

介護職員処遇改善計画書（平成31年度加算届出用）

(1) 事業所等情報

介護保険事業所番号 (A) 1 3

開設(事業)者	フリガナ	シャカイフクシホウジン ヨクフウカイ		
	名称	社会福祉法人浴風会		
開設(事業)者の所在地	〒 168-0071			
	東京都 杉並区高井戸西1-12-1			
	電話番号	03-3334-2384	FAX番号	03-3334-6646
事業所等の名称(B)	フリガナ			提供するサービス(C)
	名称	別紙様式2-1(添付書類1)による		
事業所の所在地(D)	〒			
	都・道 府・県			
	電話番号		FAX番号	

※事業所等情報については、複数の事業所ごとに一括して作成する場合は「別紙様式2-1(添付書類1)による」と記載すること。

(2) 賃金改善計画について(本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の運営状況(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ものである。)

① 算定する加算区分	加算Ⅰ	○	加算Ⅱ		加算Ⅲ		加算Ⅳ		加算Ⅴ	
② 介護職員処遇改善加算算定対象月	平成 31年 4月 ~					平成 32年 3月				
③ 平成 31年度介護職員処遇改善加算の見込額(総額)	計画に含まれる事業所に応じて、様式2-1(添付書類1)のF欄、様式2-1(添付書類2)のA欄の合計額又は様式2-1(添付書類3)のA欄の合計額を記入					212,245,476 円				
④	i) 加算の算定により賃金改善を行った場合の総額(見込額)					1,480,465,847 円				
	ii) 加算を算定しない場合(初めて加算を取得する(した)月の前年度)の賃金総額(見込額)					1,246,728,170 円				
	賃金改善所要見込額(i - ii)					233,737,677 円				

加算(Ⅰ)の上乗せ相当分を用いて計算する場合(⑤・⑥の記入は任意)

⑤ 平成 31年度介護職員処遇改善加算の見込額(加算Ⅰと加算Ⅱの比較)						円				
⑥	iii) 加算の算定により賃金改善を行った場合の総額(見込額)					円				
	iv) 初めて加算(Ⅰ)を取得する月の前年度の賃金の総額					円				
	賃金改善所要見込額(iii - iv)					円				

※④又は⑥については法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができる。

※他の道府県等に所在する複数の事業所を一括して作成し、提出する場合は添付書類3を添付すること。

賃金改善の方法について

⑦ 賃金改善実施期間	平成 31年 4月 ~ 平成 32年 3月				
------------	-----------------------	--	--	--	--

※前年度から継続算定の場合は、前年度の実施期間と連続した期間を記入すること(賃金改善実施期間の詳細についてはこちらを参照)

⑧ 賃金改善を行う賃金項目及び方法

- ・賃金改善を行う賃金項目(増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類(基本給、手当、賞与等))
- ・賃金改善の実施時期や対象職員
- ・一人当たりの平均賃金改善見込額

について、具体的に記載すること。なお、当該改善額は見込みかつ全体の平均で、法定福利費等の増加額も含み、税引き前であるため、実際の個々人の手取り額とは必ずしも一致しない。

別紙積算表のとおり

※ ④ ii)、⑥ iv) の計算に際しては、賃金改善実施期間の職員の人数と合わせた上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点までに職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に上乗せする必要があることに留意する

※ 虚偽の記載や、介護職員処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費の返還を求められることや介護事業者の指定が取り消される場合があるので留意すること。

上記については、雇用するすべての介護職員に対し周知をしたうえで、提出していることを証明いたします。

平成 31年 2月 26日

(法人名) 社会福祉法人浴風会

(代表者職種・氏名) 理事長 京極 高直

印

賃金改善を行う給与項目中、「手当」の考え方

(本加算額の賃金改善対象にできる「手当」とは)

(※退職手当・研修手当には充当できません)

<p>Q 「移動手当」「待機手当」「会議手当」は処遇改善加算額の賃金改善対象となるか。</p>	<p>A 移動時間、業務報告書等の作成時間、待機時間、会議への参加時間等は労働時間に該当し、通常の賃金の支払いが必要です。労働基準法に基づく通常の賃金に上乘せる「手当」を支払う計画であれば、本加算の支給対象と考えられます。</p>
<p>※研修手当</p>	<p>平成27年度より対象外。 ※資格取得に係る費用は、加算に充てることは出来ません。対象外です。 「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (vol.2) (平成27年4月30日)」問42参照。</p>

【労働基準法】労働時間の考え方

使用者の指揮監督のもとにある時間をいい、サービスを提供している時間に限るものではなく、

次のような時間も労働時間として適正に把握、管理する必要があります。

・移動時間、業務報告書等の作成時間、待機時間、会議時間等

<p>○移動時間 使用者が業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に認められていない場合は、労働時間に該当し、賃金の支払いが必要になります。 ※なお、労働者が利用者宅へ「直行」する場合、労働者の自宅から利用者宅までの時間は「通勤時間」とされ、ここでいう「移動時間(労働時間)」には該当しません。</p>
<p>○業務報告書等の作成時間 その作成が介護保険制度や業務規程等により業務上義務づけられているものであって、使用者の指揮監督に基づき、事業所や利用者宅において作成している場合には、労働時間に該当し賃金の支払いが必要となります。</p>
<p>○待機時間 使用者が急な需要等に対応するため事業所等において待機を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていない場合、労働時間に該当し、賃金の支払いが必要となります。</p>
<p>○会議時間 使用者の指示に基づき行われる場合は労働時間に該当し、明示の指示がない場合でも、会議に出席しないことに対する制裁等の不利益な取扱いがある場合、会議等内容と業務の関連性が強く、参加しないことにより本人の業務に具体的に支障が生ずるなど実質的に使用者からの出席の強制があると認められる場合等は、労働時間に該当し賃金の支払いが必要となります。</p>

<p>Q 「残業代」「休日手当」「夜勤手当」は処遇改善加算の賃金改善対象となるか。</p>	<p>A 使用者が時間外労働をさせた場合には、割増賃金の支払いが必要です。労働基準法に基づく割増賃金に上乘せる「手当」を支払う計画であれば、本加算金の支給対象と考えられます。</p>
--	---

※通所介護系サービスの夜勤(お泊りデイ)は、介護保険対象外のため賃金改善対象外となります。

【労働基準法】時間外労働とは？

法定労働時間は、1日8時間、1週40時間(一部の特例措置対象事業場について44時間)と定められていますが、

変形労働時間制を採用する場合を除いてこの時間を超えて労働させる場合は時間外労働となります。

<p>○時間外・休日及び深夜の割増賃金 時間外労働をさせた場合には、法定の割増賃金を支払わねばなりません。 ・時間外、深夜(原則として午後10時～午前5時)労働させた場合 ⇒ 2割5分以上 ・法定休日に労働させた場合 ⇒ 3割5分以上</p>
--

【労働基準法】年次有給休暇の取得

労働者が6ヶ月間継続勤務し、その6ヶ月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、継続し、または分割した

10労働日の有給休暇を与えなければなりません。(アルバイト、パート、嘱託等の場合も同様です。)

<p>Q 「健康診断の費用」は処遇改善加算の賃金改善対象となるか。</p>	<p>A 健康診断の費用については、本加算の賃金改善対象となりません。</p>
--	---

【労働安全衛生法】【労働安全衛生規則】定期健康診断等について

非正規労働者も含め、常時使用する労働者に対しては、「雇入れの際」「1年以内ごとに1回(特定業務に従事する者については、6か月以内ごとに1回)」定期的に健康診断を実施しなければなりません。