

介護職員等特定処遇改善加算に関するQ&A(岩手県版) ※R1.6.25(火)時点

番号	質問	回答	参考通知等
1	<p>(1)退職金としての支給について 支給方法・基本給が賞与等で支給が望ましいとあるが、賞与で支給と決めていて、支給日前に退職した場合は退職金として支給してよいか？</p> <p>(2)一人8万円アップとして、当社に勤めて10年の介護福祉士が5名おります。特定加算の%を見るだけでは到底8万円アップする位のお金が入るようには見えませんがどうでしょうか？</p> <p>(3)社保費用の取扱いについて 費用を8万円アップさせる際、計画時には社保費用は含めて可とあったように見受けましたが、その中に子育て拠出金も含めて良いのでしょうか？</p>	<p>(1)職員の賃金改善における「賃金」は、基本給・手当・給与等であり、退職手当は除かれていることから、退職金としての支給はできません。</p> <p>(2)平成31年4月12日付け老発0412第8号厚生労働省老健局長通知にあるとおり「月額平均8万円相当の処遇改善」を算定根拠とした予算措置が行われています。 特定処遇改善加算の加算率については、各サービスにおける介護職員のうち勤続10年以上の介護福祉士の割合をもとに設定しています。加算額の配分にあたっては、(グループ内での一人ひとりの賃金改善額を柔軟に設定することが可能であるとしたうえで、)経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年間440万円以上となるよう改善を行うことを求めています。なお、例外的に、小規模事業所等で加算額全体が少額である場合等は、この限りでなく、合理的な説明を求めています。</p> <p>(3)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ます。</p>	<p>(1)平成31年4月12日付け老発0412第8号厚生労働省老健局長通知 2(2)①</p> <p>(2)平成31年4月12日付け老発0412第8号厚生労働省老健局長通知 冒頭</p> <p>(3)平成31年4月12日付け老発0412第8号厚生労働省老健局長通知 2(3)②二</p>
2	<p>VOL.719 2の(3)①このaでの小規模事業所での加算額が小額である場合の基準を知りたい。訪問介護での介護報酬が月100万の場合で、新加算Ⅰで、6万3000円。この金額は合理的になるが、月200万での新加算Ⅰでは、12万6000円。この事業所に4人以上の10年以上の福祉士がいる場合でも、合理的な理由の範囲内となり、月平均8万円、年440万円以上の職員を一人以上つくるべきかどうか。</p>	<p>経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額平均8万円(賃金改善実施期間における平均とする。以下同じ。)以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上であること(現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合にはこの限りでない)が必要ですが、小規模事業所等で加算額全体が少額である場合等、例外的に当該賃金改善が困難な場合は合理的な説明を求めることとされています。</p> <p>なお、この「小規模事業所等で加算額全体が少額である場合」等について一律の基準を定めることは、介護サービス事業所ごとに状況が異なることから、適切でないと考えております。</p>	<p>平成31年4月12日付け老発0412第8号厚生労働省老健局長通知 2(3)①二a</p>

介護職員等特定処遇改善加算に関するQ&A(岩手県版) ※R1.6.25(火)時点

番号	質問	回答	参考通知等
3	<p>一つの法人で複数の事業所(複数のサービス)を運営している場合の処遇改善加算の配分方法について伺います。</p> <p>処遇改善加算率が各サービスで異なっており、各事業所ごとに得られた処遇改善加算を法人で合算し、各事業所の従業者に均等に配分(支給)することは可能か。(例:加算率の高い認知症対応型通所介護と加算率の低い地域密着型通所介護で得た加算額を法人で合算したのち、両事業所介護従業者の合計人数で割って均等に配分する。)</p> <p>認知症対応型通所介護で得た加算の一部を地域密着型通所介護(同一敷地外の別の場所で運営している)の介護従業者に充てることは可能か。ただし、処遇改善加算で得た額のみで配分することとし、法人の持ち出し分はなしとする。</p> <p>※指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準第3条の39において会計を区分しなければならないと規定されている。個々の事業所で得た処遇改善加算はその事業所の介護従業者に配分すべきと考えるが如何か。</p> <p>※Q&A(H27.4.30 Vol.2問40)の回答に「・・・事業所(法人)全体での賃金改善が要件を満たしていれば・・・」とある。このことを根拠に「各事業所で得た加算額を合算し、法人全体で得た処遇改善加算額とし、配分は事業所ごとに限定せずに法人で配分を決定できる」と解釈することは可能か。ここに記載されている「要件」とはキャリアアップ要件、職場要件を指すものと考えられるため、今回質問の配分根拠として不十分と考えるが如何か。</p>	<p>原則、事業所の加算はその事業所の職員に配分されるべきものですが、例えば賃金改善額を法人内で統一するために調整すること等は可能です。</p> <p>ただし、届出単位で賃金改善に要する額が処遇改善加算による収入を上回らなければなりません。</p> <p>加算は、事業所毎に算定をするため事業所毎の届出が原則となりますが、介護サービス事業所等を複数有する介護サービス事業者等(法人である場合に限る。)である場合や介護サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合、介護職員処遇改善計画書は、当該介護サービス事業者等が一括して作成することができます。また、同一の就業規則により運営されている場合に、地域ごとや介護サービスごとに作成することができます。</p> <p>このことから、配分は事業所ごとに限定せずに法人で配分を決定できますが、実施に当たっては、賃金改善の対象者、支払いの時期、要件、賃金改善額等について、計画書等に明記し職員に周知するとともに、介護職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について書面を用いるなど分かりやすく説明してください。</p> <p>法人が複数の介護サービス事業者等を有する場合であって介護サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合は、法人が当該介護サービス事業所分を一括して申請することが可能です。この場合、法人単位で</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定加算の算定額を上回る賃金改善の実施 ・ 経験技能のある介護職員、他の介護職員、その他の職種の設定と配分ルール(グループ間の平均賃金改善額が2:1:0.5) ・ 経験・技能のある介護職員において1人以上、月額8万円の改善となる者又は処遇改善後の賃金が年収440万円以上となる者の設定・確保(一括して申請する事業所の数に応じた設定) <p>を行えばよいとしています。</p> <p>なお、ご指摘のQ&A(H27.4.30 Vol.2問40)については、事業所(法人)全体で要件を満たして賃金改善を実施するのであれば、実際に賃金改善を行う対象者については全職員とすることまで求めていないという考え方について示したものです。</p>	<p>Q & A平成27年4月30日 (Vol.2) 問40 Q & A平成24年3月16日 (Vol.1) 問240</p>
4	<p>処遇改善加算の配分について</p> <p>(1)複数の事業所分と合算して、ある程度平等に対象の介護職員に配分することは可能でしょうか？</p> <p>(2)それとも事業所で取得した加算分は、その事業所内の職員のみを対象に配分すべきでしょうか。可能であれば(1)の方法をとりたいと考えています。</p>	<p>「3」に同じ</p>	<p>Q & A平成27年4月30日 (Vol.2) 問40 Q & A平成24年3月16日 (Vol.1) 問240</p>

介護職員等特定処遇改善加算に関するQ&A(岩手県版) ※R1.6.25(火)時点

番号	質問	回答	参考通知等
5	<p>(1)賃金改善の対象となるグループについて 「経験・技能のある介護職員」と「他の介護職員」間並びに「他の介護職員」と「その他の職種」間における賃金改善に要する費用の見込み額の平均の差がそれぞれ2倍以上とされているが、あくまで当該施設・事業所ごとに比較しなければならないのか。法人全体で比較することはできないのか。</p> <p>(2)加算の対象者について 「加算に要する原資(特定加算原資)に限りがある中、加算対象とする「他の介護職員」について、「臨時・パートの介護職員は除く」とか「再雇用嘱託の介護職員は除く」といったような制限を加えることは認められるのか。</p> <p>(3)計画書の記載について 国のQ&Aにおいて、「法人単位で月額8万円の処遇改善となる者等の設定・確保を行う場合、法人で一人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要である。なお、事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、実態把握にあたりその合理的理由を説明することにより、設定の人数から除くことが可能である」とされている。この説明は「介護職員等処遇改善計画書」提出時に行う必要があるのか。また、説明は同計画書の中の①欄(または別紙)で行えばよいのか。</p>	<p>(1)法人単位での取扱いが認められる範囲は、次のとおりです。 ・月額8万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上となる者を設定・確保 ・経験・技能のある介護職員、他の介護職員、その他の職種の設定 よって、3の回答でお示したとおり、法人単位で設定すれば法人全体で比較することができます。</p> <p>(2)加算の算定要件は、特定処遇改善加算の配分にあたっては、事業所の全ての職員を、「経験・技能のある介護職員」「他の介護職員」「その他の職種」のグループに分けることとなり、事業所(法人)全体で加算額を上回る賃金改善を行うことが必要であり、事業所(法人)全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の介護職員を対象としないことは可能です。 ただし、この場合を含め、事業者は賃金改善の対象者、支払いの時期、要件、賃金改善額等について、計画書等に明記し職員に周知してください。 また、介護職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について書面を用いるなど分かりやすく説明してください。 加算の対象者・非対象者を検討するに当たっては、事業所内でよく検討していただくことが重要です。</p> <p>(3)計画書においてはそこまでの記載は求めないこととしています。実績報告書における「設定できない場合の説明」に記載してください。</p>	<p>(1)2019年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1) 問15</p> <p>(2)Q&A平成27年4月30日(Vol.2) 問40</p> <p>(3)平成31年4月12日付け老発0412第8号厚生労働省老健局長通知 2(3)②五 7五</p>
6	<p>(1)小規模事業者の定義について デイサービスの加算率で当事業所の特定加算増分の試算をした場合、要件である、月額¥80000(若しくは年収¥440万以上)を満たす為には、加算金では不足する為、事業者からの補填が必要である。小規模事業者は要件の緩和がなされる様だが、小規模事業者の定義を示して頂きたい。</p> <p>(2)加算制度への意見について 今月の加算で、給与水準を上げるのは良い事だが、実質、各事業者、1名程度(大法人では3~4名あるのかもしれないが)の賃上げで終わる。法人として給与規定、賃金テーブルを作成している中で、今回要件としている、介護福祉勤続で10年以上等の決まり事の中で、要件に合う人材が増えたとしても、現状の加算では原資が足りなくなるが、今後加算は増えるのか?増えないのであれば、加算の為の要件は、法人の給与体系に混乱をきたすだけであり、人材不足の中、どちらかと言えば、新卒等、若いスタッフのベースアップを図れる様な要件に変更して頂きたい。</p>	<p>(1)2の回答でお示したとおり、「小規模事業所等で加算額全体が少額である場合」等について一律の基準で定めることは、介護サービス事業所ごとに状況が異なることから、適切でないと考えております。</p> <p>(2)介護職員は、全産業や他職種と比較して、平均勤続年数が短いことや賃金が低いこと等から、特定処遇改善加算については、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、若手職員も含めた介護職員の更なる処遇改善を進めることとしています。また、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、介護職以外の職員にも一定程度処遇改善を行う柔軟な運用を認めることとしています。 まずはこの加算の取得促進に向けて取組を進め、そのうえで、今般の処遇改善の施行状況等を踏まえ、処遇改善の在り方については、引き続き検討してまいります。</p>	

介護職員等特定処遇改善加算に関するQ&A(岩手県版) ※R1.6.25(火)時点

番号	質問	回答	参考通知等
7	<p>加算対象について 事業所内に対象者が管理者しかいない場合でも、該当者になりうるのでしょうか？(経験・技能のある介護職員のうち1人は・・・の場合)</p>	<p>なり得ます。要件を満たす職員が1人以上いればよいです。 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年間440万円以上となるよう設定することを求めているところ、経験・技能のある介護職員のグループに区分されているのであれば、管理者や役職者であるかに関わらず、当該賃金改善を行うことは可能です。</p>	<p>平成31年4月12日付け老発0412第8号厚生労働省老健局長通知 2(3)①二a</p>
8	<p>加算対象について 地域密着型のデイサービスなど小規模なところでも特定加算は取得可能でしょうか。</p>	<p>特定加算の対象サービスについては、特定加算の算定要件を満たすことで取得可能です。取得した加算について配分するにあたっては、ルールを満たし、賃金改善の対象となるグループ・配分方法等の設定等を行うことが必要です。</p>	<p>平成31年4月12日付け老発0412第8号厚生労働省老健局長通知 2(3)①③</p>
9	<p>(1)弊社は、小規模事業所等で加算額全体が小額である場合、更に職員全体の賃金水準が低い事業所にあたりと推測しております。これを踏まえて次の照会です。 弊社は、経験・技能のある介護職員1人以上に対し月額平均8万円以上の改善はできません。その場合、他の介護職員に対する賃金改善に要する費用の見込み額の平均の2倍以上であることの要件はクリアせずとも良いのでしょうか？</p> <p>(2)弊社は、平成25年から26年にかけて事業所を開所した比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要するなど、介護職員間における経験・技能に明かな差が無い場合に該当すると推測していますが、これを踏まえ次の照会です。 「経験・技能のある介護職員」のグループを設定しないで改善を図る場合は、「他の介護職員」と「その他の職種」のグループに分けて賃金改善を実施してよいのでしょうか？</p> <p>(3)現行の処遇改善加算と実績報告書が別にあることからの照会です。 現行の処遇改善加算もこの特定加算も基本給で改善を図ることが望ましいとありますが、改善額を区別する管理が必要だということでしょうか？</p> <p>(4)デイサービス2ヶ所と訪問介護1ヶ所を運営しております。複数の事業所を一括して計画書を提出したいと考えております。これを踏まえ照会です。 サービス提供体制強化加算等の取得状況がまちまちです。介護福祉士の配置等要件を満たした事業所とそうでない事業所と混在している場合は、特定加算Ⅱで一括申請すれば良いのでしょうか？</p>	<p>(1)小規模事業所等で加算額全体が少額である場合など、例外的に当該賃金改善が困難な場合は合理的な説明を求めるとされています。 ただし、この場合においても、「経験・技能のある介護職員」の平均賃金改善額が「他の介護職員」の平均賃金改善額の2倍以上となるよう配分することは必要です。</p> <p>(2)事業所内で相対的に経験・技能の高い介護職員を「経験・技能のある介護職員」のグループとして設定し、その中で月額8万円の賃金改善となる者等を設定することが基本となります。 ただし、介護福祉士の資格を有する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要するなど、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合などは、この限りではありません。なお、このような「経験・技能のある介護職員」のグループを設定しない理由についても処遇改善計画書及び実績報告書に具体的に記載する必要があります。 どのような経験・技能があれば「経験・技能のある介護職員」のグループに該当するかについては、労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要です。</p> <p>(3)現行の介護職員処遇改善加算による賃金改善分とは分けて判断することが必要です。</p> <p>(4)取得区分が(Ⅰ)、(Ⅱ)と異なる場合であっても、介護職員等特定処遇改善加算の取得事業所間においては、一括の申請が可能です。(未取得事業所や処遇改善加算の非対象サービスの事業所、介護保険制度外の事業所については一括した取扱いは認められません。)</p>	<p>(1)平成31年4月12日付け老発0412第8号厚生労働省老健局長通知 2(3)①二</p> <p>(2)2019年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)問5</p> <p>(3)2019年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)問6</p> <p>(4)2019年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)問15</p>

介護職員等特定処遇改善加算に関するQ&A(岩手県版) ※R1.6.25(火)時点

番号	質問	回答	参考通知等
10	<p>(1)体制等状況一覧表が示される時期について 介護職員等特定処遇改善加算が新設されるにあたり、介護給付費算定に係る体制等状況一覧表の様式も変更になると思われませんが、様式が示されるのはいつになりますか。特定処遇改善加算の届出期限は8月末であるため、早めに示していただきたいと思います。</p> <p>(2)体制等状況一覧表の取扱いについて 特定処遇改善加算の届出を行う全事業所(法人)は、体制等状況一覧表を提出するということがよいでしょうか。</p>	<p>(1)現在、国において様式の見直しを進めているところ、早期にお示しできるよう努めてまいります。</p> <p>(2)現行加算と同様、介護職員等特定処遇改善加算を算定する事業所においては届出が必要となります。</p>	