法人所在地	〒 732－0066 広島県広島市東区牛田本町5丁目1番2号
フリガナ	[redacted]
書類作成担当者	
連絡先	

【本計画書で提出する加算】 ※取得予定の加算について「○」、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）	○	介護職員等ベ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「○」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	99,584,556	円
②　賃金改善の見込額 **（①の加算の見込額を上回ること）**	106,526,381	円

（2）加算額を上回る賃金改善について（内訳）

	要件Ⅰ 処遇改善加算	○	要件Ⅱ 特定加算	○	要件Ⅲ ベースアップ等加算	○
①　令和　5　年度の加算の見込額	68,199,084	円	18,063,852	円	13,321,620	円
②　賃金改善の見込額 **（①の各加算の見込額を上回ること）**	(a) 73,007,503	円	(b) 20,007,673	円	(c) 13,511,205	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。**	←	○	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　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処遇改善加算による賃金改善の見込額（再掲）	73,007,503　円		○
②賃金改善実施期間	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）　☑ 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　（　令和5年度　処遇改善基準　） （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。		
	●給与規程 （介護職員等への交付金手当） 第27条　介護職員等に対する処遇改善として、国等による補助金交付（処遇改善等）を支払原資とする基本給、役職手当、資格手当、賞与の上乗せ及び次の交付金手当を支給する。但し、国等による補助金交付（処遇改善等）により、これらの全額またはその一部を支給しない、または法人の自己資金により支給する場合がある。 1.交付金手当1 ①介護職員処遇改善加算を支払い原資として、対象職員に対して支給する。また、対象職員以外の職員に対して、法人の自己資金により支給する場合がある。 ②当該手当は、原則、正職員に支給する。 ③当該手当の支給額は、介護職員処遇改善加算見込額の範囲内において、対象職員別に法人が定め、原則、毎月定額で支給する。 ④毎月支給する当該手当が処遇改善等加算等の加算実績額に満たない場合は、その差額を対象職員の勤務成績等を勘案し、一時金等により対象職員に分配する。 ⑤中途採用、休職、欠勤、退職等日割計算が必要な場合は、第6条に準じて日割計算をした額を支給する。 ●令和5年度　賃金改善基準（処遇改善加算・特定処遇改善加算・ベースアップ等加算） （給与支給項目） 1.賃金改善の対象となる給与支給項目は以下の通りである。 ・基本給（処遇改善加算） ・12月支給賞与（処遇改善加算） ・役職手当（処遇改善加算） ・資格手当（処遇改善加算） ・交付金手当1（処遇改善加算） ・交付金手当2（特定加算） ・交付金手当4（介護職員等ベースアップ等支援加算）		
	※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）　平成　24　年　12　月（☑ 実施済　☐ 予定　）		

（2）キャリアパス要件

・ 次の要件について該当する場合チェック（✔）し、必要事項を具体的に記載すること。<u>加算Ⅲの事業所のみの場合もキャリアパス要件Ⅰ又はⅡのいずれかを満たすこと。</u>

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」、加算Ⅲの場合もいずれか「該当」	☑ 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」、加算Ⅲの場合もいずれか「該当」	☑ 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。			
	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）	☑	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 毎月1回計画に沿った施設内研修を実施し、資質向上のための外部研修に参加する機会を設けるようにしている。また、年2回以上介護職員の能力評価をしている。
		☑	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 資格取得に向けシフト調整を行うとともに、独自の奨学貸付金制度により経済的な支援をしている。
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	○

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。）	☑	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。			

※キャリアパス要件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　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）

Ⅶ　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

Ⅷ　（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

①特定加算による賃金改善の見込額（再掲）	20,007,673　円						
②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	☑		☑		☐	○	
（イ）一月当たりの常勤換算職員数（見込数）	50.0	人	78.9	人	27.2	人	要件Ⅴ
（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	2.0	:	1.0	:		○	要件Ⅵ
（エ）要件を満たす特定加算による平均賃金改善額（月額）	18,640	円	9,320	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）	（ 11,183,719　円 ）		（ 8,823,954　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**			3,381,655	円	4,191,107	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）のうち、改善後の賃金が最も高額となる者の賃金の見込額(年額)				円	←		要件Ⅶ
（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			21	人	←	○	要件Ⅷ
（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（短期入所・予防・総合事業での重複除く）			11	か所	←		

（コ）「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（　　）

※(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	介護福祉士の資格を有する勤続5年以上の正職員及びリーダー以上の正職員
	（4(1)②で(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 （ 令和5年度 処遇改善基準 ） （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。資格・手当等に含めて賃金改善を行う場合、その旨を記載。
	●給与規程 （介護職員等への交付金手当） 第27条 介護職員等に対する処遇改善として、国等による補助金交付（処遇改善等）を支払原資とする基本給、役職手当、資格手当、賞与の上乗せ及び次の交付金手当を支給する。但し、国等による補助金交付（処遇改善等）により、これらの全額またはその一部を支給しない、または法人の自己資金により支給する場合がある。 1.交付金手当1 ※省略 2.交付金手当2 ①介護職員等特定処遇改善加算を支払い原資として、対象職員に対して支給する。 ②当該手当は、原則、正職員に支給する。 ③当該手当の支給額は、介護職員等特定処遇改善加算見込額の範囲内において対象職員別に法人が定め、「特定加算手当」支給額表により、原則、毎月定額で支給する。 ④毎月支給した当該手当が介護職員等特定処遇改善加算の加算実績額に満たない場合は、その差額を対象職員の勤務成績等を勘案し一時金等により対象職員に分配する。 ⑤中途採用、休職、欠勤、退職等日割計算が必要な場合は、第6条に準じて日割計算をした額を支給する。 ⑥前各項に記載のない事項は、別途「処遇改善基準」に定める。 ●令和5年度 処遇改善基準（処遇改善加算・特定処遇改善加算・ベースアップ等加算） （給与支給項目） 1.賃金改善の対象となる給与支給項目は以下の通りである。 ・基本給（処遇改善加算） ・12月支給賞与（処遇改善加算） ・役職手当（処遇改善加算） ・資格手当（処遇改善加算） ・交付金手当1（処遇改善加算） ・交付金手当2（特定加算） ・交付金手当4（介護職員等ベースアップ等支援加算）
	※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 1 年 10 月 （ ☑ 実施済 □ 予定 ）

（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。 ○

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
	☑ 自社のホームページに掲載
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
	□ 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「○」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

①ベースアップ等加算による賃金改善の見込額(②ⅰ・ⅱの合計)		13,511,205 円			
②ベースアップ等加算による賃金改善の見込額(内訳)					
介護職員	ⅰ)ベースアップ等加算による賃金改善の見込額	11,948,124 円			
	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) (括弧内は月額)	11,948,124 円 (995,677 円)	(100.00) %	← ○	要件Ⅸ
その他の職種	ⅱ)ベースアップ等加算による賃金改善の見込額	1,563,081 円			
	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) (括弧内は月額)	1,563,081 円 (130,257 円)	(100.00) %	← ○	

(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 4 月 ～ 令和 6 年 3 月 (12 か月)					○
賃金改善を行う給与の種類	ベースアップ等(必ず選択)	☑ 基本給	☐ 決まって毎月支払われる手当(新設)	☑ 決まって毎月支払われる手当(既存の増額)		
	上記以外(必ず選択)	☐ 手当(新設)	☐ 手当(既存の増額)	☐ 賞与	☑ その他 (100%)	
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 (令和5年度 処遇改善基準) (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。					

●給与規程
(介護職員等への交付金手当)
第27条 介護職員等に対する処遇改善として、国等による補助金交付(処遇改善等)を支払原資とする基本給、役職手当、資格手当、賞与の上乗せ及び次の交付金手当を支給する。但し、国等による補助金交付(処遇改善等)により、これらの全額またはその一部を支給しない、または法人の自己資金により支給する場合がある。
1.交付金手当1 ※省略
2.交付金手当2 ※省略
3.交付金手当4
①介護職員処遇改善支援補助金を支払い原資として、対象職員に対して支給する。なお、令和4年10月以降は、介護職員処遇改善支援補助金に代わる新たな加算が支払い原資となる。
②当該手当は、支払い原資の交付対象となる介護サービス事業所に従事する職員に支給する。
③当該手当の支給額は、介護職員処遇改善支援補助金の範囲内において、対象職員別に法人が定め、原則、毎月支給する。
④支給開始時の支給額(令和4年2月分)は次のとおりとする。ただし、支払い原資の交付額により支給額は増減することがある。
介護職員等 7,000円 管理者、介護支援専門員、生活相談員、機能訓練指導員含む
看護職員 3,000円
事務員 3,000円
栄養士 3,000円 調理員含む
⑤前号に関わらず、非常勤職員については、前号の額を基準に時給換算した時の金額を算出し、当該金額を上乗せした額を賃金改善後の時給とし、毎月勤務時間数を乗じて基本給で支給する。
⑥毎月支給した当該手当が介護職員処遇改善支援補助金の加算実績額に満たない場合は、その差額を対象職員の勤務成績等を勘案し一時金等により対象職員に分配する。
⑦中途採用、休職、欠勤、退職等日割計算が必要な場合は、第6条に準じて日割計算をした額を支給する。
●令和5年度 処遇改善基準(処遇改善加算・特定処遇改善加算・ベースアップ等加算)
(給与支給項目)
1.賃金改善の対象となる給与支給項目は以下の通りである。
・基本給(処遇改善加算)
・12月支給賞与(処遇改善加算)
・役職手当(処遇改善加算)
・資格手当(処遇改善加算)
・交付金手当1(処遇改善加算)
・交付金手当2(特定加算)
・交付金手当4(介護職員等ベースアップ等支援加算)

※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 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	○
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	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	□
	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	□
腰痛を含む心身の健康管理	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	✓
	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縮減	✓
	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・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	□
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	□

7　要件を満たすことの確認・証明＜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。

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	
✓ 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	
✓ 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、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 4 月 14 日　法人名 社会福祉法人 うすい会広島光明学園

代表者 職名 理事長 氏名 碓井法明

（確認用） 提出前のチェックリスト

・ 以下の項目に「×」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＜共通＞		
(2)	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	○
	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	○
	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	○
(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	○

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	○
(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Ⅰを満たしていること	○
	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	○
	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	○

4 特定加算の要件について		
(1)	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	○
	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	
	「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	○
	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）	○
(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	○
	「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	○

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	○
	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	○

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	○

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	○

令和５年度　処遇改善基準

（処遇改善加算・特定処遇改善加算・ベースアップ等加算）

（用語の定義）

1.　「介護職員等特定処遇改善加算」＝「特定加算」
2.　「介護職員等特定処遇改善加算」による手当＝「特定加算手当」
3.　介護職員・介護従業者・訪問介護員＝「介護職員」
4.　「a グループ」＝　経験・技能のある介護職員
5.　「b グループ」＝　他の介護職員
6.　「c グループ」＝　その他の職種

（給与支給項目）

1.　賃金改善の対象となる給与支給項目は以下の通りである。
　・基本給（処遇改善加算）
　・12 月支給賞与（処遇改善加算）
　・役職手当（処遇改善加算）
　・資格手当（処遇改善加算）
　・交付金手当 1（処遇改善加算）
　・交付金手当 2（特定加算）
　・交付金手当 4（介護職員等ベースアップ等支援加算）

（「特定加算手当」の支給基準）

1.　「特定加算手当」は、「特定加算手当」支給額表に基づき支給額を決定する。
2.　「特定加算手当」は、給与明細項目における[交付金手当 2]により支給する。
3.　「特定加算手当」は、令和元年 12 月の給与から支給する。
4.　「特定加算」算定事業所から賃金を受給している職員は全て、支給額表における何れかの区分に分類する。
5.　上記の中には、非常勤職員・派遣職員・嘱託職員なども含む。
6.　該当する区分のうち、最も上位の区分を適用する。
7.　「介護職員」は人員配置基準上の「介護職員」と認められる者であり、辞令等により「介護職員」として任命された者をいう。
8.　勤続年数は、給与支給月の前月 16 日時点における勤続年数をいう。
9.　勤続年数は、当法人における勤続年数をいい、他法人における勤続年数を加味しない。
10.　勤続年数は、介護事業所に配属されていた期間のみを通算する。

11. 前項において、厨房職員・運転手・清掃員・事務員等、直接処遇職員ではない職員として配属されていた期間は含めないものとする。ただし、職種を問わず、勤務実態等により直接処遇職員と同等の経験があると法人が認めた職員はこの限りではない。
12. 傷病等により休職した期間は、勤続年数に含めないものとする。
13. 「特定加算手当」は、給与支給月の前月 16 日時点での職員の所属状況により支給額を決定する。
14. 介護福祉士の有資格者とは、給与支給月の前月 16 日時点で、資格を有し（資格証の登録年月日により確認する）その証明書を法人に届け出ている者をいう。
15. 入退職・欠勤等により給与が満額支給されない月については、「特定加算手当」の支給額は日割計算とする。
16. 正規職員のうち短時間勤務の職員の「特定加算手当」は、勤務時間に応じた額を支給する。
17. 所属事業所や職務内容等に変更があった場合は、変更後の所属事業所や職務内容等応じた区分に変更する。その際、「特定加算手当」の支給額は日割計算とする。
18. a グループのうち、「賃金改善額」の見込み額が月額平均 8 万円又は「改善後賃金額」の見込額が年額 440 万円以上となる職員を、「特定加算」算定事業所ごとに一名以上とする。ただし、「特定加算」による改善を行わなくとも「a グループ」内に、既に賃金が年額 440 万円以上である者がいる事業所及び本体施設と職員を兼務し一体的に運営している併設型事業所及び共用型事業所はこの限りではない。
19. 「特定加算」総額の増減により、又は職員数の増減により「特定加算手当」支給額表を見直すことがある。その際、変更が一時的なものである場合には「特定加算手当」支給額表の変更は行わない。
20. 18 項における a グループの「改善後賃金額」の見込額の算定においては、前項の給与支給項目によらず賃金の総支給額を用いて人数を算出することとする。