提出先	神奈川県

障害福祉サービス等処遇改善計画書(令和 3 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)

1 基本情報 < 共诵 >

フリガナ	シャカイフク	ャカイフクシホウジン シンワガクエン									
法人名	社会福祉法	会福祉法人 進和学園									
法人所在地		〒 254-0913 平塚市万田475番地									
フリガナ	イデナワ モ	イデナワ モリヒデ									
書類作成担当者	出縄 守英	出縄守英									
連絡先	電話番号	0463-32-5325	FAX番号	0463-35-7642	E-mail	honbu@shinwa-gakuen.or.					

【本計画書で提出する加算】 ※加算名をチェックすること。

☑ 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)

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。

(1)福祉・介護職員処遇改善加算のみ計画する場合											
1	算定する処遇改善加算の区分		マル 紅 林	ギ クー	2のとお						
2	処遇改善加算の算定対象月		※ 別紙様式2-2のとおり								
3	③ 令和 3 年度処遇改善加算の見込額								91,259,220		円
4	賃金改善の見込額(i-ii)			(右椎	翼の額は(3欄の	額を上回ること)		0		円
	i)処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の福祉·介護職員の賃金の総額(見込額)										円
	ii)前年度の福祉・介護職員の賃金の総額(自の賃金改善額を除く)【基準額1】(ア)-(イ)-			を取得し	実施され	る賃金	を改善額及び独		0		円
	「(ア)前年度の福祉・介護職員の賃金の総	額									田
	(イ)前年度の処遇改善加算の総額										円
	(ウ)前年度の <u>特定加算のうち福祉・介護職員に支給された額</u> (前年度に特定加算を算定していた場合のみ)									円	
	(エ)前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額 0 円										円
5	う 賃金改善実施期間 令和 年 月 ~ 令和 年 月										

【記入上の注意】

- ・処遇改善加算のみの計画である場合は、以下の2(2)、(3)、(4)ロ、5の記載は不要である。
- ・④ i)の「処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の福祉・介護職員の賃金の総額(見込額)」には、処遇改善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。
- ・④ ii)(イ)の「前年度の処遇改善加算の総額」及び(ウ)の「前年度の特定加算のうち福祉・介護職員に支給された額」は、都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「福祉・介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載すること。(ただし、特定加算の額については、福祉・介護職員に支給された額のみを計上すること。)
- ・④ ii)(エ)の「前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、本計画書の提出の前年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算等に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(4)ハ 障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善」欄に支給額、方法等の具体的な賃金改善の内容を記載すること。

(2)福祉・介護職員処遇改善加算(特定加算も併せて計画する場合)

① 算定する処遇改善加算の区分		※ 別紙様式2-2のとおり												
② 処遇改善加算の算定対象月	78 79	※ 別紙体式と一と切どわり												
③ 令和 3 年度処遇改善加算の見込額											91,259,220	田		
④ 賃金改善の見込額(i - ii) (右欄の額は③欄の額を上回ること)									105,767,391	円				
i)処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額) (経験・技能のある障害福祉人材(A)と他の障害福祉人材(B)の総額)											911,779,966	円		
ii)前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額 を除く)【基準額1】(ア)-(イ)-(エ)								田						
「(ア)前年度の <u>経験・技能のある障害福祉</u> 」	人材(A)とf	也の障	害福礼	止人材	<u>(B)</u> の	賃金の	の総額				918,027,610	円		
(イ)前年度の処遇改善加算の総額											87,581,134	円		
(ウ)前年度の特定加算の総額 <u>(その他の職種(C)に支給された額を除く)</u>											24,433,901	円		
(エ)前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額									円					
⑤ 賃金改善実施期間 令和 3 年 4 月 ~ 令和 4							4	年	3	月				

【記入上の注意】

- ・④ i)の「処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)」及び④ ii)(ア)の「前年度の経験・技能のある障害福祉人材(A)と他の障害福祉人材(B)の賃金の総額」について、<u>処遇改善加算における賃金改善対象職種はこれまでと変更は無い</u>が、特定加算との兼ね合いにより<u>便宜的に「経験・技能のある障害福祉人材(A)」と「他の障害福祉人材(B)」の賃金同士で比較</u>するものとする。
- ・④ i)の「処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)」には、処遇改善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。
- ・④ i)の「処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)」には、特定加算を取得し実施される賃金の改善見込み額を除いた額を記載すること。
- ・④ ii)(イ)の「前年度の処遇改善加算の総額」及び(ウ)の「前年度の特定加算の総額」は、都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「福祉・介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載すること。ただし、特定加算の加算額については、その他の職種(C)に支給された額を除くこと。
- ④ ii)(エ)の「前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、本計画書の提出年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算等に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(4)ハ 障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善」欄に支給額、方法等の具体的な賃金改善の内容を記載すること。

(3)福祉·介護職員等特定処遇改善加算

1	算定する特定加算の区分												
2	処遇改善加算の取得状況		% ① 、 (3 別細	様	式2-	3のとおり	J. (2	2 別紙2	-2の	とお	ાં	
3	特定加算の算定対象月												
4	④ 令和 3 年度特定加算の見込額(g) 24,499,188									円			
⑤	賃金改善の見込額(i-ii)				(7	右欄の	額は④欄の	額を	上回ること)			24,995,010	円
	i)特定加算の算定により賃金改善	を行った	−場合の賃	金の総額	(見	込額)						830,323,686	円
	ii)前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額 を除く)【基準額2】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)										円		
	「(ア)前年度の賃金の総額											918,027,610	円
	 (イ)前年度の処遇改善加算の総	額										87,581,134	円
	(ウ)前年度の特定加算の総額											25,117,800	円
	┃	ス事業	者等の独自	の賃金	收善	額						0	円
6	平均賃金改善額						・技能のある 福祉人材(A		他の障害福	晶祉人を	†(B)	その他の職種(C)	
	i)前年度の賃金の総額(処遇改装 る賃金改善額及び独自の賃金改善			実施され	ı	316	6,619,121	円	503,02	1,995	円	46,888,885 円	
	ii)前年度の常勤換算職員数(i)						65.3	人		164.9 人		20	0.0 人
	iii)前年度の一月当たりの常勤換算	算職員	数(j)				5.4	人		13.7	人	1.6	
	iv)前年度のグループ毎の平均賃	金額(月	額【基準	額3】(h)/	(i)	4	4,845,717	円	3,05	60,467 円 2,344,444		44 円	
	\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	(A)	のみ実施				378,074	円					
	v)グループ毎の平均賃金改善額(月額)(g)/(j)/(k)		(24,499	,195 円)	(24,	499,195 円)					
	※予定している配分方法について選	(A)	及び(B)を	実施		#[OIV/0!	円	#DIV/	/0!	円		
	択すること。(<u>いずれか1つ</u>) ※当該年度の特定加算の見込額と前		(#DIV	/0! 円)	(#	DIV/0! 円)	(#DIV/	′0! 円)		
	年度の一月当たりの常勤換算方法に より算出した職員数から算出した一人	(A)	(B)(C)全て	実施			142,672	円	8	6,995	円	49,5	87 円
	当たり配分額(月額)。(括弧内はグループ毎に配分可能な加算総額(年		(24,499,	,194 円)	(9,2	245,146 円	•	(14,301,9	978 円	•	(952,070	
	初一ノ母に配が可能な加昇総銀(年額))	〇 上記	記以外のブ		1			円			円		円
			(0 円		(0 円)	(0 円)	(0	円)
	月額平均8万円の賃金改善となる	者又は	改善後の1	賃金が年	額4	440万F	円となる者	5	8 人(見)	込)			
	┃ (「月額平均8万円の賃金改善又に ┃				円以	以上とな	る者」を設定	Eでき	きない場合そ	の理由)		
	□ 小規模事業所等で加算額全体												
	間									-		No. 1 11 6- 20 4	
	│ │ │ │ │ │ │ 月額平均8万円等の賃金改善 化することが必要であり、規程									水められ	れる	形刀や処遇を明	唯
	└ □ その他()
7	賃金改善実施期間(k)		令和	3	年	4	月 ~	令	和 4	年	3	月(12 か	月)

【記入上の注意】

- ⑤ i)の「特定加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)」には、特定加算による賃金改善に伴う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。
- ⑤ i)の「特定加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)」には、<u>処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額を除いた</u> 額を記載すること。
- ・⑤ ii)(イ)の「前年度の処遇改善加算の総額」及び(ウ)の「前年度の特定加算の総額」は、都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「福祉・介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載すること。
- ・ ⑤ ji)(エ)の「前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、本計画書の提出年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算等に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(4)ハ 障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善」欄に支給額、方法等の具体的な賃金改善の内容を記載すること。
- ・⑥ i)の「前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)」には、一括申請を行う場合については、原則として、前年1月から12月までの賃金の総額を記載すること。ただし、「その他の職種(C)」には、賃金改善前の賃金が既に年額440万円を上回る職員の賃金を含まないこと。
- ・⑥iii)の「前年度の一月当たりの常勤換算職員数」には、一括申請を行う場合については、原則として、本計画書を提出する前月の常勤換算 方法により算出した職員数を記載すること。ただし、「その他の職種(C)」については、実人数によることもできる。

(4)賃金改善を行う賃金項目及び方法

イ 福祉・介護	護職員処遇改善加算								
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								
	(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(キャリアパスにおける人事考課制度の内規・人事管理シ)								
	(賃金改善に関する規定内容)								
具体的な取組 内容	日容 には、年額12,000円を支給します。嘱託職員(常勤)には、同じ内訳で継続職員の85%分を基準額として支給します。いずれも額に各職員の出勤率を乗じて支給します。3月期末時は人事考課の総合的評価(ABCDE)により加減する仕組みを取り入れ、月(0.6か月分)に対してA評価は40%、B評価は20%加算します。準職員(パート)には時給単価に処遇改善分18円を加算、資格者には68円を加算します。夜勤に常時する職員の処遇を改善するため夜勤手当を1回につき1000円増額します。								
	※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。								
	※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) 平成 24 年 4 月 (② 実施済 □ 予定)								
	(上記取組の開始時期) 平成 24 年 4 月 (☑ 実施済 □ 予定)								
口福祉・介護	職員等特定処遇改善加算								
経験・技能の ある障害福祉 人材の考え方	10年以上の勤務年数があることとし、勤務年数には他の社会福祉法人の勤務年数も含むこととするが、5年以上は進和学園に勤務していること。かつ、次の資格を取得していること。介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者。								
賃金改善を行	☑ (A)経験・技能のある障害福祉人材 ☑ (B)他の障害福祉人材 ☑ (C)その他の職種								
う職員の範囲	((A)にチェック(ょ)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								
	(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(キャリアパスにおける人事考課制度の内規・人事管理シ)								
	(賃金改善に関する規定内容)								
具体的な取組 内容	経験・技能のある障がい福祉人材グループ1については、期末手当一時金を継続職員に年額138,000円、嘱託職員に年額117,300円を支給。他の障がい福祉人材グループ2については、期末手当一時金を継続職員に年額84,000円、嘱託職員に年額71,400円を支給。その他の職種グループ3については、期末手当一時金を継続職員に年額48,000円、嘱託職員に年額40,800円、関託職員に年額40,800円、関係の表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表記を表								
	※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。								
	資格・手当等に含めて賃金改善を行う場合は、その旨を記載すること。 ※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 元 年 10 月 (☑ 実施済 □ 予定)								
ハ 各障害福 独自の賃金改 善の具体的な 取組内容	祖サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く独自の賃金改善「(1)④ ii)(エ)」、「(2)④ ii)(エ)」又は「(3)⑤ ii)(エ)」の「前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額」に計上する場合は記載								
独自の賃金改 善額の算定根 拠									

3 キャリアパス要件について<処遇改善加算>

次の要件について該当するものにチェック(✔)し、必要事項を具体的に記載すること。

++	ナリフ	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」▽ 該当 □ 非該当					
	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、口について、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。										
	<u> </u>										
++	ァリフ	アパス要件Ⅱ 次のイとロ両方の	の基	準	を満たす。	加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず「該当」 図 該当 □ 非該当					
	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。										
						って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するととも 価を行う。 ※当該取組の内容について下記に記載すること					
		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	✓	1	のヒアリングで報告。キャリアパ 価、施設評価、法人評価という 制度を導入。各施設でスーパー	目標を立てて、その実施結果を12月~1月に実施する管理者と スとしての人事考課に反映しています。評価方法は、自己評 段階を経て階層的に行っています。法人としてスーパーバイザー バイザーとスーパーバイジーの組をつくって1年を通じて人材育 所人職員については必ず先輩職員のスーパーバイザーがつき、 6体制をとっています。					
		(✔)した上で、具体的な内容 を記載)			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					
		C. BU \$4/	V	2	職員研修規定により、資格取得 あります。	に係る受講料、受験料について、各種資格に応じた助成制度が					
		イについて、全ての福祉・介護	職貞	員に	:周知している。						
					AM. J. AM. J						
キャ	マリ	アパス要件皿 次のイとロ両ス	_		. =	加算Ⅰの場合は必ず「該当」 ② 該当 □ 非該当					
	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。										
			V	1	経験に応じて昇給する仕組み※「勤続年数」や「経験年数」なる	ごに応じて昇給する仕組みを指す。					
		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。)		2		・ を修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、 で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終 ※「実技試験」や「人事評価」なる 価基準や昇給条件が明文化され	ご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					

※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 職場環境等要件について<共通>

【処遇改善加算】

届出上係る計画の期間中に実施する事項について、全体で<u>必ず1つ以上</u>にチェック(✔)すること。 ただし、記載するに当たっては、選択したキャリア パスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。

【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<u>全て</u>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<u>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。</u>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。

分類	内容									
	☑ 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									
入職促進に向	□ 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									
けた取組	□ 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	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									
キャリアアップ	☑ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動									
に向けた支援	□ 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									
	□ 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									
両立支援・多 様な働き方の	□ 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									
推進	□ 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									
唖点ナム+い	□ 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									
腰痛を含む心 身の健康管理	□ 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									
- TANK H	□ 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									
	□ 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									
生産性向上のための業務改	□ 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									
善の取組	□ 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									
L118. EL	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 ② 容の改善									
やりがい・働き がいの構成	□ 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									
75 0 07 177790	☑ 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。									

5 見える化要件についてく特定加算>

※ 職場環境等要件の変更に伴う情報公表システムの改修を予定していることから、令和3年度及び4年度は算定要件としない。

実施している周知方法について、チェック(

)すること。

ホームページ	☑ 「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」への掲載	/ □ 掲載予定
への掲載	☑ 自社のホームページに掲載	/ □ 掲載予定
その他の方法	□ 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示	/ □ 掲載予定
による掲示等	□ その他() / 🗌 予定

6 届出に係る根拠資料について<共通>

以下の点を確認し、全ての項目にチェックして下さい。

	確認項目 証明する資料の例									
✓		就業規則、給与規程								
V	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。	給与明細								
\checkmark	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、介護福祉士登録証等								
✓	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。	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								
V	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。

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
 3
 年
 4
 月
 14
 日
 法人名
 社会福祉法人
 進和学園

 代表者
 職名
 理事長
 氏名
 出縄守英

[※] 本表への虚偽記載の他、福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善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。