

介護職員処遇改善加算【香川県版 Q & A】(H30.12 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 30 年 3 月 22 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 30 年 3 月 22 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	<p>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。</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。(厚生労働省QA(H24.3.16付)問240参照)</p> <p>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。</p>
2	届出の方法について	<p>新規指定事業者についても、本加算の対象です。</p> <p>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を提出することとされていますが(平成30年3月22日付厚生労働省老健局長通知)、香川県の場合、原則として毎月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)</p> <p>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)</p>
3	対象者の範囲	<p>介護職員の定義とはどのようなものか。介護職員以外の職種は対象とならないのか。</p> <p>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。(介護職員処遇改善交付金に関する厚生労働省QA問12参照)</p>
4	対象者の範囲	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>ただし、雇用契約書等における職務内容に、介護職員としての業務が明記されている必要があります。</p>
5	対象者の範囲	<p>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。</p> <p>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のみではなく、労働の対価として「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。</p>
6	賃金改善実施期間	<p>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。</p> <p>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)</p>
7	賃金改善実施期間	<p>賃金の支払が月末締め翌月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。</p> <p>「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。</p> <p>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。</p>

介護職員処遇改善加算【香川県版 Q & A】(H30.12 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 30 年 3 月 22 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 30 年 3 月 22 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、重複しないようにご注意ください。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うか。</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。(介護職員処遇改善交付金に関する厚生労働省 Q & A 問 19 参照)</p>

介護職員処遇改善加算【香川県版 Q & A】(H30.12 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 30 年 3 月 22 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 30 年 3 月 22 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
13	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額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額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>(介護職員処遇改善交付金に関する厚生労働省Q & A ○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>
14	キャリアパス要件について	<p>職位(例:介護主任、副主任、班長等)や職責又は職務内容(どのような責任を負うか、あるいはどのような職務に従事するか)等に応じた任用等の要件とは、介護福祉士等の資格要件、経験年数、介護技術、研修受講歴、過去に従事していた職務内容等の多様な要件が相互に関係し合う形式となることを想定しています。</p> <p>(介護職員処遇改善交付金に関する厚生労働省Q & A ○キャリアパスに関する要件について問 6 参照)</p>
15	キャリアパス要件について	<p>職務や職能に応じた等級を定め、それに応じた基本給を定めるといった手法や、役職、資格、能力、経験又は職務内容等に応じた手当を定めるといった手法、あるいはそれらが総合的に連動する手法等が考えられます。</p> <p>なお、「賃金体系を定める」とは、賃金体系を明確化することを求めているものであり、ベースアップをすることまでを求めているわけではありません。</p> <p>(介護職員処遇改善交付金に関する厚生労働省Q & A ○キャリアパスに関する要件について問 7 参照)</p>
16	キャリアパス要件について	<p>下記のような目標が考えられますが、事業所において、運営状況や介護職員のキャリア志向等を踏まえ、適切に設定してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、介護職員が技術・能力(例:介護技術、コミュニケーション能力、協調性、問題解決能力、マネジメント能力等)の向上に努めること。 ・事業所全体での資格等(例:介護福祉士、介護職員初任者研修等)の取得率向上に努めること。 <p>(介護職員処遇改善交付金に関する厚生労働省Q & A ○キャリアパスに関する要件について問 10 参照)</p>

介護職員処遇改善加算【香川県版 Q & A】(H30.12 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 30 年 3 月 22 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 30 年 3 月 22 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	
17	キャリアパス要件について	<p>キャリアパス要件(Ⅱ)の「具体的な取組み」として、「資質向上のための計画に沿って～」とあるが、「資質向上のための計画」とはどのようなものが考えられるか。</p>	<p>「資質向上のための計画」については、特に様式や基準等を設けておらず、事業者の運営方針や事業者が求める介護職員のキャリア志向に応じて適切に設定してください。</p> <p>なお、当該計画については計画期間等の定めは設けておらず、必ずしも賃金改善実施期間と合致している必要はありません。</p> <p>(介護職員処遇改善交付金に関する厚生労働省 Q & A ○キャリアパスに関する要件について問 11 参照)</p>
18	キャリアパス要件について	<p>キャリアパス要件(Ⅱ)の「介護職員の能力評価」とは、どのようなものが考えられるか。</p>	<p>個別面談や、自己評価に対し先輩職員・サービス提供責任者・ユニットリーダー・管理者等が評価を行う手法が考えられます。</p> <p>(介護職員処遇改善交付金に関する厚生労働省 Q & A ○キャリアパスに関する要件について問 13 参照)</p>
19	キャリアパス要件について	<p>キャリアパス要件(Ⅲ)の「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的に昇給を判定する仕組みを設けていること。」と、既存のキャリアパス要件(Ⅰ)との具体的な違いは何か。</p>	<p>キャリアパス要件(Ⅰ)については、職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備することを要件としていますが、昇給に関する内容を含めることまでは求めています。</p> <p>一方、キャリアパス要件(Ⅲ)については、経験、資格又は評価に基づく昇給の仕組みを設けることを要件としています。</p> <p>なお、昇給の方式については、基本給による賃金改善が望ましいですが、手当、賞与等による昇給(賃金改善)でも構いません。</p> <p>(厚生労働省 QA (H29.3.16 日付) 問 1,3 参照)</p>
20	キャリアパス要件について	<p>キャリアパス要件(Ⅲ)の昇給の基準として「資格等」が挙げられているが、これにはどのようなものが含まれるのか。</p>	<p>「介護福祉士」のような資格や、「実務者研修修了者」のような一定の研修の修了を想定しています。また、「介護福祉士資格を有して当該事務所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組み」については、介護職員として職務に従事することを前提としつつ、介護福祉士の資格を有している方が、「介護支援専門員」や「社会福祉士」など、事業所が指定する他の資格を取得した場合に昇給が図られる仕組みを想定しています。</p> <p>また、必ずしも公的な資格である必要はなく、例えば、事業所等で独自の資格を設け、その取得に応じて昇給する仕組みを設ける場合も要件を満たします。ただし、その場合にも、当該資格を取得するための要件が明文化されているなど、客観的に明らかとなっていることが必要です。</p> <p>(厚生労働省 QA (H29.3.16 日付) 問 6 参照)</p>

介護職員処遇改善加算【香川県版 Q & A】(H30.12 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 30 年 3 月 22 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 30 年 3 月 22 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
21	キャリアパス要件について	キャリアパス要件(Ⅲ)に「一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み」とあるが、一定の基準とは具体的にどのような内容を指すのか。また、「定期」とは、どの程度の期間まで許されるのか。	昇給の判定基準については、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることが必要です。また、判定の時期については、事業所の規模や経営状況に応じて設定して差し支えありませんが、明文化されていることを要します。 (厚生労働省 QA (H29.3.16 日付) 問 7 参照)
22	周知について	職員への周知はどのように行うのか。	賃金改善計画等の周知については、全従事者が閲覧できる掲示板等への掲示や全従事者への文書による通知等が考えられますが、各法人・事業所において適切な方法で実施することが必要です。(厚生労働省 QA (H24.3.16 版問 231 参照) なお、周知した証明となる資料(例:周知会で配布した資料や出席者名簿、職員のサインや押印等のある回覧資料、周知会や掲示物の写真等)を必ず残しておいてください。県の実地指導等で確認することがあります。
23	返還金	実績報告で、賃金改善額が加算額を下回った場合、これまでの交付金と同様、返還する必要があるのか。	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。 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。 (厚生労働省 QA(H24.3.16 付) 問 237 参照)