

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	ソンプケアカブシキガイシャ
法人名	SOMPOケア株式会社

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) 573,570,662	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) 32,749,784	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)	円
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) 573,570,662	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) 631,355,971	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) 32,749,784	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) 49,981,555	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	7	月	～	令和	7	年	6	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 checked="" type="checkbox"/> その他 (一時金)							
③具体的な取組内容		<p>(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)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 就業規則 <input checked="" type="checkbox"/> 賃金規程 <input type="checkbox"/> その他 ()</p> <p>(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。</p> <p>・主にキャリアパス等により、介護職員全体で平均賃金を一人当たり月額37,000円以上増額する、パートタイム職員について、時給を20円増額する。 ・介護職員の夜勤1回の手当を1,000円増額する。</p> <p>・(ナース・セラピストを除く)正社員の「職務手当」のうち6,000円(ケアマネジャー8,000円)について加算を使用して改善する。また、次に当てはまる職員の「職務手当」をさらに加算を使って増額する。社内人事制度におけるケアコンダクターに該当する介護職員は9,000円増額、上記以外の介護職のうち社内等級におけるCS1以外は5,000円増額する。ケアマネジャーは5,000円増額する。パートタイマー職員のうち、介護職及び登録ヘルパーの時給を10円増額する。</p> <p>・「特別職務手当」について、管理者月額5,000円、社内人事制度におけるケアコンダクターに月額45,000円、介護保険上必要な行政上の職務を担う介護職員に月額20,000円、社内人事制度におけるCS3以上の介護職員に月額15,000円の手当を支給をする。パート職で通所介護の生活相談員または訪問介護のサービス提供責任者の時給を110円増額する。</p> <p>・「特別夜勤手当」として一部地域の社内人事制度におけるCS3以上の夜勤従事者に夜勤1回あたり5,000円または1,000円の手当を支給する。金額については就業する地域による。</p> <p>・「特別地域手当」として一部地域の社内人事制度におけるCS3以上の介護職員に月額22,000円または5,000円の手当を支給する。金額については就業する地域による。</p> <p>これに加えて、2024年6月サービス提供分(8月賃金改善分)より、事業所に所属する職員の「職務手当」を4,000円増額する。(ホーム長等管理職・副ホーム長は基本年俸月額4,000円増額する)パートタイマー職員については、時給を20円増額する。</p> <p>・余剰金が発生する場合は、介護職員へ「一時金」として支給する(発生時の支給によるため支給年月日は未定)。</p> <p>※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。</p> <p>(上記取組の開始時期) 平成 21 年 10 月 (<input checked="" type="checkbox"/> 実施済 <input type="checkbox"/> 予定)</p>											
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

【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、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

①新規に算定する旧ベースアップ等加算の見込額		2,954	円	←	<input checked="" type="checkbox"/>
②旧ベースアップ等加算による賃金改善の見込額(i・iiの合計)		4,243	円	←	<input checked="" type="checkbox"/>
介護職員	i)旧ベースアップ等加算による賃金改善の見込額	2,613	円	←	(85.38 %) ← <input checked="" type="checkbox"/>
	うち、基本給等の新規の引上げによる賃金改善の見込額(総額)(括弧内は月額(2か月間算定するとした場合))	2,231	円	←	
		(1,116 円)			
その他の職員の	ii)旧ベースアップ等加算による賃金改善の見込額	1,630	円	←	(85.89 %) ← <input checked="" type="checkbox"/>
	うち、基本給等の新規の引上げによる賃金改善の見込額(総額)(括弧内は月額(2か月間算定するとした場合))	1,400	円	←	
		(700 円)			

(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 「研修ガイドライン」を定め、研修体系や研修内容を定めることで、入社時から継続的かつ計画的に機会を提供している。また、研修に参加した職員の状況や、日常での取り組み状況を確認し、次回の研修実施に活かせるよう意見を集約するため、研修報告を作成し保管している。能力評価については、能力要件定義書に定められた、等級ごとに求められる業務遂行能力の発揮度を直属の上司が評価する。
	<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 資格取得支援制度(正社員の実務者研修受講料の全額補助、介護福祉士に自社開催の研修を実施)及び合格報奨金の支給
	<input type="checkbox"/> ③
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的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 checked="" 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的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 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 checked="" 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)	⇒	○ (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)	⇒	○ (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)	⇒	○ (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すること。

		○ 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 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 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 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 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 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 checked="" 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 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 type="checkbox"/> 福祉・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	
	<input 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 checked="" 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 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	
やりがい・働きがいの醸成	<input 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 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・介護職員の気づ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 checked="" 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)① i 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った場合は、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 3 月 31 日 法人名 SOMPOケア株式会社
代表者 職名 代表取締役 氏名 鷲見 隆充