

令和7年度4月1日より実施される処遇改善加算に対する

処遇改善計画について揭示します

令和7年4月16日 豊明苑グループ

平成27年度～令和6年度処遇改善実施項目の追加と令和7年度計画について

<平成27年度>			
処遇改善項目	対象	処遇改善	
昇給	介護職員	規程の昇給分	
	介護福祉士	5000円/月	
処遇改善手当2	初任者研修他	2000円/月	
	資格なし	1000円/月	
介護夜勤手当	夜勤者	3000円/月	
調整手当	J－29号棒まで	6000円/月	
処遇改善一時金2	介護職員	0.3ヶ月/年	
<平成28年度>			
処遇改善手当の増額	準職員(全員)	20円/時間	
介護夜勤手当	1ヶ月に6回以上の夜勤	3000円/月	
<平成29年度>			
処遇改善手当の増額	準職員(全員)	30円/時間	
経験年数による新たな時給昇給区分を設定	準職員	8年目＋20円 13年目＋20円	

<平成30年度>		
処遇改善手当の増額	準職員(全員)	20円/時間
<平成31年度>		
処遇改善額が不足する場合、夏・冬賞与に加えて年度末に賞与を支給	介護職員	不足分
<令和2年度>		
処遇改善額が不足する場合、夏・冬賞与に加えて年度末に賞与を支給	介護職員	不足分
<令和3年度>		
処遇改善額が不足する場合、夏・冬賞与に加えて年度末に賞与を支給	介護職員	不足分
<令和4年度>		
処遇改善額が不足する場合、夏・冬賞与に加えて年度末に賞与を支給	介護職員	不足分

< 令和5年度 >		
処遇改善額が不足する場合、夏・冬賞与に加えて年度末に賞与を支給	介護職員	不足分
< 令和6年度 >		
処遇改善額が不足する場合、夏・冬賞与に加えて年度末に賞与を支給	介護職員	不足分
< 令和7年度 >		
処遇改善額が不足する場合、夏・冬賞与に加えて年度末に賞与を支給	介護職員	不足分
< 令和8年度 >		

令和7年度の処遇改善計画（キャリアパス・職場環境）

- ・別紙計画書参照

- ・令和6年度職場環境改善費用について

総額(職場環境)	739,850円を使用	昨年比	490,033円増額
----------	-------------	-----	------------

※コロナ禍の影響が少なくなり、研修参加率が上がった。

以上

<処遇改善加算>について

◇計画周知

<福田会 特定処遇改善加算振り分け要件>

分類・『a』：福田会において勤続10年以上の介護福祉士

・『b』：a以外の介護職員

・『c』：その他の職員

<配分比率>

・『a』:『b』:『c』 = 2 : 1 : 0.5

※bとcの比率は1 : 1にしたいが、要件でbの合計年収の平均をcの合計年収が下回ることが条件となる為、満たさない条件の1 : 0.5の比率となる。

※準職員は対象要件の月額×0.2

<支払いについて>

・令和7年度分は、令和8年3月末に年度賞与一時金として支払う予定。

<支払い月額の目安>

- ・正職員『a』:20000円程度 『b』:10000円程度 『c』:5000円程度
- ・準職員『a』:4000円程度 『b』:2000円程度 『c』:1000円程度

1 基本情報

フリガナ	シヤカイフクシホウジン フクデンカイ	法人名	社会福祉法人 福田会
法人所在地	〒470-1166 愛知県豊明市栄町大根1番地143	フリガナ	タチカ マサシ
書類作成担当者	田中 方士	連絡先	電話番号 0562-98-2121 E-mail toyakeen@fukuden-kai.or.jp

2 賃金改善計画：加算額以上の賃金改善について（全体）

令和7年度に賃金改善が必要な額と賃金改善の見込額			
①	令和7年度の加算の見込額	(a)	49,797,936 円
②	令和6年度の加算額のうち、令和7年度の賃金改善に充てるために繰り越す予定の額	(b)	0 円
③	令和7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 + b）	(c)	49,797,936 円
④	令和7年度の賃金改善の見込額 （③の額以上となること。介護人材確保・職場環境改善等事業から人件費に充てた額を除く。）	(d)	57,204,765 円

【記入上の注意】

- ・ 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%のペ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、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ている。令和7年度に繰り越す予定の額を(b)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。
- ・ (d)には、令和6年度からの繰り越し分(b)の配分を含め、令和7年度に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。

3 介護職員等処遇改善加算の要件について

(1) 月額賃金改善要件 I（処遇改善加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善）【処遇改善加算Ⅰ～Ⅳ】

別紙様式2-2①①月額賃金改善要件Ⅰ」の欄から転記			
①	令和7年度の処遇改善加算Ⅳ相当の見込額の1/2		16,102,908 円
②	令和7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）		38,259,327 円

【記入上の注意】

- ・ 令和7年4月以降の処遇改善加算の配分方法のうち、基本給等（基本給又は決まって毎月支払われる手当）で行っている賃金改善の総額を記入してください。

(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）【処遇改善加算Ⅰ～Ⅳ】

※令和7年3月時点で処遇改善加算Ⅴ(1)・(3)・(5)・(6)・(8)・(10)・(11)・(12)・(14)を算定していた事業所のみ

別紙様式2-2②②月額賃金改善要件Ⅱ」の欄から転記

別紙様式2-2③・④キヤリアパス要件Ⅰ・Ⅱの欄から転記(詳しい要件の内容は参考シートを参照)

別紙様式2-2⑤「キャリアパス要件Ⅲ」の欄から転記(詳しい要件の内容は参考シートを参照)

別紙様式2-2「⑥キャリアパス要件Ⅳ」の欄から転記

別紙様式2-2⑦「キヤリアパス要件V」の欄から転記

1. ☐ The first two lines of the poem are a simile. The poet compares the "faintest of things" to "the faintest of things." This simile is used to introduce the poem's theme of the power of the imagination.
2. ☐ The poet uses the word "faintest" to describe the things that are the most powerful. This word is used to suggest that the power of the imagination is not always obvious, but it is always present.
3. ☐ The poet uses the word "faintest" to describe the things that are the most powerful. This word is used to suggest that the power of the imagination is not always obvious, but it is always present.
4. ☐ The poet uses the word "faintest" to describe the things that are the most powerful. This word is used to suggest that the power of the imagination is not always obvious, but it is always present.

(7)職場環境等要件【処遇改善加算Ⅰ～Ⅳ】

介護人材確保・職場環境改善等補助金の要件を満たしており、補助金を申請予定又は申請済であるため、令和7年度中の職場環境等要件の適用が満了される。	
補助金を申請予定でない場合、各加算区分の算定に必要な令和7年度中の職場環境等要件を満たす。※こちらを選択する場合には、下記の職場環境等要件の表にチェックをしてください。	

【処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ】

- ⇒ 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(✓)する又は令和7年度中に要件整備を行う誓約をすること(「誓約」)。
- ・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」及び「やりがい・働きがい・健康」の区分ごとに2以上の取組を実施すること。
 - ・生産性向上のための取組のうち3以上の取組(うち①又は⑩は必須)を実施すること。

【処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ】

- ⇒ 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(✓)する又は令和7年度中に要件整備を行う誓約をすること(「誓約」)。
- ・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」及び「やりがい・働きがい・健康」の区分ごとに1以上を実施すること。
 - ・生産性向上のための取組のうち2以上の取組を実施すること。

区分		内容	
入職促進に向けた取組	✓	①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	
	✓	②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	
	✓	③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(採用の実績でも可)	
	✓	④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	
	✓	⑤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ユニットリーダー研修、フリースタッフ研修、聴覚吸引、認知症ケア、サード提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	
	✓	⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	
	✓	⑦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	
	✓	⑧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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	
	✓	⑨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実施	
	✓	⑩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	
両立支援・多様な働き方の推進	✓	⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標(例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得)を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている	
	✓	⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や進捗数値等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	
	✓	⑬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	
	✓	⑭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	
腰痛を含む心身の健康管理	✓	⑮介護職員の身体への負担軽減のための介護技術の研修支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	
	✓	⑯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	
	✓	⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等)を行っている	
生産性向上のための取組	✓	⑱現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している	
	✓	⑲SS活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔、情報共有、請求業務転記が不要なもの。)等の実践による職場環境の整備を行っている	
	✓	⑳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を行っている	
	✓	㉑介護シフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。)情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入	
	✓	㉒介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器(デジタルチャットツール含む)の導入	
	✓	㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイキング等)がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。	
	✓	㉔管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じて職場環境の改善に向けた取組の実施	
	✓	㉕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	
	✓	㉖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	
	✓	㉗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	
やりがい・働きがい	✓	㉘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	
	✓	㉙各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の兼約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じて職場環境の改善に向けた取組の実施	

見える化要件【処遇改善加算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7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28項目のうち、実施する取組項目の「介護サード情報公表システム」(「事業所の特色」欄)での選択	✓
職場環境等要件の28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。

○	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。	令和7年度に繰り越す予定の額(②)がある場合は、全額、令和7年度の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。	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7年度中(令和8年3月末までに)書面を整備します。	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す。	労働保険料の納付が適正に行われています。	本計画書の内容及び賃金改善の方法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	指定権者のホームページ等で申請先を確認しており、処遇改善加算の提出先として案内のあった申請先に提出します。	

令和7年度に繰り越す予定の額を含む、令和7年度の賃金改善が必要な額以上の賃金改善を行う計画となっていること

2 賃金改善計画について

※ 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。
・ 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。

(確認用) 提出前のチェックリスト

本処遇改善計画書の記載内容・確認事項の内容に間違いがないこと及び
記載内容を証明する資料を適切に保管することと誓約します。

令和7年4月9日 法人名 社会福祉法人 福田会
代表者 職名 理事長 氏名 平岩 紀子

(1)	月額賃金改善要件Ⅰ	処遇改善加算Ⅳの1/2以上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	○
(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7年度中(令和8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	○
(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7年度中(令和8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	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人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(介護福祉士等の配置要件)を満たすこと	○
(7)	職場環境等要件	介護人材確保・職場環境改善等事業を申請予定若しくは申請済である又は各加算区分の算定に必要な要件を満たしていること 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

○

○