

介護職員等特定処遇改善計画書(令和元年度届出用)

事業所等情報

介護保険事業所番号

事業者・開設者	フリガナ 名称	カフシキガイシャ ×× 株式会社 ××
主たる事務所の所在地	〒	〒940-××××
	新潟県長岡市大手通〇丁目〇番地〇	
事業所等の名称	フリガナ 名称	提供するサービス
	別紙一覧表による	
事業所の所在地	都・道 府・県	
	電話番号 FAX番号	0258-39-××××
複数の事業所ごとに一括して提出する場合		一括して提出する事業所数
※この場合、事業所等情報については、		加算を算定する期間を記載してください。
		特定加算(Ⅰ) (2) 事業所 特定加算(Ⅱ) (1) 事業所

複数の事業所を一括で作成する場合は、記載不要です。

複数の事業所を一括で作成する場合は、「別紙一覧表による」と記載してください。

事業所が算定する加算区分の内訳を記載してください。

(1) 賃金改善計画について(本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の運営状況(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ものである。)

① 算定する加算の区分	介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ Ⅱ)
② 現行の処遇改善加算の取得状況	介護職員処遇改善加算(Ⅰ Ⅱ Ⅲ)
③ サービス提供体制強化加算等の取得状況(取得している場合には種別を記入)	取得有() 取得無()
④ 介護職員等特定処遇改善加算算定対象月	令和元年10月～令和2年3月
⑤ 令和元年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額	22,300,000円
⑥ 賃金改善の見込額(i-ii)	⑥の金額 > ⑤の金額 → 24,516,000円
i) 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)	153,876,000円
ii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	129,360,000円
⑦ 経験・技能のある介護職員(①)における平均賃金改善額((iii-iv)÷v)	559,500円
iii) 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)	⑦の金額が⑧の金額の2倍以上 → 45,558,000円
iv) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	34,368,000円
v) 当該事業所における経験・技能のある介護職員の人数	⑧の金額が⑨の金額の2倍以上 ※ 20人
【そのうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者】	10人
⑧ 他の介護職員(②)における平均賃金改善額((vi-vii)÷viii)	260,700円
vi) 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)	71,940,000円
vii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	61,512,000円
viii) 当該事業所における他の介護職員の人数	40人
⑨ その他の職種(③)における平均賃金改善額((ix-x)÷xi)	115,920円
ix) 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)	賃金改善を行う期間を記載してください。加算算定期間と月数を合わせてください。(加算算定期間が6月間の場合、実施期間も6月間) → 36,378,000円
x) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	33,480,000円
xi) 当該事業所におけるその他の職種の人数	25人
【そのうち、改善後の賃金が最も高額な者の賃金(見込額)】	4,300,000円
⑩ 賃金改善実施期間	令和元年12月～令和2年5月
※原則各年4月～翌年3月までの連続する期間を記入すること。なお、当該期間の月数は加算の対象月数を超えてはならない。	
⑪ 加算に関する職員への周知方法	(例) 介護職員等特定処遇改善計画書、就業規則等を用いて職員一人ずつの面談により説明を行っている。
⑫ ア 賃金改善を行う賃金項目の種類(増額若しくは新設した又はする予定である項目種類(基本給、手当、賞与等))及び賃金改善の実施時期	(例) 基本給(毎月)の増額、特定処遇改善加算手当(毎月)の新設、当該賃金改善に伴う社会保険料等の事業所負担の増加分
イ 対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込み額	(例) ①経験・技能のある職員について、常勤職員の基本給を月額平均〇〇円、非常勤職員の基本給を月額平均〇〇円増額する。 ②他の介護職員について、常勤職員の基本給を月額平均〇〇円、非常勤職員の基本給を月額平均〇〇円増額する。

複数の事業所を一括で作成する場合は、記載不要です。

○「月額8万円の改善」については、法定福利費等の増加分も含めて判断します。
※「月額8万円の改善」の計算に当たっては、介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善分を判断するため、現行の介護職員処遇改善加算による賃金改善分とは分けて判断する必要があります。

○「年額440万円以上」については、社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断します。
※改善前に既に年額440万円以上の者を含みます。

○法人単位で「月額8万円の改善」又は「年額440万円以上」となる者等の設定・確保を行う場合、法人で一人ではなく、一括して届出する事業所の数に応じた設定が必要となりますが、事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、実態把握に当たりその合理的理由を説明することにより、設定の人数から除くことが可能です。

例) 加算算定対象事業所が10事業所で、そのうち、「月額8万円の改善」又は「年額440万円以上」の設定が困難な事業所が1事業所ある場合、「月額8万円の改善」又は「年額440万円以上」となる者を、法人として、9人分設定・確保することで要件を満たす。

「③その他の職種」の職員について、賃金改善後の賃金が年額440万円以上となる職員は、賃金改善の対象者とすることができません。

※2019年度の算定に当たっては、介護職員等特定処遇改善加算が10月施行であることを踏まえ、介護職員等特定処遇改善加算による改善を、仮に1年間行った場合の見込み金額を記載してください。

賃金改善を行う方法等について介護職員等特定処遇改善計画書を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知を行ってください。

※職員から賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど、分かりやすく回答する必要があります。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする賃金項目を特定した上で実施する必要があります。

※「介護福祉士の配置等要件」、「職場環境等要件」及び「見える化要件」に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含めることはできません。

<p>「⑤その他の職種」について、常勤職員・非常勤職員ともに特定処遇改善加算手当として毎月△△円支給する。</p> <p>ウ ①の「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方(「①経験・技能のある介護職員」を配置できない事業所がある場合は、その理由)</p> <p>(例) 介護福祉士資格を有し、勤続年数が10年以上の介護職員(他法人での勤務年数を含む)</p> <p>なお、ショートステイ〇〇については、令和元年9月1日に開設したばかりの事業所であり、他法人での勤務年数を通算しても介護職員の勤続年数が10年以上の者がいないため、①経験・技能のある介護職員の設定を行わない。</p>
--

- ※ ⑥については、法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができる。
- ※ ⑥が⑤を上回らなければならないこと。
- ※ ⑥ii) の計算に際しては、賃金改善実施期間の職員の人数と合わせた上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点まで職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に上乗せする必要があることに留意すること。
- ※ 複数の介護サービス事業所等について一括して提出する場合、以下の添付書類についても作成すること。
 - ・添付書類1： 都道府県等の圏域内の、当該計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業所等の一覧表(指定権者ごと)
 - ・添付書類2： 各都道府県内の指定権者(当該都道府県を含む。)の一覧表(都道府県ごと)
 - ・添付書類3： 計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業者等に係る都道府県の一覧表

(2) 職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

<p>平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てに○をつけること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。</p>	
<p>資質の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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略痰吸引、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(研修受講時の他の 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 小規模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 キャリアパス要件に該当する事項(キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る) その他()
<p>労働環境・処遇の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 ICT活用(ケア内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出動情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化 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導入 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 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付きを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 その他()
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化 中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年層等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等) 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 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 非正規職員から正規職員への転換 職員の増員による業務負担の軽減 その他()

(3) 見える化要件について

(※) 太枠内に記載すること。

<p>実施している周知方法について、○をつけること。2020年度から実施予定である場合には、「予定」に○をつけること。</p>	
<p>ホームページへの掲載</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「介護サービス情報公表システム」への掲載 / 予定 独自のホームページへの掲載 / 予定
<p>その他の方法による掲示等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 / 予定 その他()

※ 虚偽の記載や、介護職員等特定処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費の返還を求められることや介護事業者の指定が取り消される場合があるので留意すること。

本計画書については、雇用するすべての職員に対し周知をしたうえで、提出していることを証明いたします。

令和元年8月16日 (法人名) 株式会社 ××
(代表者名) 代表取締役 □□□□ 印

○ 「①経験・技能のある介護職員」の考え方は、勤続10年以上の介護福祉士が基本となりますが、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続10年の考え方については、法人の裁量で設定できます。

「勤続10年の考え方」の例

- 勤続年数を計算するにあたり、同一法人のみだけでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算する。
- 法人内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数を有しない者であっても、業務や技能等を勘案して対象とする。

○ 介護福祉士の資格を有する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要するなど、介護職員間における経験・技能に明らかな差がないなどの理由により、「①経験・技能のある介護職員」のグループを設定しない場合は、その理由を具体的に記載してください。

「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに1つ以上の取り組みを行う必要があります。

※現行の処遇改善加算を算定するに当たって実施してきた取組をもってこの要件を満たす場合、これまでの取組に加えて新たな取組を求めているものではありません。

職員に周知した上で、届出を行ってください。

※計画書に虚偽の記載を行ったり、当該加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費の返還を求められることや、介護事業者の指定が取り消される場合があるので十分に留意してください。