

## 2020年度 介護職員の処遇改善について

※ 厚生省の解説文書で従来からの「介護職員処遇改善加算」を「処遇改善加算」、2019年度後半期より始まった「介護職員等特定処遇改善加算」を「特定加算」と略して記していますので、以下それに従って記します。

2020年度は、処遇改善加算・特定加算とも2019年度と同様の制度（加算率など）になっています。したがって2019年度と同様の考えを踏襲しながら、特定加算の各グループの配分（金額）を変更しました。

私たち介護ウエーブの運動の一定の成果もあって、処遇改善加算制度は改善してきましたが、いまだ抜本的な改善が求められていると考えます。

以下、説明いたします。

### （1）処遇改善加算について

上伊那医療生協では、2019年度同様に最も加算率の高い「処遇改善加算（I）」を届け出ました。別紙「介護職員処遇改善計画書」を参照ください。基本的な内容は2019年度と同じです。介護職員処遇改善加算（I）について、国は2011年と比べて9年間でおおよそ37,000円（1ヶ月あたり）の賃金改善が必要といっています。上伊那医療生協では給与規程ほか諸規定により処遇改善をしています。

その中身は、毎年基本給が上がること、勤続給が上がること（正職員）、それに伴い時間外勤務手当・賞与・健康保険料などの法定福利費が増額になること、があげられます。月契約型ヘルパーは2011年から勤務年数に応じて時給単価を引き上げる措置を毎年度行っています。また2018年度に月契約型ヘルパーは介護福祉士について引き上げ、宅幼老所職員は3年以上の経験者について引き上げ及び介護福祉士について引き上げを行いました。

これらにより、賃金改善の見込み額は（約200人の合計）8854万円、2020年度にサービス提供して得る処遇改善加算額は8016万円と試算しました。なお、障がい福祉サービスも同様の計画を作成しています。（リハサポ、ヘルパー、小規模多機能、短期入所（病院と老健）が対象）

### （2）特定加算について

1) 当生協の基本的な考え方は2019年度同様とし、配分は下記のとおりとします。

イ) aグループ（経験技能ある職員）、bグループ（その他の介護職員）に大別します。

経験技能ある職員とは「10年の経験」は当法人の換算方法によります。すなわち旧体系で

は11号以上、新体系では13号以上がaグループとなります。（2019年度と同様）

ロ) 配分方法は次のとおりとします。

a ① 新体系13号以上介護福祉士で、特定職場手当の無い人

主任以上役職者で、新体系かつ特定職場手当の無い人（号数に拘らず）

月額36,000（2019年度は33,000）

a ② 旧体系11号以上介護福祉士 新体系13号以上介護福祉士で、特定職場手当のある人  
月額19,000（2019年度は15,000）

b① 新体系 12 号以下介護福祉士で、特定職場手当の無い人、新体系その他介護職の人  
で特定職場手当の無い人、パート職員、月契約非常勤ヘルパー、宅幼老所職員、再雇  
用職員・嘱託職員（正職員以外は、勤務時間数で比例計算する）

月額 11,000（2019 年度は 12,000）

b② 旧体系 10 号以下の人、新体系 12 号以下介護福祉士で特定職場手当のある人、新体  
系その他介護職の人で、特定職場手当のある人

月額 8,000（2019 年度は 8,000）

ハ) a① b①を a② b②より高くしているのは、特定職場手当の差額分を埋めるように考え  
たものです。

ニ) 2019 年度と比べて a① a②を 3,000~4,000 円増やした一方で、b①はマイナス 1,000  
円 b②は据え置きとしたのは、a グループの平均が b グループの平均の 2 倍以上になる  
という条件を満たすために必要でした。（各グループごとの人数などにより、金額の設  
定は変動することになります）

ホ) 厚生労働省としては 10 年以上経験ある介護福祉士は、月 8 万円以上の賃上げか、年収  
440 万円以上になるように処遇改善策を行うとしています。しかしその該当者は職場に  
1 人以上いれば良いということです。それに対して当生協では一部の職員を重点に配分  
することではなく、幅広い職員に配分することを考えて上記のようにしました。

## 2) 支給方法

- ・ 4 月から 9 月分を 11 月給与にて、10 月から 3 月分を 4 月に（賞与又は給与：勤務実態は  
10 月から 2 月を反映）支給します。
- ・ 中途入職・休業・異動等に関しては 4 月から 2 月の勤務実態を反映させます。
- ・ 加算額の実績見込みを見て特定処遇改善額の最終確定を行なうので、前項の配分方法によ  
る計算から、若干の増減の調整を行います。

## 3) その他

- ・ 特定加算の対象では無い病院 4 階 2 階は対応しません。
- ・ 障がいサービスの対象である病院 3 階は、上記配分方法の 15%を支給します。

<参考> a グループまたは b グループに当たるかは下記によりご判断ください。

介護福祉士の 旧体系 11 号は基本給 220,700 円、新体系 13 号は基本給 193,000 円  
上記以上の方が a グループになります。ご自分の給与明細書をご覧ください。

## (3) 2019 年度の支給実績について

1) 処遇改善加算について 2019 年度の処遇改善支給は 2019 年 6 月から 2020 年 5 月までの集  
計となるので、まだ最終額がでておりません。後日お知らせすることになります。総額でおおよ  
そ 8000 万円の改善になる見込みです。

2) 特定加算について 4 月 10 日の賞与に併せて支給しました。半年間で 200 人に 1300 万円の  
改善ができました。パート職員、月契約非常勤ヘルパー、宅幼老所職員にも幅広く支給しました。  
国が目安としている 440 万円を超える人は 32 人になります。

なお上記の定額の計算だけでは支給すべき額が加算額に至らなかったため、介護保険 164 万円  
(12.7%)、障がい 6.5 万円 (6.8%) を職員に按分して支給いたしました。

## 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 2 年度)

## 1 基本情報&lt;共通&gt;

フリガナ	カミイナイリョウセイカツキョウドウクミアイ				
法人名	上伊那医療生活協同組合				
法人所在地	〒	399-4601			
	長野県上伊那郡箕輪町大字中箕輪11324番地				
フリガナ	ヤマザキ タケシ				
書類作成担当者	山崎 健志				
連絡先	電話番号	0265-79-1749	FAX番号	0265-79-1718	E-mail yamazaki@kamiina-mcoop.com

【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&lt;共通&gt;

※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 2 年度介護職員処遇改善加算の見込額	80,187,288	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)	
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)	548,368,170	円
ii) 前年度の介護職員の賃金の総額(処遇改善加算等を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)	459,822,549	円
(ア)前年度の介護職員の賃金の総額	552,705,669	円
(イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額	79,965,432	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)	12,917,688	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 2 年 6 月 ~ 令和 3 年 5 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				
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算定状況	※①、③、④ 別紙様式2-3のとおり、② 別紙2-2のとおり			
④ 特定加算の算定対象月				
⑤ 令和 2 年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額(g)			25,891,536 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)			26,244,310 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)			486,066,859 円	
ii) 前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を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)			459,822,549 円	
(ア)前年度の賃金の総額			552,705,669 円	
(イ)前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額			79,965,432 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			12,917,688 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(処遇改善加算等を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)	167,246,981 円	292,575,568 円		
ii) 前年度の常勤換算職員数(i)	476.4 人	1,178.4 人		
iii) 前年度の一月当たりの常勤換算職員数(j)	39.7 人	98.2 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)	351,064 円	248,282 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1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 ( 25,891,864 円 )	54,349 円 ( 25,891,864 円 )		
	● (A)及び(B)を実施 ( 25,891,949 円 )	24,298 円 ( 11,575,567 円 )	12,149 円 ( 14,316,382 円 )	
	○ (A)(B)(C)全て実施 ( 25,891,949 円 )	24,298 円 ( 11,575,567 円 )	12,149 円 ( 14,316,382 円 )	6,074 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 26 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)				
<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 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( )				
⑧ 賃金改善実施期間(k)	令和 2 年 6 月 ~ 令和 3 年 5 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)⑦ i) の「前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を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。ただし、「その他の職種(C)」については、実人数によることもできる。

(3) 賃金改善を行う賃金項目及び方法

イ 介護職員処遇改善加算

※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

賃金改善を行う給与の種類	<input checked="" type="checkbox"/> 基本給 <input 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
	(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"/> 就業規則の見直し <input checked="" type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input type="checkbox"/> その他 ( ) (賃金改善に関する規定内容)
具体的な取組内容	・介護職員の基本給を一人当たり月額30000円 増額する。    ・勤続給を一人当たり月額8000円 増額する。    ・賞与を一人当たり月額4000円増額する。    ・法定福利費の増額分は一人当たり月額4000円となる。    ・合計で介護職員一人平均月額46000円 改善する。
	※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 23 年 10 月 ( <input checked="" type="checkbox"/> 実施済 <input type="checkbox"/> 予定 )

ロ 介護職員等特定処遇改善加算

※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

経験・技能のある介護職員の考え方	・当法人の前歴換算方法により10年以上の経験がある介護福祉士 ・経験が10年以下でも主任以上の職位にある介護福祉士
賃金改善を行う職員の範囲	<input checked="" type="checkbox"/> (A)経験・技能のある介護職員 <input checked="" type="checkbox"/> (B)他の介護職員 <input type="checkbox"/> (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	<input type="checkbox"/> 基本給 <input type="checkbox"/> 手当(新設) <input type="checkbox"/> 手当(既存の増額) <input checked="" type="checkbox"/> 賞与 <input type="checkbox"/> その他
	(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) <input type="checkbox"/> 就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input checked="" type="checkbox"/> その他 ( 別に規定を作成 ) (賃金改善に関する規定内容)
具体的な取組内容	1) 経験・技能ある介護福祉士に当法人区分により、月額36000円、または19000円。    2) その他の介護職員に当法人の職員区分により、月額11000円、または8000円。なおパート職員など短時間勤務の職員には、勤務時間に比例した金額とする。    3) その他の職員は、賃金改善を行わない。    4) 支給方法は、賞与として11月・4月の2回により行う。    5) 上記の配分を基本としつつ、処遇改善加算額との関係で金額の調整を行うことがある。また障がい福祉サービスをあわせて実施している事業所については、双方からの特定加算の調整を行う。
	※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 ( <input checked="" type="checkbox"/> 実施済 <input type="checkbox"/> 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」 <input checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 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」 <input checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 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。	
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下記に記載すること テクニカルリーダー、キャリアパスを設けて、その基準により評価を行っている。
	<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下記に記載すること 認知症介護実践者研修、同リーダー研修、同管理者研修の受講や介護支援専門員取得の奨励と一部費用負担。
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」 <input checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 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。	
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 checked="" 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 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】

平成20年10月から現在までに実施した事項について、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定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】

平成20年10月から現在までに実施した事項について、必ず全てにチェック(✓)すること。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。 ※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。

分類	内容
資質の向上	<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(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)
	<input type="checkbox"/> 研修の受講やキャリア段位制度と人事課との連動
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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)
	<input type="checkbox"/> その他:
労働環境・処遇の改善	<input checked="" type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 雇用管理改善のため管理者の労働・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
	<input type="checkbox"/> 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・訪問介護員の出勤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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<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 checked="" type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> その他:	
その他	<input checked="" type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)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)
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 非正規職員から正規職員への転換
	<input type="checkbox"/> 職員の増員による業務負担の軽減
	<input type="checkbox"/> その他:

#### 5 見える化要件について<特定加算>

※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

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	<input type="checkbox"/> 「介護サービス情報公表システム」への掲載	/	<input checked="" type="checkbox"/> 掲載予定
	<input type="checkbox"/> 自社のホームページに掲載	/	<input checked="" type="checkbox"/> 掲載予定
その他の方法による掲示等	<input type="checkbox"/> 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示	/	<input type="checkbox"/> 掲載予定
	<input type="checkbox"/> その他( )	/	<input type="checkbox"/> 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
<input checked="" type="checkbox"/> 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
<input checked="" type="checkbox"/> 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
<input checked="" type="checkbox"/> 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
<input checked="" type="checkbox"/> 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
<input checked="" type="checkbox"/> 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。	—
<input checked="" type="checkbox"/> 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
<input checked="" type="checkbox"/> 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 2 年 4 月 23 日 法人名 上伊那医療生活協同組合  
代表者 職名 理事長 氏名 小林 伸陽