

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【香川県版 Q&A】(R4.7 更新 ver.)

厚生労働省通知「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 (Vol. 1075) (令和 4 年 5 月 16 日)」及び同省 Q&A (※) と併せて御確認ください。なお、今後、同省の通知等により変更になる可能性があります。

※厚生労働省 Q&A…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 Q&A (令和 3 年 6 月 29 日), 令和 3 年度介護報酬改定に関する Q&A (vol.1) (令和 3 年 3 月 19 日), 2019 年度介護報酬改定に関する Q&A (vol.1) (平成 31 年 4 月 12 日), 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), 2019 年度介護報酬改定に関する Q&A (vol.3) (令和元年 8 月 29 日), 2019 年度介護報酬改定に関する Q&A (vol.4) (令和 2 年 3 月 30 日)
Q&A (平成 29 年 3 月 16 日), Q&A (平成 27 年 4 月 30 日), Q&A (平成 24 年 3 月 16 日・3 月 30 日), Q&A (平成 24 年 4 月 25 日)

【特定】 ……介護職員等特定処遇改善加算の質問

【共通】 ……介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算に共通する質問

	項目	質問	回答
1	設定人数	【特定】 法人内に 3 事業所ある。うち 1 事業所は小規模であり、月額平均 8 万円以上の改善または改善後年収 440 万円の介護職員が見込めない場合は、他の事業所で対応するのでよいか。	お見込みのとおり。
2	兼務職員の取扱い	【特定】 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。	「経験・技能のある介護職員」の定義に該当すれば可。
3	配分方法	【特定】 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か。	必ずしも全員に加算する必要はなく、事業所の判断となる。
4	実績報告	【特定】【実績報告書】 特定加算において「その他の職種の賃金改善後の賃金の	年額 440 万円を超えた賃金部分については、事業所の持ち出しによる改善額として取

		見込額が年額 440 万円を上回らないこと」とあるが、賃金改善実施期間において、年額 440 万円を超えた場合はどのように取り扱うのか。	り扱い、実績報告には計上しないこと。独自の賃金改善額とは異なる。
5	前年度の賃金総額	【特定】【計画書】 ⑥ ii) 前年度の賃金の総額【基準額 2】と⑦平均賃金改善額 i) 前年度の賃金の総額 (A, B, C の総額) は一致するのでよいのか。	原則、一致する。
6	平均賃金改善額	【特定】【計画書】 別紙様式 2-1 (2) ⑦平均賃金改善額について、C その他の職種に不支給の場合、i ~ iii の記載はいるのか。	不要。 実際に支給するグループのみ記載で可。
7	経験・技能のある介護職員	【特定】 介護福祉士の資格を有する以外の条件はあるのか。	特に示されていない。所属する法人等における勤続年数 10 年以上の介護職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業者の裁量で設定すること。
8	経験・技能のある介護職員	【特定】 「経験・技能のある介護職員」の中で最低 1 人以上の「月額平均 8 万円以上の改善」または「改善後の賃金年額が 440 万円以上」を判断するにあたり賃金に含める範囲はどこまでか。	「2019 年度介護報酬改定に関する Q&A (vol. 1) (平成 31 年 4 月 12 日) 問 7」を参照。
9	計画書	【共通】【計画書】 別紙様式 2-1 において、「※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック (✓)」とあるが、☑した場合は、以下の内容は記載不要になるのか。	記載等が必要。 前年度の計画書の記載内容と変更がなくても☑した上で、内容の記載および該当する項目に☑をすること。
10	実績報告	【共通】 区分限度支給基準額を超えたサービスに係る加算額を合算した額及びその内訳を記載する必要はないのか。	「平成 24 年度介護報酬改定に関する Q&A (vol. 3) 問 16 を参照。 加算額の内訳については、区分支給限度額を超えたサービスに係る介護職員 (等特定) 処遇改善加算額を徴収した場合は、介護職員 (等特定) 処遇改善加算総額につい

			て、保険請求対象分の処遇改善加算額と保険対象外サービス分の処遇改善加算額の事業所別・サービス別の内訳を記した資料（任意様式）を添付。
11	提出先	【共通】 各指定権者への計画書、実績報告の提出は必要なのか。	必要。
12	変更届	【共通】【実績報告書】 職員の増減等により基準額1～3が度々、変更する場合、その都度、変更届を提出しなければならないのか。	厚生労働省通知（Vol.993）（令和3年6月29日）問1のとおり、変更届の提出は不要。ただし、実績報告書の提出時に別紙様式3-1「⑥その他」に変更理由について説明が必要。
13	変更届	【共通】【実績報告書】 計画書時に記載した賃金改善項目に変更がある場合、変更届が必要なのか。	不要。 変更届が必要な場合は、厚生労働省通知（vol.1075）（令和4年5月16日）7（1）に該当する場合には限られる。
14	賃金改善実施期間	【共通】 原則4月から翌年の3月だが、変更はできないのか。	賃金改善期間の重複が発生するなどの理由がある場合は賃金改善実施期間を6月から翌年5月までとするなどの変更が可。 なお、加算算定月数と賃金改善実施期間の月数は同じにすること。
15	前年度の賃金総額について	【共通】【計画書】 前年の1月～12月の実績に基づいて記載することとなっているが、別紙様式2-1(1)④ア～エは、支払月ベースで考えてよいのか。	原則、支払月ベースで賃金総額を記載。 なお、前年の1月～12月の間に、加算による支給が含まれていない場合は、支給したと想定して金額を記載。
16	職員の増減	【共通】 前年度と申請年度で、職員の増減により、適切な賃金総額が算出できないが、どうすればよいか。	前年度と申請年度とで職員数が異なるため前年度の賃金実績によることが適当でない場合等、前年の1月～12月の賃金実績によりがたい理由がある場合は、実態に即した賃金見込額を算出。 「2019年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.4）（令和2年3月30日）問4」及び「令和3年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（令和3年3月19日）問22」を参照。

			例：比較時点において勤務実績のない職員は、当該職員と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する など
17	独自の賃金改善額	【共通】【計画書】 独自の賃金改善額とは、どのようなものを記載すればよいか。	「2019年度介護報酬改定に関するQ&A (vol.4) (令和2年3月30日) 問6」を参照。
18	独自の賃金改善額	【共通】 前年度の独自の賃金改善額について、前年度の(特定)処遇改善加算額を上回ったものは、独自の改善とみなしてよいか。	お見込みのとおり。
19	特別事情届出書	【共通】 当該様式が必要な場合はどのような時ですか。	事業の継続を図るために、介護職員(特定加算を算定している場合はその他職種も含む。)の賃金水準(加算による賃金改善分を除く。)を引き下げた上で賃金改善を行う場合に限る。 (事業の継続が可能にもかかわらず経営の効率化を図るといった理由で、介護職員の賃金水準を引き下げることが不可。)
20	証明する資料	【共通】 計画書の最後に証明資料の☑欄がある。処遇改善加算等の区分によっては、すべて☑できないがよいのか。	お見込みのとおり。
21	証明する資料	【共通】 就業規則に変更があった場合、賃金に関する部分でない場合は提出不要か?改定概要を記載した別紙が必要か?	提出不要。 各法人・各事業所で適切に保管しておくこと。 (県の実地指導等で確認することがあります。)
22	法定福利費(計画書)	【共通】【計画書】 計画書(1)④i)及びii)(ア)について、法定福利費等の事業主負担増加分に、標準報酬月額等の等級変更により、翌年度に増額が見込まれる社会保険料等を推計し、含めてよいか。	原則として、実際に賃金改善実施期間内に納付すると見込まれる額を含めてよい。

23	法定福利費 (実績報告書)	【共通】【実績報告書】 ② i) (a)「本年度の賃金の総額」について、法定福利費等の事業主負担増加分は、どのように実績報告に含まればよいのか。	原則として、実際に賃金改善実施期間内に納付した額を含めればよい。
24	加算の返還について	【共通】 提出期限までに実績報告が行なわれない場合は、実施期間中の当該加算は全額返還となるのか。	加算の算定要件で実績報告を行うこととしており、指定権者が実績報告の提出を求める等の指導を行っているにも関わらず、実績報告の提出を行わない場合は、不正請求として全額返還となる。