別紙様式６－１ 総括表

提出先	福岡市	○

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	カブシキカイシャニース			
法人名	株式会社NICE			
法人所在地	〒　460　－　0008			
	愛知県名古屋市中区栄3丁目35番34			
	栄タワーヒルズ2503号			
フリガナ	クワハラ　アキヒロ			
書類作成担当者	桑原　晃弘			
連絡先	電話番号	070-1689-7788	E-mail	wish_xp@yahoo.co.jp

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)	20,823,626	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)	1,731,340	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)	0	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)	20,823,626	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)	21,000,000	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)	1,731,340	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)	1,626,900	円	←
⑥ ⑤以外で、その他の手当、一時金等による新たな賃金改善の見込額	(h)	110,000	円	
⑦ 新たな賃金改善の見込額の合計（g + h）	(i)	1,736,900	円	← ○

【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6-2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。

- 介護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%のベースアップへとつながるよう、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、介護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介護職員の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年度介護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

☑	**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で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	5	月 ～ 令和	7	年	4	月（ 12 か月 ）		
②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 （ ）						
③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 ☑ 賃金規程 ☐ 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等すること。 支給対象者①：訪問介護を行う職員で有資格介護士に対して支給する 常勤職員は基本給総額のうち5,000～30,000円/月、処遇改善加算として24,000～30,000円、特定処遇改善加算として6,000～15,000円、ベースアップとして6,000～8,000円、調整手当0～10,000円/月資格手当7,000円～35,000円/月、固定残業代7,000円～22,000円/日、賞与1000円～400,000円/1回あたり、年末年始手当0円～7000円/日。役職手当8,000円～150,000、夜勤手当 非常勤職員は、処遇改善加算として100～400円、特定処遇改善加算として40～140円、ベースアップとして30～60円、基本時給0円～500円/時間、調整時給0円～50円/時間、夜勤手当0円～500円/回、賞与0円～300,000円/1回あたり、年末年始(12/30-1/3)手当0円～500円/時間。尚、賞与は3月、6月、12月に支給。 支給対象者②：その他の職員 常勤職員は特定処遇改善加算として0～5,000円、ベースアップとして0～6,000円、調整手当0～15,000円/月、賞与1000円～400,000円/1回あたり、 ※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 6 年 1 月 （ ☑ 実施済 ☐ 予定 ）										
④ベースアップの実施予定	☑ 実施する	実施しない場合、やむを得ない事情									

3 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

①	令和6年度の新加算Ⅳ相当の見込額の1／2	5,852,260	円	← ×
②	令和6年度の加算による賃金改善の見込額のうち、月額賃金改善による額 **（①の見込額以上となること）**		円	←

【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（旧ベア加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善）【新加算Ⅰ～Ⅳ】

※新加算Ⅰ～Ⅳを算定するまで旧ベア加算又は新加算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（旧ベア加算額の2/3以上の新規の月額賃金改善）【旧ベア加算】

【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】

（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	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（研修の実施等）

☑	次のイとロの両方の基準を満たす。	← ○

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）	☑	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
				研修会参加に伴う知識・技術の向上 年間研修会計画を立て定期的に実施する。また、外部研修の参加を積極的に促している
		☑	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
				【外部研修】会社の認める外部研修の参加に関する費用を一部会社負担にて行い、研修に参加しやすいようにしている
ロ	イについて、全ての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	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。			

□

（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）	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	0	⇐	×
	キャリアパス要件Ⅳを「満たす」とした事業所数（短期入所・予防・総合事業での重複を除く。）	6		
新加算Ⅰ・Ⅱ、Ⅴ(1)～(7)・(9)・(10)・(12)の要件（6月以降）	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	0	⇐	×
	キャリアパス要件Ⅳを「満たす」とした事業所数（短期入所・予防・総合事業での重複を除く。）	6		

⇒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

- ☑ 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（　　）

（7）キャリアパス要件Ⅴ 【新加算Ⅰ、Ⅴ(1)・(2)・(5)・(7)・(10)、旧特定Ⅰ】

（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区分について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと**。

区分		内容 ○判定
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

【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	☑	職場環境等要件の24項目のうち、実施する取組項目の「介護サービス情報公表システム」(「事業所の特色」欄)での選択
	☐	職場環境等要件の24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）①ｉ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、介護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　4　月　5　日　　**法人名　株式会社NICE**
代表者　職名　代表取締役　氏名　金丸　直人

（確認用）　提出前のチェックリスト

（参考）本様式で一括して提出する事業所の数　6

・　以下の項目にオレンジ色の「×」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		
（1）	令和7年度への繰越し見込額が令和6年度に増加する加算の見込額を超えない計画となっている	
	令和7年度に繰り越す額を除いた加算額以上の賃金改善を行う計画となっている	○
	令和6年度に増加する加算の見込額を超える賃金改善を行う計画となっている	○
（2）	加算以外の部分で賃金水準を引き下げないことを誓約している	○
（3）	賃金改善を行う賃金項目及び方法を記載している	○

3　介護職員等処遇改善加算等の要件について			
（1）	月額賃金改善要件Ⅱ	旧ベースアップ等加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善を行う計画になっていること	
（2）	月額賃金改善要件Ⅲ	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5年度以前からの賃金改善の取組の継続を誓約していること	○
		令和6年4・5月から新規にベースアップ等加算を算定する事業所について、旧ベア加算額以上の新規の賃金改善を行う計画になっていること	
		介護職員について、賃金改善の見込額の2/3以上が、ベースアップ等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2/3以上が、ベースアップ等に充てられる計画になっていること	
（3）	キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ	キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）とキャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）の両方を満たすこと。ただし、満たさない場合は、令和6年度中（令和7年3月末まで）に介護職員の任用要件・賃金体系を定めること及び研修等に係る計画を策定し、研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約していること	○
		キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）とキャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）のどちらかを満たすこと。ただし、満たさない場合は、令和6年度中（令和7年3月末まで）に介護職員の任用要件・賃金体系を定めること又は研修等に係る計画を策定し、研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約していること	
（4）	キャリアパス要件Ⅲ	キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）を満たすこと。ただし、満たさない場合は、令和6年度中（令和7年3月末まで）に昇給の仕組みを整備することを誓約していること	○
（5）	キャリアパス要件Ⅳ	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が事業所あたり1以上となるような計画になっていること。ただし、満たさない場合は、小規模事業所等である等の理由を記載すること	○
（6）	キャリアパス要件Ⅴ	キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士の配置等要件）を満たすこと	○
（7）	職場環境等要件	新加算等の区分ごとに必要な数以上の職場環境等要件の取組を行っていること	○
		情報公表システム等での見える化要件を満たすこと	○

4　要件を満たすことの確認・証明

▪	必要な項目が全て選択されていること	○
▪	誓約・記名が行われていること	○