

介護職員処遇改善加算【香川県版Q & A】(H24.9.10 更新 ver.)

(注) 「加算」は介護職員処遇改善加算, 「交付金」は介護職員処遇改善交付金のことを表します。

(注) 必ず、平成 24 年 3 月 16 日付厚生労働省老健局長通知「介護職員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」(以下「平成 24 年 3 月 16 日付厚生労働省老健局長通知」という。)及び厚生労働省 QA も併せてご確認ください。

項目	質問	回答
1	届出の方法について 交付金の時は法人一括して申請が可能であったが、加算の場合も可能か。	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。(厚生労働省QA(H24.3.16付)問240参照) なお、その場合でも賃金改善所要額の積算根拠については、サービス毎に作成していただきますようお願いいたします。
2	届出の方法について 新規指定の事業者は、本加算を受けられないのか。	新規指定事業者についても、本加算の対象です。 年度の途中で加算の算定を受けようとする介護サービス事業者は、算定を受けようとする月の前々月の末日までに必要書類の提出することとされていますが(平成24年3月16日付厚生労働省老健局長通知)、香川県の場合、毎月1日・15日に新規指定を行っており、 指定申請書類提出期限までに 、加算の届出も行ってください。(事業所番号は空欄にしておいてください) なお、「賃金改善額」については、賃金のうち加算の収入を充当する部分を明確にしてください。(厚労省QA(H24.3.16付)問244参照)
3	対象者の範囲 介護職員の定義とはどういうものか。介護職員以外の職種は対象とならないのか。	指定基準上の訪問介護員等、介護職員、指定(介護予防)小規模多機能型居宅介護従業者(看護師、准看護師として配置されている者を除く。)又は(介護予防)指定認知症対応型共同生活介護の介護従業者として勤務した者が対象であり、他の職種のみに従事している者は対象となりません。(厚生労働省交付金QA問12参照)
4	対象者の範囲 他の職種(看護職等その他の職種)のみに従事してはいないとして加算の対象となる職員とはどのような者か。	看護職員、生活相談員、その他の職種で、当該事業所等において人員基準に定められた必要人員を配置しており、かつ、業務の支障がない範囲で介護職員を兼務し、実際にその業務に従事している者です。この場合人員基準以上に配置され、介護職員と兼務している職員は対象となります。
5	対象者の範囲 法人の役員等が介護業務を行っている場合には、加算の対象となるのか。	法人の役員であっても、介護職員の業務に従事している場合には対象となります。ただし、この場合、この役員に役員報酬ではなく「給与」が支払われており、人員配置表(「介護職員の勤務の体制及び勤務形態一覧表」の中に「介護職員」と記載されている必要があります。
6	賃金改善実施期間 賃金改善実施期間について、「原則4月(年度途中で加算の算定を受けた場合、当該加算を受けた月)から翌年の3月まで」とあるが、現行の介護職員処遇改善交付金制度との賃金改善実施期間が重ならないよう期間を調整してもよいか。	加算は4月からの算定が可能となるため、賃金改善実施期間についても、原則4月(年度の途中で加算の算定を受ける場合は、受けた月)から3月までとなりますが、平成24年度交付金を受けている事業所については、賃金改善実施期間が重複しないように、始期を4月以降(例えば6月から5月)にしてください。(厚生労働省QA(H24.3.16日付)問224)
7	賃金改善実施期間 賃金の支払いが月末締め翌月10日払いの場合、賃金改善実施期間内に入っていないといけなのは、どの月ですか。	「賃金改善実施期間」とは、実際に介護職員の賃金改善を行った月(賃金を支払った月)をいいます。 賃金の支払いが月末締め翌月10日払いの場合、この「翌月」が賃金改善実施期間の中に入っていなければなりません。

介護職員処遇改善加算【香川県版 Q & A】(H24.9.10 更新 ver.)

(注) 「加算」は介護職員処遇改善加算, 「交付金」は介護職員処遇改善交付金のことを表します。

(注) 必ず、平成 24 年 3 月 16 日付厚生労働省老健局長通知「介護職員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」(以下「平成 24 年 3 月 16 日付厚生労働省老健局長通知」という。)及び厚生労働省 QA も併せてご確認ください。

項目	質問	回答
8	賃金の改善の基準点	<p>今まで交付金を受けてきた。平成 23 年度の賃金水準を基準にすると現状では難しいので、加算はあきらめなければならぬか。</p> <p>交付金を受けていた事業所については平成 23 年度の賃金水準から、交付金による改善を行っていた部分を除いた水準と比較します。なお、交付金を受けていなかった事業所については、加算を算定する年度の前年度の賃金水準と比較します。 (厚生労働省 QA(H24.3.16 版問 223 参照))</p>
9	障害福祉サービスの加算との按分	<p>介護保険の訪問介護と障害者自立支援の居宅介護の両方を行っている事業所で、職員も兼務している。介護職員処遇改善加算と福祉・介護職員処遇改善(特別)加算の両方を使って賃金改善をしてよいか。</p> <p>「介護職員処遇改善加算(介護)」と「福祉・介護職員処遇改善(特別)加算(障害)」の両方により賃金改善をすることは可能ですが、別々に処遇改善計画を立て届出をしていただく必要があります。また、賃金改善額を、業務従事割合等により介護と障害の事業分に按分して改善計画を作成し、重複しないようご注意ください。実績報告においても、賃金改善額を介護と障害の事業分に按分し、同一改善額について、両方の加算に重複して計上することのないように注意してください。</p>
10	賃金改善の方法	<p>対象となるすべての介護職員に加算による賃金改善を行わないといけないのか。</p> <p>加算額をどのように配分し賃金改善を行うかは、事業者の判断に委ねられています。よって、対象となるすべての介護職員の賃金改善を行わなければ、加算を受けられないということはありません。 ただし、どのような賃金改善するかについては、すべての介護職員に周知する必要があります。</p>
11	賃金改善の方法	<p>非正規職員を正規職員に昇格させた場合、支給総額の差額分を賃金改善額にあげてよいのですか</p> <p>非正規職員から正規職員への昇格は、賃金改善以外の処遇改善に当たり、本加算の改善額にはなりません。 非正規職員の期間中は、非正規職員の賃金水準より改善した金額を、正規職員の期間中は正規職員の賃金水準より改善した金額を、賃金改善額として計上することができます。</p>
12	賃金改善の方法	<p>職員の増員により、賃金の支給対象人員が増えた場合は、この新規採用職員については、全額を賃金改善額としてよいのですか。</p> <p>職員の増員は、賃金以外の処遇改善に当たり、賃金改善額に含めることはできません。 ただし、新規職員として雇用した場合に支払う賃金と、加算により充当し実際に支払った賃金との差額については賃金改善額の対象となります。(厚生労働省交付金 QA 問 19 参照)</p>

介護職員処遇改善加算【香川県版 Q & A】(H24.9.10 更新 ver.)

(注) 「加算」は介護職員処遇改善加算, 「交付金」は介護職員処遇改善交付金のことを表します。

(注) 必ず、平成 24 年 3 月 16 日付厚生労働省老健局長通知「介護職員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」(以下「平成 24 年 3 月 16 日付厚生労働省老健局長通知」という。)及び厚生労働省 QA も併せてご確認ください。

項目	質問	回答
14	法定福利費について	<p>法定福利費(健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等)における、賃金改善額に応じた事業主負担の増加分です。賃金改善実施期間中に実際に納付されたものを計算することが原則となりますが、法人が負担すべき部分の金額は、保険料の額の計算の対象となった月の末日の属する事業年度の損金の額に算入することができることとされているので、事業者の決算の方法により、保険料納付前の額も含めて差し障りありません。</p> <p>事業主負担の増加分の積算にあたっては、つぎの内容を確認してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> *退職手当共済制度等における掛金等、任意加入とされているものは含みません。 *賃金改善額に応じた事業主負担の増加分であり、当該職員の法定福利費全額ではありません。また、本人負担分は含みません。 *計算にあたっては、厚生労働省のQAのとおり合理的な方法に基づく概算で計算することができるとされています。法定福利費等の事業主負担分の増加分の合理的な計算方法については、次の理由から一律に乗率等の計算方法を示すことは考えておらず、各事業者の実態に応じて妥当と判断される方法により、算定してください。 <ul style="list-style-type: none"> ・職員の就業形態・収入等により加入する社会保険が異なること ・加入する保険者によって適用される保険料率や、事業主と労働者間の負担割合も異なること、その計算方法もそれぞれの制度ごとに様々であること(標準報酬・賃金月額) <p>なお、賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加分を合理的な計算方法により算出する場合は、賃金改善実施期間中に実際に支出する額を考慮してください。</p> <p>なお、前年度の保険料と今年度の保険料の単純な差し引きで増加分を求めることは、保険料率の増加分が含まれるため、合理的な計算方法とは言えないことに注意してください。</p> <p>(厚生労働省交付金 QA○賃金改善の方法について問 7、○実績報告について問 19 参照)</p>
15	キャリアパス等届出書の定量的要件について	<p>定量的要件については、平成 20 年 10 月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善(賃金改善を除く)の内容及び当該改善に要した費用の概算額をすべての介護職員に周知していることです。(平成 24 年 3 月 16 日付厚生労働省老健局長通知参照)</p> <p>具体的な内容については、厚生労働省交付金 QA ○平成 21 年度介護報酬改定を踏まえた処遇改善に関する定量的要件についてを参照にしてください。</p>
16	返還金	<p>加算の算定要件は、賃金改善額が加算による収入額を上回ることであり、加算による収入額を下回るとは想定されませんが、仮に加算による収入額を下回っている場合は、賃金改善実施期間中に一時金や賞与として支給されることが望ましいと考えています。</p> <p>なお、悪質な事例については、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となります。</p> <p>(厚生労働省 QA(H24.3.16 付) 問 237 参照)</p>