

介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等 支援加算の届出に関するよくある質問

(凡 例)

- 国 通 知 = 「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」の一部改正について（令和4年3月11日老発0311第4号厚生労働省老健局長通知）
- 国 Q & A = 介護報酬改定に関する Q&A
- 県 手 引 き = 令和5年度福岡県介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算届出の手引き
- 加 算 等 = 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算
- 処 遇 改 善 加 算 = 介護職員処遇改善加算
- 特 定 加 算 = 介護職員等特定処遇改善加算
- ベースアップ等加算 = 介護職員等ベースアップ等支援加算

(加算等の届出)

問1 届出はいつまでに提出すれば良いか

答1 原則として、加算等を算定しようとする月の2か月前の月末までに提出してください。（例 令和5年10月から算定しようとする場合は、令和5年8月末までに提出。）

但し、令和5年4月又は5月から算定分の届出については、今回、処遇改善加算等に関する通知時期が令和5年3月となったことを受けて、令和5年4月15日まで受付を行います。（県手引き3頁参照）

なお、年度途中に変更が生じる場合の変更届についても同様に、変更等が生じる月の2か月前の月末までに提出することとします。

問2 既に他の介護事業所を運営しており、4月当初から加算等届出済みの法人が、年度途中に新規に別の介護事業所を立ち上げる。当該新規事業所でも加算等を算定しようとする場合、手続きはどのようになるか。

答2 既存の事業所と一括で届け出るか、当該新規事業所単独で届け出るかによって、以下の通り異なります。

① 既存の事業所と一括で届け出る場合

変更届出書を、加算等を算定しようとする月の2か月前の月末までに提出してください。（県手引き34頁参照）

この場合、事業所の指定申請手続きと同時に届出いただくこととなり、届出時点では介護保険事業所番号が付与されていないと思われますので、事業所番号欄は空欄で結構です。

② 新規事業所単独で届け出る場合

当該新規事業所単独で、届出書作成の上、加算等を算定しようとする月の2か月前の月末までに提出してください。

この場合の介護保険事業所番号の取扱いは、上記①と同様です。

なお、上記①の場合は、届け出た複数の事業所間で加算等を流用することができるのに対し、②の場合は、加算額を当該新規事業所だけで使用することとなります。(県手引き3頁参照)

(加算等の見込額、改善額の算出)

問3 届出に当たって、加算等の見込額はどのように算出するのか。

答3 加算等の見込額(総額)の算定に当たっては、サービス区分や加算区分毎の加算率に基づき、以下のとおり計算します。

介護報酬総単位数(ア)×加算率(イ：1単位未満端数四捨五入)×1単位の単価(ウ)

(ア)については、過去の介護報酬を参考にして、介護報酬の見込を算出してください。(但し、処遇改善加算と特定加算を除くこと)

(イ)については、国通知別紙1や県手引き10頁の表2を参照してください。(処遇改善加算と特定加算とで加算率が異なることに注意)

(ウ)は、1単位の単価です。(単価は地域区分により異なる、1円未満の端数切捨て)(国通知5頁、県手引き9頁参照)

なお、以上の算出については、県庁ホームページに掲載のエクセルファイルの様式を活用することにより、関数での自動計算をすることが可能となっています。

問4 届出を行う事業所が、障がい福祉サービスも運営しているが、加算見込額や改善見込額等をどのように算出すれば良いか

答4 障害福祉サービスの額を除いて算出してください。

介護サービスと障がい福祉サービスの報酬は制度を異にするため、厳に分けて取り扱う必要があります。厳密な計算が難しければ案分等でも結構ですので、当該介護における加算等の届出に当たっては、障がい福祉サービスの額は除くように願います。

(処遇改善加算の対象)

問5 サービス提供責任者や管理者は支給対象になるか。

答5 管理者やサービス提供責任者は、管理者やサービス提供責任者としての業務のみに従事している場合は対象となりませんが、兼務等により介護業務に従事している場合は対象となります。(県手引き 1 1 頁参照)

問6 介護職員以外の従業員を対象に含めてよいか。

答6 介護支援専門員(ケアマネージャー)、看護職員、生活相談員等、介護職員ではない職種は基本的には対象外となりますが、人員配置基準を満たした上で、介護業務に従事している場合は、その勤務日数にかかわらず対象となります。(県手引き 1 1 頁参照)

問7 派遣社員を対象としてよいか。

答7 派遣社員であっても、介護業務に従事している限りは対象とできますが、賃金改善の方法等を派遣元と十分に協議の上で、計画書を作成してください。(平成27年度国Q&A (Vol.2) 問49、県手引き 1 2 頁参照)

問8 「支給日まで在職していない職員に対しては支給しない」という取扱いは可能か。

答8 可能です。

但し、どの職員にどのように賃金改善を行うか等、賃金改善の具体的な内容については、あらかじめすべての職員に対して周知する必要があります。特に、賃金改善の対象者が限定される場合はトラブルになりやすいため、事業者から職員に対して丁寧に説明を行うよう、徹底してください。(平成27年度国Q&A (Vol.2) 問40、県手引き 1 1 ~ 1 2 頁参照)

問9 法人の役員も対象となるか。

答9 加算は介護職員の賃金改善を行うことが目的であるため、役員報酬のみを収入としている場合は対象となりません。しかし、介護職員として勤務し、役員報酬とは別に、介護職員としての賃金を得ている場合は当該部分については、加算の対象となります。

(特定加算の要件)

問 10 「経験・技能のある介護職員」の基準を満たす職員がいない場合は届出できないのか。

答 10 特定加算においては、原則として、「経験・技能のある介護職員」への賃金改善を実施することを想定しています。

但し、介護福祉士取得者が存在しないため該当者がいない等、合理的な理由がある場合は、例外的に、「経験・技能のある介護職員」グループを設定せずに届出を行うことも可能です。(2019年度国Q&A (Vol.1) 問5、県手引き13頁参照)

問 11 見える化要件については、どのような内容を公表すれば良いのか

答 11 加算取得状況のほか、特定加算の取得に当たって取り組む内容(主に、職場環境等要件における取組内容)を具体的に公表してください。

問 12 見える化要件について、介護サービスの情報公表システムに掲載した上で、自社ホームページ等にも掲載しなければならないのか

答 12 情報公表システムへの掲載又は自社ホームページ等への掲載いずれかで結構です。

当該要件においては、特定加算に係る取組内容について、外部の者が閲覧可能な形で公表されていれば問題はないため、ホームページの活用に限らず、事業所・施設の建物内の入口付近など外部の者が閲覧可能な場所への掲示等の方法により公表することも可能です。(2019年度国Q&A (Vol.1) 問3、(Vol.2) 問7、県手引き8頁参照)

問 13 法人単位で届出を行う場合、見える化要件における公表は事業所毎のホームページでなく、法人ホームページへの掲載で良いか

答 13 法人ホームページへの掲載でも構いません。

但し、届出に含まれる全ての事業所における取組を網羅した内容を掲載してください。

(特定加算の対象)

問 14 非常勤職員、管理者、看護師、その他役職者等、加算の対象となる職種はどこまでか

答 14 具体的にどの職員を対象とするかは、事業所等の裁量によるところです。

「経験・技能のある介護職員」及び「他の介護職員」については、「介護職員」のため、対象職員の基本的な考え方は処遇改善加算の場合と同様です。(上述問 8～11 参照)

このうち、「経験・技能のある介護職員」については、介護福祉士資格を有していることを前提とし、各事業所等で設定した基準に該当する者が対象ということになります。

「その他の職種」については、上述する「介護職員」以外の職種は全て対象となり得ますが、既に年収が 440 万円以上となっている者、又は改善後に 440 万円以上となる者については加算の対象とすることができません。(国通知 8 頁、県手引き 13 頁参照)

問 15 訪問看護サービスや居宅介護支援サービス、軽費老人ホーム等で勤務する職員は加算の対象になるか

答 15 訪問看護や居宅介護支援は算定対象外のため、それらのサービスでの業務のみに従事しているのであれば、対象とはなりません。(国通知別紙 1 表 1、県手引き 10 頁参照)

但し、同一法人が複数の事業所を運営しており、訪問看護や居宅介護支援に従事している職員が、人員配置基準に抵触しない範囲で、他の算定対象サービスでの業務にも従事しているのであれば、加算の対象となり得ます。(2019 年度国 Q&A (Vol. 2) 問参照)

なお、軽費老人ホームは介護サービスではないので、それのみでは算定対象とはなりません。当該軽費老人ホームが介護保険サービスとしての指定を受けており、それが算定対象サービスであれば対象となり得ます。

問 16 「経験・技能のある介護職員」の基準について、経験年数10年以上を基本としてとあるが、具体的にはどの程度の年数を基準として設ければ良いか

答 16 特定加算の趣旨を踏まえると、本県としては概ね7～8年以上とすることが適当と考えます。

但し、それ以上の年数運営している事業所でなければ届け出ることができないということではなく、それぞれの事業所における事情を踏まえ、客観的で適正な基準となるよう、十分に御検討ください。

なお、基準に合致する者がいない場合に、例外的に「経験・技能のある介護職員」のグループを設定せずに届け出ることができる点については、上述の間12のとおりです。

(特定加算の配分)

問 17 全ての職員をいずれかのグループに割り振ればよいのか。

答 17 全ての職員をいずれかのグループの割り振る必要がありますが、その中で賃金改善の対象とする職員は事業所の判断で設定することができます。

なお、「その他の職員」のうち賃金が年額440万円を上回る者は賃金改善の対象にすることができません。

問 18 全てのグループについて賃金改善をしなければならないのか
「経験・技能のある介護職員」のみの加算や、「経験・技能のある介護職員」及び「他の介護職員」のみの加算は可能か

答 18 どのグループにおいて賃金改善を行うかは、事業所の裁量によるところです。

「経験・技能のある介護職員」のみの改善も可能ですし、「経験・技能のある介護職員」及び「他の介護職員」のみの改善も可能です。(県手引き13頁参照)。

問 19 法人単位で届出を行う場合、事業所毎に「経験・技能のある介護職員」「他の介護職員」「その他の職種」のグループを設定する必要があるのか

答 19 法人全体でのグループ設定が可能です。この場合、グループ毎の配分比率のルール(A>B, B>C×2)については、法人全体として満たしていれば問題ありません。

の中に既に賃金が年額440万円以上の者がいる場合には、改めてそのような者を設定する必要はありません。(国通知8頁、県手引き13頁参照)

問 21 法人単位で届出を行う場合、「経験・技能のある介護職員」の中で最低1人以上に「月額8万円以上の改善」又は「改善後の賃金年額440万円以上」の目標については、事業所毎に設定しなければならないのか

答 21 原則として事業所数に応じた人数設定が必要です。加算額が少額である等、一部の事業所で当該設定が困難な理由がある場合には、上述問21の場合と同様、その理由を計画書に記載してください。

但し、介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業、特別養護老人ホームと併設されている短期入所生活介護等、一体的に運営されており、同一の就業規則等が適用される等、労務管理が同一と考えられる場合は、同一事業所とみなすことができます。

この場合、例えば訪問介護と訪問型独自とを合わせて1人以上、特別養護老人ホームと短期入所生活介護とを合わせて1人以上というような設定になっていれば構いません。(2019年度国Q&A (Vol.1) 問15、(Vol.2) 問12参照)

問 22 「経験・技能のある介護職員」の中で最低1人以上に「月額8万円以上の改善」又は「改善後の賃金年額440万円以上」の目標を設定する際、手当や法定福利費は含めて良いか

答 22 基本的には手当等を含めて計算することとなりますが、以下の点に留意してください。(2019年度国Q&A (Vol.1) 問6、問7、問9、(Vol.2) 問9参照)

- ・ 月額平均8万円以上の計算に当たっては、改善による法定福利費等の増加分は加味することができるが、処遇改善加算、介護職員処遇改善支援補助金及び介護職員等ベースアップ等支援加算による改善部分は除くこと。
- ・ 年額440万円以上の計算に当たっては、改善による法定福利費等の増加分は除かなければならないが、処遇改善加算、介護職員処遇改善支援補助金及び介護職員等ベースアップ等支援加算による改善部分は含めて良い。

問 23 加算対象グループに当てはまる職員には全員に加算する必要があるのか

答 23 必ずしも全職員に加算しなければならないわけではありません。

各グループに当てはまる職員の中で、具体的に誰を支給対象とするかは事業所の裁量となります。

問 24 介護職員とその他の職種を兼務している場合は、勤務時間に応じてそれぞれに案分して加算する必要があるのか

答 24 勤務時間に応じた案分までは必要ありません。

上述問 8～問 11 のとおり、兼務の有無にかかわらず介護業務に従事していれば介護職員として扱うことは可能です。

一方で、勤務時間の総数に占める割合は、その他の職種としての勤務時間がほとんどだという場合であれば、その他の職種として扱うという考え方もあり得るかと思存じます。

上記のような兼務職員をどのグループに区分するか、どのような賃金改善を行うかについては、事業所の裁量によりますので、職員との協議も踏まえながら、よくご検討ください。(2019 年度国 Q&A (Vol. 2) 問 1 6 参照)

問 25 常勤換算数はどのように算出するのか

答 25 当該事業所において設定する職員の 1 週間の勤務延時間数を当該事業所において常勤の職員が 1 週間に勤務すべき時間数で除することにより算出します。

また、常勤とは、当該事業所における勤務時間が、当該事業所において定められている常勤の職員が勤務すべき時間数(32 時間を下回る場合は 32 時間を基本とする。)に達していることをいいます。

(ベースアップ等加算)

問 26 賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を、賃金改善実施期間における賃金改善額に含むことはできるか

答 26 ベースアップ等による賃金改善には当たりませんが、ベースアップ等に充てた額以外の分として賃金改善額に含めることは可能です。

問 28 賃金改善額の3分の2以上をベースアップ等に充てることが要件とされているが、ベースアップ等に充てた額以外の分についてはどのように使ってもいいのか

答 28 賃金改善実施期間全体で、加算の合計額を上回る賃金改善を行うことが必要であるため、ベースアップ等に充てた額以外の分についても、賞与や一時金等による賃金改善に充てる必要があります。

問 29 「決まって毎月支払われる手当」とはどのようなものか

答 29 決まって毎月支払われる手当には、労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人事情とは関係なく支給される手当を含みますが、以下の諸手当は含みません。

- ・月ごとに支払われるか否かが変動するような手当
- ・労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（通勤手当、扶養手当等）

問 30 その他の職員の範囲は、事業所の判断で決められるのか。また、介護職員とその他職員について、配分割合等のルールは設けられているか

答 30 その他の職員の範囲は各事業所においてご判断ください。また、本部の人事、事業部で働く者など、法人内で介護に従事していない職員については、算定対象サービス事業所における業務を行っているとは判断できる場合には、その他の職員に含めることができます。（2019年 国 Q&A (vol. 2) 問 13 参照）

なお、その他の職員にも配分を行う場合は、介護職員の処遇改善を目的とした補助金であることを十分に踏まえた配分をお願いします。