

職位各位

社会福祉法人すみれ会
理事長 前田 章

令和7年度 福祉・介護職員処遇加算について

社会福祉法人すみれ会が運営する北九州市内の施設（以下、「施設」という）と、施設に従事する職員（以下、「職員」という）は、福祉・介護職員処遇改善等の手当に関して、次のとおりとする。

処遇改善・手当の種類

1.福祉・介護職員等処遇改善加算

対象施設

- 1.共同生活援助事業所すずらの家
- 2.短期入所事業所すずらの家
- 3.生活介護事業所すずらん
- 4.就労支援センターすずらん
- 5.折尾就労支援センターすずらん
- 6.八幡東就労支援センターすずらん
- 7.カレッジ北九州
- 8.カレッジ北九州 折尾キャンパス
- 9.デイサービス折尾すずらん

対象外施設

障がい者相談支援センターすずらん

支給時期

令和7年4月から令和8年3月の期間に毎月及び一時金として支給し、以下の何れかに該当するまでの間とする。ただし、試用期間は算定から除くものとする。

- 1.加算制度が終了した場合
- 2.施設が加算を辞退した場合
- 3.受給している職員が退職又は他施設へ異動した場合
- 4.受給している職員が該当する職種から支給対象外の職種に変更となった場合
- 5.受給している職員が、著しく勤務が怠慢である場合
- 6.受給している職員が、著しく研修意欲に欠ける場合

7.受給している職員が、繰り返し注意や指導により改善が図れない場合は減額することがある。

8.受給している職員は、キャリアパス制度を満たしたものとする。

支給金額

各サービス毎に厚生労働省の定める福祉・介護職員改善加算事業要領に基づく支給見込金額をもとに、1か月あたりの金額を算出し、その金額に対して法定福利費を控除して支払うものとする。なお、支給は賞与・その他の手当等の計算除外とする。但し、支給職員数・法定福利費増額分・定期賞与額・サービス利用率の変動により支給額が増減することがある。

福祉・介護職員処遇改善手当に支給について (対象職員)

1.支給対象職員は、直接支援に従事する職員のみとし、以下の職員は対象外とする。

1.相談支援従事者 2.看護師 3.調理員、栄養士、管理栄養士

4.その他支援業務に従事しない職員

2.支給金額は、勤続年数・職歴・資格・技能等を考慮して各人毎に決定する。

(支給手当の金額)

・正規職員 月額 15,000 円～90,000 円を手当として月次給与として支給する。

・一般職員：概ね月額 10,000～40,000 円

・役職者：概ね 20,000 円～90,000 円

・非正規 日勤帯：時給 100 円～300 円を時間数に比例し支給

夜勤帯：時給 100 円～200 円 (2,500 円～3,500 円/1 夜勤あたり)

(一時金の時期)

・対象職員：正規職員

・年 3 回：8 月、1 2 月

翌 5 月 (役職者のみ)

キャリアパスの実施

正規職員は、下記のキャリアパスを実施するものとする。

- 一、職員の技能向上と平衡され、水準の高いサービス提供を目指し本制度を作成する。
- 一、別紙、スミレ会グループ年間計画書及び、各管理者が認める外部研修の受講を推進する。
- 一、上記研修を、主に職員一名当たり、概ね年間 15 時間程度の受講かつ、直近 3 年間受講時間 45 時間以上が認められた職員は、次年度より昇給を行うものとする。
- 一、各管理者は、職員の習熟度把握の為、当該研修受講後必要に応じ当該職員にレポート提出等を求め技能向上の確認を行うものとする。
- 一、この昇給は、定期昇給に関わらず実施する。
- 一、当該研修は勤務時間に繰り入れられるものとし、研修中の人件費及び交通費は、法人負担とする。

雑則

その他、本書に記載のない事項については、厚生労働省の定める福祉・介護職員処遇改善加算実施要領に準じるものとする。

別紙様式2-1（処遇改善加算 総括表）

提出先 福岡県北九州市

介護職員等処遇改善加算 処遇改善計画書（令和7年度）

1 基本情報

フリガナ	シャカイフクシホウジン スミレカイ		
法人名	社会福祉法人すみれ会		
法人所在地	〒	807-0825	
	福岡県北九州市八幡西区折尾1丁目14-9		
フリガナ	タデツ キンジ		
書類作成担当者	立津 欽司		
連絡先	電話番号	093-693-2511	E-mail k.tatetsu@suzuran-home.com

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)	2,613,804 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)	2,613,804 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)	3,400,000 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2-2「①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	929,328 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）	3,000,000 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2-2「②月額賃金改善要件 II」の欄から転記

○

(3) キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ(任用要件・賃金体系の整備等、研修の実施等)【処遇改善加算Ⅰ～Ⅳ】

別紙様式2-2「③・④キャリアパス要件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)

○

(4) キャリアパス要件Ⅲ(昇給の仕組みの整備等)【処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ】

別紙様式2-2「⑤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)

○

(5) キャリアパス要件Ⅳ(改善後の賃金要件)【処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ】

別紙様式2-2「⑥キャリアパス要件Ⅳ」の欄から転記

○

☐
☐
☐
☐

(6) キャリアパス要件Ⅴ(介護福祉士等の配置要件)【処遇改善加算Ⅰ】

○

(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猶予される。	
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】

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」、「賃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・働きがいの醸成」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⑦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」、「賃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・働きがいの醸成」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・有資格者等にこた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観力度向上の取組の実施
賃質の向上 やキャリア アップに 向けた支援	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、ファーストステップ研修、略称吸引、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
	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
両立支援 ・ 多様な 働き方の 推進	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整備
	⑩職員の事情等と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
	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、情報共有や複数担当制等により、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
腰痛を 含む 心身の 健康管理	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
	⑮介護職員の身体への負担軽減のための介護技術の修得支援、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
生産性 向上のため の取組	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
	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
	⑲5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・整頓・頭の文字をとったもの)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
やりがい ・ 働きがいの 醸成	㉑介護ソフト(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(ビジネス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、ベッドメイク、ゴミ捨て等)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集約、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、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施
やりがい ・ 働きがいの 醸成	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
	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

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「介護サービス情報公表システム」(「事業所の特色」欄)での選択	☐	

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(2②)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。	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7年度中(令和8年3月末 まで)に書面を整備します。	就業規則、給与規程、 給与明細等	
✓	キャリアパス要件Ⅳ(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	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す。	—	
✓	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。	—	

※ 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、処遇改善加算の請求に関して不正があった場合及び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を誓約します。

令和 7 年 4 月 15 日 法人名 社会福祉法人すみれ会 代表者 職名 理事長 氏名 前田 章

(確認用) 提出前のチェックリスト

- 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。

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	○
---	---

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を行う計画になっていること	○
(2) 月額賃金改善要件Ⅱ 旧ペーサ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	○

法人名	社会福祉法人すみれ会
-----	------------

・オレンジ色 [オレンジ色] のセルは必ず入力してください。空欄がある場合は不備となります。

・改善後の買金が年額40万円以上であることは、知遇改善加算による買金改善額を含む金額で判断すること。

⑥キヤリアパス要件Ⅳについて(「令和7年度の算定予定」について)

田先生

[illegible]