別紙様式２－１

提出先	群馬県

障害福祉サービス等処遇改善計画書（令和　5　年度）

（福祉・介護職員処遇改善計画書、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書、福祉・介護職員等ベースアップ等支援計画書）

１　基本情報＜共通＞

a

フリガナ	シャカイフクシホウジンメイセイカイ			
法人名	社会福祉法人明清会			
法人所在地	〒　372－0001 群馬県伊勢崎市波志江町720-4			
フリガナ	コグレヨウスケ			
書類作成担当者	小暮　洋介			
連絡先	電話番号	0270－20－6462	E-mail	meiseikai.kogure.y@gmail.com

【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。

○	福祉・介護職員処遇改善加算（処遇改善加算）	○	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（特定加算）	○	福祉・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】福祉・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】福祉・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】福祉・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
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	21,661,380	円
② 賃金改善の見込額 (右側の額は加算見込額を上回ること)	21,721,000	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	14,047,248	円	3,870,444	円	3,743,688	円
② 賃金改善の見込額(ⅰ－ⅱ) (右側の額は加算見込額を上回ること)	(a) 14,050,000	円	(b) 3,871,000	円	(c) 3,800,000	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福祉・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福祉・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)に記入した福祉・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右欄へのチェック(✔)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　福祉・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）	14,050,000　円	○
②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	☐ 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）※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。 【　アー時金】常勤・非常勤に対して常勤換算に基づき支給。各職員の知識・技術・職務遂行能力・勤務態度・達成努力等の人事考課を加えて総合考課を行い、算定率を定める。支給日：令和5年度分は令和6年5月支給日（末日とする：末日が土日祝の場合はその前日）に在籍する職員に対して支給。【イ　手　当】①「処遇改善手当」常勤職員に対して給与規定に基づき金額を定め支給。②「処遇改善主任・主任補佐手当」法人の任用基準に基づき、主任及び主任補佐を選任し給与規定により金額を定め支給。③「調整手当」法人の任用基準に基づき、選任し給与規定により金額を定め支給。④「新人指導担当者手当」エルダーメンター制度を導入し、担当者を選任し給与規定より金額を定め支給。支給日：上記諸手当は令和5年4月分を5月より毎月10日に支給。 ※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　2　年　4　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。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。

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	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　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	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、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下記に記載すること 職業能力評価年1回実施、法人内研修年4回以上、事例検討会年3回、新人研修年3回。
		☑ 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 勤務シフトの調整休暇付与、各部署内にて資格取得への指導、障害福祉分野の知識習得機会の奨励、各研修参加の奨励。
ロ	イについて、全ての福祉・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	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、全ての福祉・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　福祉・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・技能のある障害福祉人材（A）の特定加算による平均賃金改善額が他の障害福祉人材（B）の平均賃金改善額より高いこと（A＞B）
（ただし、障害福祉人材間で経験・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　他の障害福祉人材（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、その他の職種（C）の平均賃金が他の障害福祉人材（B）の平均賃金を上回らない場合はこの限りではない）

Ⅶ　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）	3,871,000　円						
②特定加算による平均賃金改善額	経験・技能のある障害福祉人材(A)		他の障害福祉人材(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）	10.8	人		人		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	1.0	:	0.0	:	0.0		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）	29,869	円	0	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）	（ 3,871,000 円 ）		（ 0 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**				円		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			3	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			5	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。

（4）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 ）	○
経験・技能のある障害福祉人材(A)の考え方	当法人で勤続10年又は、当法人での勤務が3年を経過し、他法人（福祉・医療関係）における経験・技能等も合算して10年をこえるもので、生活支援員・職業指導員・世話人・就労支援員等の内、資格者（介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、作業療法士または保育士）いずれかの資格を保持する者で理事長判断により決定した者。サービス管理責任者、サービス提供責任者等。	
	（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（　　） （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。	
	当法人で勤続10年又は、当法人での勤務が3年を経過し、他法人（福祉・医療関係）における経験・技能等も合算して10年をこえるもので、生活支援員・職業指導員・世話人・就労支援員等の内、資格者（介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、作業療法士または保育士）いずれかの資格を保持する者で理事長判断により決定した者。サービス管理責任者、サービス提供責任者等。	
	※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 2 年 4 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	☐ 「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」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　福祉・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（再掲）		3,800,000	円		
②ベースアップ等による賃金改善の見込額					
福祉・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	3,400,000	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）	2,629,800	円	（ 77.35 ） % ← ○	要件Ⅸ
		（ 219,150 円 ）			
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	400,000	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）	321,000	円	（ 80.25 ） % ← ○	
		（ 26,750 円 ）			

（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（　　）
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）　※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。	
	管理者、サービス管理責任者、職業指導員、生活支援員、世話人、目標工賃達成指導員等の全職員に支給する。福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算手当として補助額の2／3以上を令和5年10月分より毎月4日に支給、また1／3未満を一時金として令和6年5月に支給する。【手当】（波志江の杜常勤職員）6，500円、（ベルガモット、オリーブ、ガーデンタイム常勤職員）4，500円、（マザーリーフ常勤職員）3，500円、（波志江の杜非常勤職員）10時間未満600円、10時間以上20時間未満2，400円、20時間以上28時間未満3，600円、28時間以上4，800円。（その他事業所非常勤職員）10時間未満500円、10時間以上20時間未満1，000円、20時間以上28時間未満2，000円、28時間以上3，000円。常勤兼務職員の手当は、常勤換算数に基づき上記の金額に乗じた金額とする。 【一時金】5月末日に在籍している職員に対し常勤換算に基づいて支給する。	
	※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 10 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、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」及び「やりがい・働きがいの構成」の**6つの区分から任意で3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上の取組を行うこと。**なお、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。

※　前年度から引き続き加算を算定する場合であり、かつ、前年度に職場環境等要件を満たす取組実績がある事業所において、合理的な理由により当該期間中の実施が困難と見込まれる場合は、当該理由を明記することで、例外的に要件を充たしているものとして差し支えない。なお、その場合であっても、できる限り実施に努めることとする。

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
	☐	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
	☑	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）制度等の導入
	☐	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
	☑	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
腰痛を含む心身の健康管理	☐	福祉・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の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、従業者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・働きがいの構成	☑	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
	☐	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
	☑	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

合理的な理由により期間中の実施が困難な場合 ※ 上記のうち、前年度に取組実績がある項目にチェック（✔）すること。		理由：	

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、介護給付費等の返還や事業所の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　13　日　　**法人名　社会福祉法人明清会**

代表者　職名　理事長　　氏名　小暮　明彦

（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	○