

介護職員等特定処遇改善加算【香川県版Q & A】(令和元年8月26日)

(注) 必ず、平成31年4月12日付厚生労働省老健局長通知「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」及び厚生労働省老健局Q & Aと併せてご確認ください。

	項目	質問	回答
1	設定方法について	現に賃金が年額440万円以上の者を「経験・技能のある介護職員」を設定する人数に含めてよいか。	含めてよい。
2	対象人数について	「その他の職種」で現に440万円以上の者は特定加算の賃金改善の対象とならないとあるが、「その他の職種」の平均賃金改善額を計算する際の対象人数に含めてよいか。	含む。常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能。 「厚生労働省2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.1)」問12.問13を参照。
3	届出について	小規模事業所で、月額平均8万円以上の賃金改善が行えなくても、加算の取得は可能か。	可能だが、合理的な理由を記載した理由書を提出すること。「厚生労働省2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.1)」問11を参照。 なお、任意の様式については、かがわ介護情報ネットに掲載。
4	兼務について	生活相談員は、「その他の職種」に該当するが、介護業務を兼務すれば、「経験・技能のある介護職員」に区分してよいか。	可能。 なお、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なうかについては、労働実態等を勘案して、事業所内で判断すること。「厚生労働省2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.2)」問16を参照。
5	経験・技能のある介護職員について	「経験・技能のある介護職員」について、介護福祉士以外の条件はあるのか。	特に示されていない。 勤続年数10年以上の介護職員を基本としているが、勤続10年の考え方については、「厚生労働省2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.1)」問4を参照。
6	経験・技能のある介護職員について	介護職として20年以上の経験があっても、介護福祉士でなければ、「他の介護職員」という取扱いになるのか。	そのとおり。
7	設定人数について	法人で一括申請する場合、法人全体で、事業所の数に応じた「月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金総額が年額440万円以上の経験・技能のある介護職員」が設定できればよいか。	そのとおり。 法人で一括申請する場合、各事業所で1人以上設定する必要はない。「厚生労働省2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.1)」問15を参照。

介護職員等特定処遇改善加算【香川県版Q & A】(令和元年8月26日)

(注) 必ず、平成31年4月12日付厚生労働省老健局長通知「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」及び厚生労働省老健局Q & Aと併せてご確認ください。

	項目	質問	回答
8	合理的理由について	法人内に3事業所がある。うち1事業所は小規模であり、月額平均8万円以上の賃金改善が見込めない場合は、他の事業所に対応するのか。	事業所の数に応じて、月額平均8万円以上となる者を設定する必要があるため、法人内の他の事業所に対応することは可能。
9	配分方法について	法人で一括して申請する場合、その中には、「月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金総額が年額440万円以上の経験・技能のある介護職員」を設定できていない事業所にも、配分は可能か。	可能。 ただし、法人全体における配分方法については、「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」(老発0412第8号)を参照。
10	サービス提供体制強化加算について	サービス提供体制強化加算について、特定加算Iを取得するには、最も上位の区分が必要なのか。 また、上位の区分でなくても、特定加算を取得できるのか。	特定加算Iを取得するには、最も上位の区分を算定していること。 上位の区分でない場合は、特定加算IIを取得できる。
11	賃金改善実施期間について	計画書には、賃金改善実施期間について原則10月から3月と記入することと記載しているが、その期間にしなければならないのか。	現行の加算と同様に、加算算定月数と実施期間月数が同じであればよい。 例：加算算定期間は10月～3月、実施期間は12月～5月
12	様式7について	改善なしの欄はどういう意味か。	賃金改善を行なう職員に加え、賃金改善を行わない職員についても、平均改善額の計算を行うにあたり、職員に含めることになるため。「厚生労働省2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.1)」問13を参照。

介護職員等特定処遇改善加算【香川県版Q & A】(令和元年8月26日)

(注) 必ず、平成31年4月12日付厚生労働省老健局長通知「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」及び厚生労働省老健局Q & Aと併せてご確認ください。

	項目	質問	回答
13	様式7について	本部の人事、事業部等で働く者等、法人内で介護に従事していない職員について、「その他職種」に区分するが、様式7にどのように記載すればよいのか。	各事業所に合理的に振り分けても、これらの職員だけで様式7を作成してもよい。
14	様式7について	兼務している場合、区分することは可能となっているが、兼務割合に応じて区分するのか、それとも区分せずに割合の大きい方へグループ分けしてもよいのか。	どちらでも可能。「厚生労働省2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.2)」問16を参照。
15	様式7について	兼務割合に応じて「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」に区分する場合、様式7は、2つのグループにそれぞれ記載する必要があるか。	2つのグループの職員名欄にそれぞれ下記のように記載すること。 例：「香川 太郎(兼)③」
16	様式7について	2つのグループに記載する場合、賃金総額も兼務割合で按分する必要があるのか。	賃金総額については、兼務割合で按分すること。
17	計画書について	⑥ii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額については、どの期間の賃金総額と比較すればよいのか。	賃金改善実施期間と同じ期間の前年度の期間と比較する。

介護職員等特定処遇改善加算【香川県版Q & A】(令和元年8月26日)

(注) 必ず、平成31年4月12日付厚生労働省老健局長通知「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」及び厚生労働省老健局Q & Aと併せてご確認ください。

	項目	質問	回答
18	賃金改善方法について (7/25 セミナー 質疑応答)	処遇改善加算は当初、給与のベースアップを基本として賞与の見直しやベースアップに当てているが、特定処遇改善加算は現行の処遇改善加算とは違うものとして考えてよいか。	違うものとして考えてよい。
19	賃金改善方法について (7/25 セミナー 質疑応答)	現行加算は給与のベースアップで支給しているが、特定加算は手当、一時金で支給することによいか。	国は、特定加算についても、基本的には、基本給による賃金改善が望ましいとしているが、手当として分けておくことも考えられる。
20	設定人数について (7/25 セミナー 質疑応答)	加算算定対象サービスの通所介護に総合事業は入らないのか。もし入るとしたら、事業所が1つ増えることになるので、デイサービスでは、2人必要となる。どのように対応すればよいか。	事業所において、介護給付サービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に行っており、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、法人単位の取扱いを適用するのではなく、同一事業所とみなす。「厚生労働省2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.2)」問12を参照。
21	事業所の取扱いについて (7/25 セミナー 質疑応答)	(介護予防)短期入所生活介護は、介護予防は一体的で一つの事業所として考えてよいのか。介護予防は介護予防で指定をとっているため、事業所は短期入所生活予防とで2つになる。2人必要という説もある。でもそれは介護予防として一体的にしているのではおかしいのではないかという議論があった。そこで1人いればいい、ということの良いのか。事業所の区分をはっきり知りたい。	1つの事業所と考えてよい。 「2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.2)」問12を参照。
22	設定対象者について (7/25 セミナー 質疑応答)	その他の職種の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこととあるが、当初賃金改善対象者であっても超える時点で対象から外れるということなのか。	当初賃金改善対象者であっても、440万円を超えた場合、本加算の対象外となる。

介護職員等特定処遇改善加算【香川県版Q & A】(令和元年8月26日)

(注) 必ず、平成31年4月12日付厚生労働省老健局長通知「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」及び厚生労働省老健局Q & Aと併せてご確認ください。

	項目	質問	回答
23	様式7、様式2(計画書)について	賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担分の増加分を含めずに記載するのか。	様式2(計画書)、様式7の賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担分の増加分を含めてよい。 (ただし、年額440万円以上になる者(見込額)については、法定福利費を除いた額で判断することになる。)
24	届出について	サービス提供体強化加算の届出の写しとはどのような書類か。	指定申請の際、提出した届出のコピーを提出すること。 (参考) かがわ介護保険情報ネット>事業者支援情報>指定届出・様式集>介護給付費算定に係る体制等に関する届出書 例: 通りハであれば様式39号
25	様式2添付1について	一体的なサービスをしている事業所はどのように記載すればよいのか。	指定権者、サービス名、介護職員等特定処遇改善加算額(見込額)の欄については、それぞれ記載すること。賃金改善所要額(見込額)については、まとめて記載してもよい。
26	総合事業について (7/25 セミナー 質疑応答)	総合事業の訪問型独自サービスは特定加算の対象になるのか。加算率は訪問介護と同額でよいのか。	独自サービスについては、指定権者(市・町)に問い合わせること。

介護職員等特定処遇改善加算【香川県版Q & A】(令和元年8月26日)

(注) 必ず、平成31年4月12日付厚生労働省老健局長通知「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」及び厚生労働省老健局Q & Aと併せてご確認ください。

	項目	質問	回答
27	前年度の賃金総額との比較について (7/25 セミナー 質疑応答)	新入社員や、中途採用職員で前年度の当該期間の賃金データの全部もしくは一部がない職員の賃金はどのように考えたらよいのか。例えば、同じ条件で推定すればよいのか。	そのとおり。 (現行の処遇改善加算と同じ)
28	賃金改善実施期間について	「2019年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) (令和元年7月23日)」の問20について、特定加算算定前の4月～10月分の賃金改善に特定加算を充てることは可能とあるが、賃金改善実施期間はどのようにすればよいのか。	加算算定期間と改善実施期間の月数は一致しなければならない。今年度の加算算定対象月は10月～3月であり、10月より前に行っていた賃金改善の賃金改善実施期間は、原則、10月～3月となる。