

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	QA発出時期等
<p>特定加算の介護職員間の平均の賃金改善額の配分ルールが見直されたとのことであるが、具体的な取扱いはどのように なるのか。</p>	<p>・特定加算について、事業所内でのより柔軟な配分を可能とする観点から、平均賃金改善額について、「経験・技能のある介護職員」は、「その他の介護職員」と比較し、「2倍以上」から「より高くする」ことに見直すものである。 これに伴い、配分ルールの見直しを行う場合は、労使でよく話し合いの上、設定されたい。 ・なお、「月額8万円の改善又は改善後の賃金が月額440万円以上」の者は、引き続き設定する必要があることに留意されたい。</p>	<p>3.3.19事務連絡 介護保険最新情報vol.941「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）」の送付について [16]</p>
<p>事業所内での配分方法を決めるにあたり、「他の介護職員」を設定せず、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」のみの設定となることは想定されるのか。</p>	<p>・事業所毎に、「経験・技能のある介護職員」のグループを設定することが必要であるが、介護職員の定着が進み、勤続年数が長くなったこと等により、当該事業所で働く介護職員全てが、「経験・技能のある介護職員」であると認められる場合には、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」のみの設定となることも想定される。 ・この場合における配分ルールについては、当該事業所における「経験・技能のある介護職員」の平均賃金改善額が、「その他の職種」の平均賃金改善額の2倍より高いことが必要である。 ※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）問14は削除する。</p>	<p>3.3.19事務連絡 介護保険最新情報vol.941「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）」の送付について [17]</p>
<p>事業所における配分方法における「ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の賃金改善額を上回らない場合等はこの限りでないこと。」とは、どのような意味か。</p>	<p>・特定加算については、介護職員の処遇改善という趣旨を損なわない程度で、介護職以外の職員も一定程度処遇改善を可能とする柔軟な運用を認めることとしており、この具体的な配分方法として、他の介護職員の平均賃金改善額については、その他の職種の平均賃金改善額の2倍以上となることを求めている。 ・ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額を上回らない場合においては、柔軟な取扱いを認め、両グループの平均賃金改善額が等しくなる（1：1）までの改善を可能とするものである。 なお、その他の職種全体では他の介護職員の平均賃金額を上回る場合であっても、その他の職種のうち、他の介護職員の平均賃金額を上回らない職種については、当該職種に限り、他の介護職員と平均賃金改善額が等しくなるまでの改善を行うことも可能である。 ※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）問11は削除する。</p>	<p>3.3.19事務連絡 介護保険最新情報vol.941「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）」の送付について [18]</p>
<p>介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に運営している場合であっても、月額8万円の改善又は年収440万円となる者を2人設定する必要があるのか。また、その場合の配分ルール（グループ間の平均賃金改善額1：1：0.5）はどのような取扱いとなるのか。</p>	<p>・事業所において、介護給付の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、同一事業所とみなし、月額8万円の改善又は年収440万円となる者を1人以上設定すること －配分ルールを適用することにより、特定加算の算定が可能である。 ・なお、介護給付のサービスと予防給付のサービス（通所リハビリテーションと予防通所リハビリテーションなど）についても同様である。 ・また、特別養護老人ホーム等と併設されている又は空所利用型である短期入所生活介護、介護老人保健施設等と短期入所療養介護についても、同様に判断することが可能であるとともに、これらについては、介護老人福祉施設又は介護老人保健施設等が特定加算を算定している場合において、短期入所生活介護等においても、同じ加算区分を算定することが可能である。（短期入所生活介護等において特定加算（1）を算定する場合は、体制等状況一覧表における「併設本体施設における介護職員等特定処遇改善加算1の届出状況」（あり/なし）の欄について、「あり」と届け出ること。） ※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）問12は削除する。</p>	<p>3.3.19事務連絡 介護保険最新情報vol.941「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）」の送付について [19]</p>
<p>職場環境等要件について、届出に係る計画の期間中に実施する処遇改善の内容を全ての職員に周知していることとあるが、毎年度新たな取組を行わなければならないのか。</p>	<p>・介護職員等特定処遇改善加算における職場環境等要件については、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の推進」及び「やりがい・働きがいの醸成」について、それぞれ1つ以上（令和3年度は、6つの区分から3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上）の取組を行うことが必要である。 ・職場環境等要件については、令和3年度改定において、計画期間における取組の実施が求められることとされたが、これは毎年度新たな取組を行うことまで求めるものではなく、前年度と同様の取組を当該年度に行うことで、当該要件を満たすことも可能であること。 ※2019年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.1）（平成31年4月13日）問2は削除する。</p>	<p>3.3.19事務連絡 介護保険最新情報vol.941「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）」の送付について [20]</p>
<p>見える化要件について、令和3年度は算定要件とされないこととあるが、令和3年度においては特定加算に基づく取組を公表する必要はないのか。</p>	<p>当該要件については、処遇改善加算及び特定加算の取得状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容に関する公表を想定しているため、令和3年度においては要件としては求めず、令和4年度からの要件とする予定。</p>	<p>3.3.19事務連絡 介護保険最新情報vol.941「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）」の送付について [21]</p>
<p>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において、「これにより難しい合理的な理由がある場合」の例示及び推計方法例が示されているが、勤続年数が長い職員が退職し、勤続年数の短い職員を採用した場合等は、これに該当するのか。またどのように推計するのか。</p>	<p>・賃金改善の見込額と前年度の介護職員の賃金の総額との比較については、改善加算及び特定加算による収入額を上回る賃金改善が行われていることを確認するために行うものであり、勤続年数が長い職員が退職し、職員を新規採用したことにより、前年度の介護職員の賃金の総額が基準額として適切でない場合は、「これにより難しい合理的な理由がある場合」に該当するものである。 ・このような場合の推計方法について、例えば、前年度の介護職員の賃金の総額は、 －退職者については、その者と同職であった勤続年数等が同等の職員が、前年度に籍していなかったものと仮定した場合における賃金総額を推定する －新規採用職員については、その者と同職であった勤続年数等が同等の職員が、前年度に籍したものと仮定した場合における賃金総額を推定する 等が想定される。 ・具体的には、 －勤続10年の者が前年度10人働いていたが、前年度末に5人退職し －勤続1年目の者を今年度当初に5人採用した場合には、 仮に、勤続年数が同一の者が全て同職であった場合、前年度、 －勤続10年の者は5人在籍しており、 －勤続1年の者は15人在籍していたものとして、 賃金総額を推計することが想定される。 <推計の例>勤続年数が同一の者が全て同職の場合 ※表は省略、事務連絡に掲載あり</p>	<p>3.3.19事務連絡 介護保険最新情報vol.941「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）」の送付について [22]</p>
<p>処遇改善計画書において「その他の職種（C）には、賃金改善前の賃金が既に年額440万円を上回る職員の賃金を含まないこと。」との記載があるが、年額440万円を上回る職員は「前年度の一月当たりの常勤換算職員数」についてどのように取り扱うのか。</p>	<p>2019年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.1）（平成31年4月13日）問13のとおり、平均賃金額の計算における母集団には、賃金改善を行う職員に加え、賃金改善を行わない職員も含めることとしており、年額440万円を上回る職員も、「前年度の一月当たりの常勤換算職員数」に含めることとなる。</p>	<p>3.3.19事務連絡 介護保険最新情報vol.941「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）」の送付について [23]</p>

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	QA発出時期等
<p>処遇改善計画書の作成時においては、特定加算の平均的賃金改善額の配分ルールを満たしており、事業所としても適切な配分を予定していたものの、職員の急な退職等によりやむを得ず、各グループに対して計画通りの賃金改善を行うことができなくなった結果、配分ルールを満たすことができなかった場合、どのような取扱いとすべきか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の退職等のやむを得ない事情により、配分ルールを満たすことが困難になった場合は、実績報告にあたり、合理的な理由を求めることとする。〔令和2年度実績報告書においては、申出方法は問わないが、令和3年度においては、「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」（令和3年3月16日老発0316第4号）でお示しした実績報告書（様式3-1）の「⑥その他」に記載されたい。〕 ・なお、その場合でも、特定加算による収入額を上回る賃金改善が必要である。 	<p>3.3.19 事務連絡 介護保険最新情報vol.941 「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）」の送付について 〔24〕</p>
<p>介護福祉士の配置等要件について、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たさないことにより、入居生活継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が常態化し、3か月前以上継続した場合には、変更の届出を行うこととされているが、喀痰吸引を必要とする利用者の割合以外にどの要件が認められるのか。</p>	<p>入居継続支援加算及び日常生活継続支援加算における喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件に加え、日常生活継続支援加算の新規入所者の要介護度や認知症日常生活自立度に係る要件が含まれるものである。</p>	<p>3.3.19事務連絡 介護保険最新情報vol.941「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）」の送付について 〔25〕</p>
<p>令和2年4月分の介護職員処遇改善加算又は特定処遇改善加算を算定する場合、介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書の提出期限はいつまでか。</p>	<p>令和2年4月分の介護職員処遇改善加算又は特定処遇改善加算を取得しようとする介護サービス事業所等は、令和2年4月15日までに介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書を提出する必要がある。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について 〔1〕</p>
<p>地域密着型サービスの事業所であって、所在する市町村以外の市町村から地域密着型サービスの指定（みなし指定を含む。）を受けている事業所等において、介護職員処遇改善加算又は特定処遇改善加算を算定する場合、介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書については、どのように記載すればいいのか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・指定権者毎に、以下の記載例を参考に、別紙様式2-2（介護職員処遇改善計画書（施設・事業所別個表））又は別紙様式2-3（介護職員等特定処遇改善計画書（施設・事業所別個表））を作成することとなる。 ・なお、この場合においても賃金改善の計画については、1つのものとして作成することとなる。 <p>（参考：記載例） ※表は省略、事務連絡に掲載あり</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について 〔2〕</p>
<p>保険給付の訪問介護と総合事業における従前相当の訪問介護を実施している場合で、同一事業所とみなしたときの介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書（実績報告書）については、どのように記載するのか。</p>	<p>本Q&A問2と同様に扱われたい。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について 〔3〕</p>
<p>介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書において、介護職員（職員）の賃金の総額を計算するに当たり、「なお、これにより難しい合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により前年度の（介護職員）の賃金の総額を推定するものとする」とされているが、「これにより難しい合理的な理由がある場合」とは、例えばどのような場合を想定しているのか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・これにより難しい合理的な理由がある場合としては、例えば、 <ul style="list-style-type: none"> -前年の10月に事業所を新設した等サービス提供期間が12ヶ月に満たない場合、 -申請する前年度において職員の退職などにより職員数が減少し、基準額となる賃金総額として適切でない場合、 -前年（1～12月）の途中から事業規模の拡大又は縮小を行い、申請年度においては、変更後の事業規模で実施する予定である等、当該年度の賃金総額として適切な規模に推定する必要がある場合 等を想定している。 ・なお、具体的な推計方法については、例えば、 <ul style="list-style-type: none"> -サービス提供期間が12ヶ月に満たない場合は、12ヶ月サービスを提供していたと仮定した場合における賃金水準を推計すること -事業規模を拡大した場合は、比較時点にいない職員について、当該職員と同職であって、勤務年数等が同等の職員の賃金水準で推計すること <p>等が想定される。</p> <p>また、複数介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業所において、当該申請に係る事業所等に増減があった場合は、変更の届出が必要とされているが、例えば、事業所が増加することにより、職員も増えた場合における推計方法は、当該職員と同職であって勤務年数等が同等の職員の賃金水準で推計し、前年度（前年1～12月）の賃金総額を推計することが想定される。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について 〔4〕</p>
<p>令和2年度の介護職員処遇改善加算又は特定処遇改善加算を算定するに当たり、介護職員処遇改善加算又は特定処遇改善加算の「前年度の賃金の総額」を算出する場合の「賃金の総額」や「加算の総額」、「各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、どのように記載すればいいのか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金改善の見込額の算出に当たっては、前年度の賃金の総額等と加算の見込額を比較し計算することとしているが、前年度の賃金の総額等については、原則、加算を取得する前年の1月～12月の実績に基づき記載することを想定している。 ・令和元年10月から特定処遇改善加算を算定している場合の令和2年度の当該加算の取扱いに関しては、 <ul style="list-style-type: none"> -特定処遇改善加算の総額については、10月～12月の実績（10月から算定した場合は、10月サービス提供分について、12月に各都道府県の国保連から支払われた収入）から12ヶ月分を推計（10月サービス提供分の介護報酬総単位数を用いて計算）し、 -前年度の介護職員（職員）の賃金の総額について、特定処遇改善加算の総額（12ヶ月分を推計した額）と同額を前年度の介護職員（職員）の賃金の総額に含めて計算すること（独自の賃金改善を行っている場合は、当該額を含めること） 等が想定されるが、個別の状況に応じ判断されたい。 ・なお、独自の賃金改善を行っていない場合には、特定処遇改善加算の総額（12ヶ月分を推計した額）と同額が前年度の介護職員（職員）の賃金の総額に含まれることから、相殺されることとなる。 ・また、本項目については、「賃金改善の見込額」が「処遇改善加算の見込額」を上回ることを確認するものであり、独自の賃金改善額についても前年の1月～12月の実績に基づき記載することを想定している。 	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について 〔5〕</p>
<p>介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書における「前年度における介護サービス事業者等の独自の賃金改善額」には、どのようなものを記載するのか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書を提出する前年度において介護サービス事業者等が、加算額を上回る賃金改善を行うために実施した賃金改善額（初めて処遇改善加算を取得した年度（交付金を取得している場合については交付金を初めて取得した年度）以降に、新たに行ったものに限る。手当や定期昇給によるものなど賃金改善の手法は問わない。）について、記載することを想定している。 ・なお、このため、加算額を上回る賃金改善を行うために実施した「以前から継続している賃金改善」についても記載することは可能である。 	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について 〔6〕</p>
<p>介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書において、様式2-1の「(3)賃金改善を行う賃金項目及び方法」のうち、「イ介護職員処遇改善加算」と「ロ介護職員等特定処遇改善加算」の「具体的な取組内容」で、記載が求められる「（上記取組の開始時期）」は、どの時点の年月を記載するのか。</p>	<p>「イ介護職員処遇改善加算」については、初めて介護職員処遇改善加算を取得した年月を、「ロ介護職員等特定処遇改善加算」については、特定処遇改善加算を取得した年月を記載することを想定している。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について 〔7〕</p>

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	QA発出時期等
<p>介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書に「加算対象となる職員の勤務体制及び資格要件を確認しました。」の欄があり、証明する資料の例として、介護福祉士登録証があるが、この資格要件については特定処遇改善加算を算定する場合のみチェックするという認識で良いか。</p>	<p>お見込みのとおり。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について [8]</p>
<p>別紙様式2-1介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書における「⑦平均賃金改善額」の「iii前年度の一月当たりの常勤換算職員数」は、「原則として、本計画書を提出する前月の常勤換算方法により算出する」とされているが、職員数の変動があった場合など、前月の実績を用いることが適当でないと考えられる事業所においては、過去3ヶ月の平均値や前々月の実績など、他の期間の実績を用いることは可能か。</p>	<p>お見込みのとおり。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について [9]</p>
<p>令和2年度からの介護職員処遇改善加算、特定処遇改善加算について、「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」（老発0305第6号令和2年3月5日付厚生労働省老健局長）が発出されたが、令和元年度の実績報告は、本通知に基づき行うのか。</p>	<p>本通知については、令和2年度の介護職員処遇改善加算及び特定処遇改善加算に係る届出から適用するものであり、令和元年度の実績報告については、「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号平成31年4月12日付厚生労働省老健局長）に基づき報告することとなる。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について [10]</p>
<p>特定処遇改善加算の見える化要件については、2020年度から算定要件とするとされていたが、令和2年度の特定処遇改善加算を算定する場合、介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書にはこの「見える化要件」についてどのように記載するのか。</p>	<p>見える化要件について情報公表システムを活用し満たす予定の事業所については、掲載予定にチェックし、提出いただきたい。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について [11]</p>
<p>共生型サービスを提供する事業所において、特定処遇改善加算を算定する場合、月額8万円の改善又は年収440万円となる者の設定は、介護サービスのみで設定する必要があるのか。</p>	<p>介護保険の共生型の指定を受け共生型サービスを提供している事業所においては、介護保険の共生型サービスとして、月額8万円又は月額440万円の改善の対象となる者について、1人以上設定する必要がある。なお、小規模事業所等で加算額全体が少額である場合等は、その旨説明すること。また、介護サービスと障害福祉サービスを両方行っている事業所についても同様に扱われたい。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について [12]</p>
<p>2019年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）問1において「入居継続支援加算等を算定できない状況が常態化し、3か月以上継続した場合に変更の届け出を行う」とあるが、特定処遇改善加算の算定区分が変更となるのはいつからか。</p>	<p>・入居継続支援加算等を算定できない状況が常態化し、3か月以上継続した場合に変更の届け出を行うこととなるが、2019年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）問1のとおり当該届出の4ヶ月目から特定処遇改善加算の算定区分が変更となる。 ・例えば、3月まで入居継続支援加算等を算定していたが、4月、5月、6月と算定することができず、7月も入居継続支援加算等を算定できないとわかった場合には、7月から特定処遇改善加算の算定区分の変更を行うこととなる。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について [13]</p>
<p>2019年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）問12において、介護老人保健施設と短期入所療養介護等について、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、月額8万円の改善又は年収440万円となる者の設定に当たり、同一事業所とみなすことが可能とされているが、介護老人保健施設に併設している通所リハビリテーションについても同様に扱うことは可能か。</p>	<p>介護老人保健施設に併設する通所リハビリテーション事業所については、それぞれで、月額8万円の改善又は年収440万円となる者を設定する必要がある。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について [14]</p>
<p>「月額8万円以上」又は「年収440万円以上」の改善の対象とし、賃金改善を行っていた経験・技能のある介護職員が、年度の途中で退職した場合には、改めて別の職員について、「月額8万円以上」又は「年収440万円以上」の改善を行わなくてはならないか。</p>	<p>・特定処遇改善加算の配分に当たっては、賃金改善実施期間において、経験・技能のある介護職員のグループにおいて、月額8万円の改善又は年収440万円となる者を1人以上設定することが必要であるが、予定していた者が、賃金改善実施期間に退職した場合等においては、指定権者に合理的な理由を説明することにより、当該配分ルールを満たしたものと扱うことが可能である。 ・なお、説明に当たっては、原則、介護職員処遇改善実績報告書・介護職員等特定処遇改善実績報告書の「④月額8平均8万円又は改善後の賃金が年収440万円となった者<特定>」欄の「その他」に記載することを想定している。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について [15]</p>
<p>特別養護老人ホームの併設の短期入所生活介護（ショート）と空床のショートとそれぞれ提供している事業所において、利用者が月の途中で、併設のショートから空床のショートに移動した場合、当該月の特定処遇改善加算の区分はどのように取扱うのか。</p>	<p>原則、それぞれのショートで満たす特定処遇改善加算の加算区分を取得することとなるが、介護福祉士の配置等要件が異なることにより、特定処遇改善加算の区分がⅡからⅠに変わる場合に加え、特定処遇改善加算の区分がⅠからⅡに変わる場合についても、当該月に限り、特定処遇改善加算Ⅰを引き続き算定することが可能である。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について [16]</p>
<p>介護サービスと障害福祉サービス等を両方実施しており、職員が兼務等を行っている場合における介護職員の賃金総額はどのように計算するのか。</p>	<p>・介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書に、職員の賃金を記載するにあたり、原則、加算の算定対象サービス事業所における賃金については、常勤換算方法により計算することとしており、同一法人において介護サービスと障害福祉サービスを実施しており、兼務している職員がいる場合においても、介護サービス事業所における賃金について、常勤換算方法による計算をし、按分し計算することを想定している。 ・一方で、計算が困難な場合等においては実際にその職員が収入として得ている額で判断し差し支えない。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について [17]</p>
<p>「9 処遇改善加算等の取得要件の周知・確認等について」の「(3)労働法規の遵守について」において、「労働基準法等を遵守すること」とされているが、訪問介護員の移動時間については、労働基準法（昭和22年法律第49号）上、労働時間に該当すると考えるがどうか。</p>	<p>貴見のとおり。「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」（平成16年8月27日付け基発第0827001号）において、「移動時間とは、事業場、集合場所、利用者宅の相互間を移動する時間であり、この移動時間については、使用者が、業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当するものである」とされている。</p>	<p>2.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.799「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）」及び「居宅介護支援の退院・退所加算に関するQ&A（令和2年3月30日）」の送付について [18]</p>

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	QA 発出時期等
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15で、法人単位での取扱いについて触れられているが、法人単位で配分ルールを設定した場合、計画書の提出等はどのような取扱いとなるのか。	法人単位で配分ルールを設定し処遇改善を行う場合であっても、「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（平成31年4月12日老発0412第8号厚生労働省老健局長通知）」（4）の複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業所等の特例に基づき、指定権者毎に申請が必要である。	1.8.29事務連絡 介護保険最新情報vol.738「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）」の送付について [1]
介護職員等特定処遇改善加算を取得するため就業規則等の変更を行う際、役員会等の承認を要するため、令和元年度について、その承認が提出期限の8月末までに間に合わない場合、介護職員等特定処遇改善加算は算定できないのか。	計画書に添付する就業規則等について、令和元年度については、8月末時点の提出期限までに内容が確定していない場合には、その時点での暫定のもを添付することとしてよい。ただし、その内容に変更が生じた場合、確定したものを本年12月13日までに指定権者に提出すること。	1.8.29事務連絡 介護保険最新情報vol.738「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）」の送付について [2]
今般の介護職員等特定処遇改善加算は、10月から開始されるところであるが、介護職員等特定処遇改善計画書の賃金の総額欄の記載はどのようにすればいいか。	計画書については、年度毎に提出するものであることから、年度単位で記載することが必要であるが、2019年10月から算定する場合においては、前年度の賃金の総額欄については、前年度の賃金の6月分を記載することを想定している。	1.8.29事務連絡 介護保険最新情報vol.738「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）」の送付について [3]
今般の介護職員等特定処遇改善加算は、10月から開始されるところであるが、賃金改善実施期間の設定については、10月から3月までの期間にしなければならないのか。	「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（平成31年4月12日老発0412第8号厚生労働省老健局長通知）」の様式例の「10賃金改善実施期間」の欄に記載のとおり、原則10月～翌年3月を想定しているが、以下の条件を満たす場合は、事業者が任意に選択することも可能である。 ① 月数は加算定月数と同じでなければならない。 ② 当該年度の加算算定の根拠となるサービス提供の期間の初月から、当該年度の介護職員等特定処遇改善加算支払終了月の翌月までの連続する期間でなければならない。 ③ 各年度において重複してはならない。	1.8.29事務連絡 介護保険最新情報vol.738「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）」の送付について [4]
介護福祉士の配置等要件（サービス提供体制強化加算等の最上位の区分を算定していることとする要件。以下同じ。）について、年度途中で、喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算等を算定できない状況が状態化し、3ヶ月以上継続した場合に、変更の届出を行うとされているが、特定加算（介護職員等特定処遇改善加算をいう。以下同じ。）の算定はいつからできなくなるのか。	・ 特定加算（Ⅰ）の算定に当たっては、介護福祉士の配置等要件を満たす必要があるところ、その要件の適合状況に変更があった場合は、変更の届出を行うこととしているが、「喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算等を算定できない状況」については、直ちに変更することを求めるものではなく、当該状況が常態化し、3か月間を超えて継続した場合に変更の届出を行うこととしている。 ・ このような変更の届出を行った場合、4か月目より加算の算定できなくなるため、各事業所の状況に応じて、適切な届出、請求を行うよう努められたい。	1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [1]
問1のような特定加算の区分の変更の届出に関する3か月間の経過措置について、訪問介護における特定事業所加算も同様の特例が認められるのか。	・ 入居継続支援加算及び日常生活継続支援加算については、喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件等を満たせないことにより算定できない状況となった場合に、3か月間の経過措置を設けているものである。 ・ 訪問介護については、特定事業所加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）の算定により介護福祉士の配置等要件を満たすことができることとしている。このため、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせず特定事業所加算（Ⅰ）が算定できなくなったとしても、特定事業所加算（Ⅱ）を算定し、特定加算（Ⅰ）を算定することが可能であるため、3ヶ月の経過措置の対象とはならない。なお、特定事業所加算（Ⅱ）を算定できない場合は、特定加算（Ⅱ）を算定することとなるため、変更の届出が必要である。	1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [2]
特定加算（Ⅰ）について、計画届出時点において、介護福祉士の配置等要件を満たしていれば算定できないのか。	原則、計画書策定時点において、サービス提供体制強化加算等を算定している等、介護福祉士の配置等要件を満たしていることが必要である。一方で、計画書策定時点では算定していないものの、特定加算（Ⅰ）の算定に向け、介護福祉士の配置等要件を満たすための準備を進め、特定加算の算定開始時点で、介護福祉士の配置等要件を満たしていれば算定することが可能である。	1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [3]
介護予防・日常生活支援総合事業における訪問介護従前相当サービスについては、特定事業所加算がないところ、特定加算（Ⅰ）を算定するにはどうすればいいか。	「地域支援事業実施要綱」（一部改正：平成31年4月26日付老発0426第5号）において、「対象事業所が、併設の指定訪問介護事業所において特定事業所加算（Ⅰ）または（Ⅱ）を算定していることを要件とする」こととしており、当該要綱に基づいて対応されたい。	1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [4]

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	QA発出時期等
<p>事業所において、介護プロフェッショナルキャリア段位制度を導入し、人事考課と連動している場合、職場環境等要件の「資質の向上」の取組を行っている事業所として取り扱って良いか。また、現行加算のキャリアパス要件を満たしたことになるのか。</p>	<p>介護プロフェッショナルキャリア段位制度については、現在、一般社団法人シルバーサービス振興会が介護事業所や施設等に勤務する介護職員の実践的な職業能力を評価、認定するという仕組みとして実施しているもの。そのため、この取組を行っている場合、現行加算のキャリアパス要件（Ⅱ）を満たし、また職場環境等要件の「資質の向上」の項目の一つである「研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動」の取組を行っているものとして取り扱う。</p> <p>※ 参考 ○「介護キャリア段位制度の実施について」（平成25年2月8日事務連絡）（抜粋） 問 介護事業所・施設において介護キャリア段位制度を導入した場合、介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件を満たしたことになるのか。 （答） 介護事業所・施設において、資質向上のための計画に沿って、OJTの一環として介護キャリア段位制度を導入し、全ての介護職員に周知した場合、以下の②に適合するため、介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件を満たしたことになる。 【キャリアパス要件】 次に掲げる基準のいずれかの基準に適合すること。 ①次に掲げる要件の全てに適合すること。 a介護職員の任用における職責又は職務内容等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。 baの要件について書面をもって作成し、全ての介護職員に周知していること。 ②次に掲げる要件の全てに適合すること。 a介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。 baについて、全ての介護職員に周知していること。 ○「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」（平成30年3月22日老発0322第2号厚生労働省老健局長通知）（キャリアパス要件Ⅱ） 次のイ及びロの全てに適合すること。 イ介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び一又は二に掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。 一 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施（OJT、OFF-JT等）するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。 二 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること。 ロイについて、全ての介護職員に周知していること。</p>	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [6]</p>
<p>見える化要件（特定加算に基づく取組についてホームページへの掲載等により公表することを求める要件。以下同じ。）について、通知に「2020年度より算定要件とすること」とあるが、2019年度においては特定加算に基づく取組を公表する必要はないのか。</p>	<p>当該要件については、特定加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容に関する公表を想定しているため、2019年度においては要件としては求めず、2020年度からの要件としている。</p>	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [6]</p>
<p>情報公表制度の報告対象外でかつ事業所独自のホームページを有しない場合、見える化要件を満たすことができず、特定加算を算定できないのか。</p>	<p>・見える化要件を満たすには、特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していることを求めている。 ・具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用していることを原則求めているが、この制度の対象となっていない場合は、外部の者が閲覧可能な形で公表することが必要である。その手法としては、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ある。</p>	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [7]</p>
<p>特定加算（Ⅱ）の算定に当たっては、介護福祉士の配置等要件を満たす必要がないが、この場合であっても、経験・技能のある介護職員のグループを設定する必要があるのか。</p>	<p>・介護福祉士の配置等要件は特定加算（Ⅰ）の算定要件である一方で、経験・技能のある介護職員のグループの設定等は事業所内における配分ルールとして設定しているものである。このため、特定加算（Ⅱ）を算定する場合であっても、経験・技能のある介護職員のグループの設定が必要である。 ・なお、事業所の事情に鑑み経験・技能のある介護職員に該当する介護職員がいない場合の取扱いについては、2019年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）問5を参照されたい。</p>	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [8]</p>
<p>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6に「月額8万円の処遇改善を計算するに当たっては、現行の介護職員処遇改善加算による賃金改善分と分けて判断することが必要」とされているが、「役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上か」を判断するに当たっては、現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。</p>	<p>経験・技能のある介護職員のグループにおいて、月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金が年額440万円以上となる者（以下このQ&Aにおいて「月額8万円の改善又は年収440万円となる者」という。）を設定することを求めている。この年収440万円を判断するに当たっては、現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することが可能である。</p>	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [9]</p>
<p>経験・技能のある介護職員のグループにおいて、月額8万円の改善又は年収440万円となる者を設定することについて、「現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合にはこの限りでない」とは、具体的にどのような趣旨か。</p>	<p>・今回の特定加算については、公費1000億円（事業費2000億円程度）を投じ、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準（＝440万円）を目指し、介護職員の更なる処遇改善を行うものである。 ・特定加算による改善を行わなくとも、経験・技能のある介護職員のグループ内に、既に賃金が年額440万円以上である者がいる場合には、当該者が特定加算による賃金改善の対象となるかに関わらず、新たに月額8万円の改善又は年収440万円となる者を設定しなくても、特定加算の算定が可能である。</p>	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [10]</p>
<p>本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で介護に従事していない職員について、「その他職種」に区分し、特定加算による処遇改善の対象とすることは可能か。</p>	<p>特定加算の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、その他の職種に含めることができる。</p>	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [13]</p>
<p>特定加算によって得られた加算額を配分ルール（グループ間の平均賃金改善額が2：1：0.5）を満たし配分した上で、更に事業所の持ち出しで改善することは可能か。</p>	<p>・各事業所において、特定加算による処遇改善に加え、事業所の持ち出しで処遇改善を行うことは可能である。 ・この場合においては、特定加算による賃金改善分について配分ルールを満たしていることを確認するため、実績報告書における賃金改善所要額、グループごとの平均賃金改善額等においては、特定加算による賃金改善額を記載のうえ、持ち出しにより更なる賃金改善を行った旨付記すること（改善金額の記載までは不要）。</p>	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [15]</p>

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	QA発出時期等
<p>看護と介護の仕事を0.5ずつ勤務している職員がいる場合に、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」それぞれに区分しなければならないのか。</p>	<p>勤務時間の全てでなく部分的であっても、介護業務を行っている場合は、介護職員として、「経験・技能のある介護職員」、「他の介護職員」に区分することは可能。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うかについては、労働実態等を勘案し、事業所内でよく検討し、対応されたい。</p>	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [16]</p>
<p>介護サービスや総合事業、障害福祉サービス等において兼務している場合、配分ルールにおける年収はどのように計算するのか。</p>	<p>どのサービスからの収入に関わらず、実際にその介護職員が収入として得ている額で判断して差し支えない。</p>	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [17]</p>
<p>その他の職種に配分しない場合、計画書は空欄のままでもよいのか。</p>	<p>その他の職種に配分しない場合等においては、人数部分については、「0（ゼロ）」等と記載する等記入漏れと判断されることがないようにされたい。</p>	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [18]</p>
<p>「役職者を除く全産業平均賃金（440万円）」とはどのような意味か。440万円を判断するにあたり、役職者は抜いて判断する必要があるのか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特定加算の趣旨は、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指すものであり、その具体的な水準として、役職者を除く全産業平均の賃金である年額440万円の基準を定めているもの。 ・年額440万円の基準を満たしているか判断するに当たっては、役職者であるかどうかではなく、事業所毎で設定された、経験・技能のある介護職員の基準に該当するか否かで判断されたい。 	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [19]</p>
<p>本来は10月から特定加算を算定し、これによる賃金改善を行うことになるが、法人・事業所の賃金制度が年度単位であることに合わせるため、年度当初から特定加算を織り込んで賃金改善を行いたいと考えた場合、4～10月分の賃金改善に特定加算を充てることは可能か。（例：10月から月2万円の賃金改善を行うのではなく、4月から月1万円の賃金改善を行う場合）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今般の特定加算については、年度途中から開始するものであり、給与体系等の見直しの時期が、年に1回である事業所等において、既に年度当初に今回の特定加算の配分ルールを満たすような賃金改善を行っている場合も想定される。 ・こうした場合には、その年度当初から10月より前に行っていた賃金改善分について、介護職員等特定処遇改善加算を充てることも差し支えない。 ・なお、当該取扱いを行う場合にあっては介護職員の賃金低下につながらないようにするとともに、事業所内でよく検討し、計画等を用いて職員に対し周知することが必要である。 	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [20]</p>
<p>法人単位で複数事業所について一括申請しており、そのうち一部事業所において加算区分の変更が生じた場合、変更届出は必要か。</p>	<p>計画書における賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件に変更が生じた場合は、必要な届出を行うこととなる。</p>	<p>1.7.23事務連絡 介護保険最新情報vol.734「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）」の送付について [21]</p>
<p>介護職員等特定処遇改善加算は、動続10年以上の介護福祉士がいなければ取得できないのか。</p>	<p>介護職員等特定処遇改善加算については、 <ul style="list-style-type: none"> ・現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること ・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること ・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていることを満たす事業所が取得できることから、動続10年以上の介護福祉士がいなくても取得可能である。 </p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [1]</p>
<p>ホームページ等を通じた見える化については、情報公表制度を活用しないことも可能か。</p>	<p>事業所において、ホームページを有する場合、そのホームページを活用し、 <ul style="list-style-type: none"> ・介護職員等特定処遇改善加算の取得状況 ・賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表することも可能である。 </p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [3]</p>
<p>経験・技能のある介護職員について、動続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、動続10年の考え方については、事業所の裁量で設定できるとされているが、どのように考えるのか。</p>	<p>「動続10年の考え方」については、 <ul style="list-style-type: none"> ・動続年数を計算するにあたり、同一法人のみだけでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算する ・すでに事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の動続年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案して対象とするなど、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。 </p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [4]</p>
<p>経験・技能のある介護職員に該当する介護職員がいないこととすることも想定されるのか。その場合、月額8万円の賃金改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上となる者を設定・確保することは必要か。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・経験・技能のある介護職員については、動続年数10年以上の介護福祉士を基本とし、各事業所の裁量において設定することとなり、処遇改善計画書及び実績報告書において、その基準設定の考え方について記載することとしている。 ・今回、公費1000億円程度（事業費2000億円程度）を投じ、経験・技能のある介護職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うという介護職員等特定処遇改善加算の趣旨を踏まえ、事業所内で相対的に経験・技能の高い介護職員を「経験・技能のある介護職員」のグループとして設定し、その中で月額8万円の賃金改善となる者等を設定することが基本となる。 ・ただし、介護福祉士の資格を有する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要するなど、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合などは、この限りでない。なお、このような「経験・技能のある介護職員」のグループを設定しない理由についても、処遇改善計画書及び実績報告書に具体的に記載する必要がある。 ・どのような経験・技能があれば「経験・技能のある介護職員」のグループに該当するかについては、労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要である。 	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [5]</p>
<p>月額8万円の処遇改善を計算するに当たり、現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。</p>	<p>月額8万円の処遇改善の計算に当たっては、介護職員等特定処遇改善加算にもよる賃金改善分で判断するため、現行の介護職員処遇改善加算による賃金改善分とは分けて判断することが必要である。</p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [6]</p>

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	QA発出時期等
<p>処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上かを判断するにあたっての賃金に含める範囲はどこまでか。</p>	<p>「経験・技能のある介護職員」のうち設定することとしている「月額8万円の処遇改善」又は「処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上」の処遇改善となる者に係る処遇改善後の賃金額については、手当等を含めて判断することとなる。なお、「月額8万円」の処遇改善については、法定福利費等の増加分も含めて判断し、処遇改善後の賃金「440万円」については、社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断する。</p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [7]</p>
<p>2019年度は10月から算定可能となるが、経験・技能のある介護職員について、処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上かを判断するにあたり、考慮される点はあるのか。</p>	<p>処遇改善後の賃金が月額440万円以上となることが原則であるが、介護職員等特定処遇改善加算が10月施行であることを踏まえ、2019年度の算定に当たっては、6月間又はそれ以下の期間の介護職員等特定処遇改善加算を加えても年収440万円以上を満たすことが困難な場合、12月間加算を算定していれば年収440万円以上となることが見込まれる場合であっても、要件を満たすものとして差し支えない。</p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [8]</p>
<p>その他の職種の440万円の基準を判断するにあたって、賃金に含める範囲はどこまでか。</p>	<p>その他の職種の440万円の基準については、手当等を含めて判断することとなる。なお、法定福利費等は含まない。</p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [9]</p>
<p>その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算はどのように行うのか。</p>	<p>その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算に当たっては、常勤換算方法で計算し賃金額を判断することが必要である。</p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [10]</p>
<p>小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合に合理的な説明を求める例として、8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合は挙げられているが、「一定期間」とはどの程度の期間を想定しているのか。</p>	<p>・実際に月額8万円の改善又は年収440万円となる者を設定するにはこれまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、時間を要する可能性があるが、規程の整備等については適切に対応いただきたい。 ・当該地域における賃金水準や経営状況等、それぞれ状況は異なることから、「一定期間」を一律の基準で定めることや計画を定めて一定の期間で改善を求めることは適切でない。</p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [11]</p>
<p>各グループの対象人数に関して、「原則として常勤換算方法による」とされているが、どのような例外を想定しているのか。</p>	<p>各グループにおける平均賃金改善額を計算するに当たっては、経験・技能のある介護職員及び他の介護職員については、常勤換算方法による人数の算出を求めている。一方で、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能であり、各事業所における配分ルールにも影響することも踏まえ、労使でよく話し合いの上、適切に判断されたい。</p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [12]</p>
<p>平均改善額の計算にあたり、母集団に含めることができる職員の範囲はどこまでか。</p>	<p>賃金改善を行う職員に加え、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の範囲に含めることとなる。</p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [13]</p>
<p>実績報告に当たって、積算の根拠となる資料は「求められた場合には、提出できるようにしておく」とあるが、予め提出を求めずとも差し支えないか。</p>	<p>・今後とも見込まれる厳しい介護人材不足の中、国会等でも介護事業所の事務負担・文書量の大幅な削減が強く求められている。 ・過去の経緯等を踏まえ、特定の事業所に個別に添付書類の提出を求めることは差し支えないが、各事業所における賃金改善の方法や考え方については、処遇改善計画書及び実績報告書において記載を求めており、また職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めている。 ・更に詳細な積算資料（各職員の賃金額や改善額のリスト等）の事前提出を一律に求めることは想定していない。</p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [14]</p>
<p>介護職員等特定処遇改善加算については、法人単位の申請が可能とされているが、法人単位での取扱いが認められる範囲はどこまでか。</p>	<p>・法人単位での取扱いについては、 ・月額8万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上となる者を設定・確保 ・経験・技能のある介護職員、他の介護職員、その他の職種の設定が可能である。 ・また、法人単位で月額8万円の処遇改善となる者等の設定・確保を行う場合、法人で一人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要である。なお、事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、実態把握に当たりその合理的理由を説明することにより、設定の人数から除くことが可能である。 ・なお、取得区分が（Ⅰ）、（Ⅱ）と異なる場合であっても、介護職員等特定処遇改善加算の取得事業所間においては、一括の申請が可能である（未取得事業所や処遇改善加算の非対象サービスの事業所、介護保険制度外の事業所については一括した取扱いは認められない。）。</p>	<p>31.4.12事務連絡 介護保険最新情報vol.719「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）」の送付について [15]</p>
<p>最低賃金を満たしているのかを計算するにあたっては、介護職員処遇改善加算により得た加算額を最低賃金額と比較する賃金に含めることとなるのか。</p>	<p>介護職員処遇改善加算により得た加算額を、最低賃金額と比較する賃金に含むか否かについては、当該加算額が、臨時に支払われる賃金や賞与等として支払われておらず、予定し得る通常の賃金として、毎月労働者に支払われているような場合には、最低賃金額と比較する賃金に含めることとなるが、当該加算の目的等を踏まえ、最低賃金を満たした上で、賃金の引上げを行っていただくことが望ましい。</p>	<p>30.8.6事務連絡 介護保険最新情報vol.675「平成30年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.6）（平成30年8月6日）」の送付について [7]</p>
<p>外国人の技能実習制度における介護職種の技能実習生は、介護職員処遇改善加算の対象となるのか。</p>	<p>介護職種の技能実習生の待遇について、「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること」とされていることに鑑み、介護職種の技能実習生が介護業務に従事している場合、EPAによる介護福祉士候補者と同様に、介護職員処遇改善加算の対象となる。</p>	<p>30.3.23事務連絡 介護保険最新情報vol.629「平成30年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（平成30年3月23日）」の送付について [142]</p>

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	QA発出時期等
<p>職員1人当たり月額1万2千円相当の上乗せが行われることとなっており、介護職員処遇改善加算（Ⅰ）が新設されたが、介護職員処遇改善加算（Ⅰ）と介護職員処遇改善加算（Ⅱ）を同時に取得することによって上乗せ分が得られるのか、それとも新設の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）のみを取得すると上乗せ分も得られるのか。</p>	<p>新設の介護職員処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という。）（Ⅰ）に設定されているサービスごとの加算率を1月当たりの総単位数に乘じることにより、月額2万7千円相当の加算が得られる仕組みとなっており、これまでに1万5千円相当の加算が得られる区分を取得していた事業所・施設は、処遇改善加算（Ⅰ）のみを取得することにより、月額1万2千円相当の上乗せ分が得られる。 なお、処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）については、いずれかの区分で取得した場合、当該区分以外の処遇改善加算は取得できないことに留意すること。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔36〕</p>
<p>新設の介護職員処遇改善加算の（Ⅰ）と（Ⅱ）の算定要件について、具体的な違いをご教授いただきたい。</p>	<p>キャリアパス要件については、 ①職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件と賃金体系を定めること等（キャリアパス要件Ⅰ） ②資質向上のための具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保していること等（キャリアパス要件Ⅱ） があり、処遇改善加算（Ⅱ）については、キャリアパス要件Ⅰがキャリアパス要件Ⅱのいずれかの要件を満たせば取得可能であるのに対して、処遇改善加算（Ⅰ）については、その両方の要件を満たせば取得可能となる。 また、職場環境等要件については、実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての介護職員に周知している必要があり、処遇改善加算（Ⅱ）については、平成20年10月から実施した取組が対象であるのに対して、処遇改善加算（Ⅰ）については、平成27年4月から実施した取組が対象となる。 なお、処遇改善加算（Ⅰ）の職場環境等要件について、平成27年9月末までに届出を行う場合には、実施予定である処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての介護職員に周知していることをもって、要件を満たしたものとしている。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔37〕</p>
<p>事業者が加算の算定額に相当する介護職員の賃金改善を実施する際、賃金改善の基準点はいつなのか。</p>	<p>賃金改善は、加算を取得していない場合の賃金水準と、加算を取得し実施される賃金水準の改善見込額との差分を用いて算定されるものであり、比較対象となる加算を取得していない場合の賃金水準とは、以下のとおりである。 なお、加算を取得する月の属する年度の前年度に勤務実績のない介護職員については、その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。 ○平成26年度以前に加算を取得していた介護サービス事業者等の介護職員の場合、次のいずれかの賃金水準 ・加算を取得する直前の時期の賃金水準（介護職員処遇改善交付金（以下「交付金」という。）を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。） ・加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加算の取得による賃金改善の部分を除く。） ○平成26年度以前に加算を取得していない介護サービス事業者等の介護職員の場合、加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準 ※平成24年度報酬改定Q&A(vol.1)（平成24年3月16日）介護職員処遇改善加算の間223は削除する。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔38〕</p>
<p>職場環境等要件（旧定量的要件）で求められる「賃金改善以外の処遇改善への取組」とは、具体的にどのようなものか。 また、処遇改善加算（Ⅰ）を取得するに当たって、平成27年4月以前から継続して実施している処遇改善の内容を強化・充実した場合は、算定要件を満たしたものと取り扱ってよいか。 更に、過去に実施した賃金改善以外の処遇改善の取組と、平成27年4月以降に実施した賃金改善以外の取組は、届出書の中でどのように判別するのか。</p>	<p>職場環境等要件を満たすための具体的な事例は、平成27年3月31日に発出された老発0331第34号の別紙様式2の（3）を参照されたい。 また、処遇改善加算（Ⅰ）を取得するに当たって平成27年4月から実施した賃金改善以外の処遇改善の取組内容を記載する際に、別紙様式2の（3）の項目について、平成20年10月から実施した当該取組内容と重複することは差し支えないが、別の取組であることが分かるように記載すること。 例えば、平成20年10月から実施した取組内容として、介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットを導入し、平成27年4月から実施した取組内容として、同様の目的でリフト等の介護機器を導入した場合、別紙様式2の（3）においては、同様に「介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入」にチェックすることになるが、それぞれが別の取組であり、平成27年4月から実施した新しい取組内容であることから、その他の欄にその旨が分かるように記載すること等が考えられる。</p>	<p>27.4.30 事務連絡 介護保険最新情報vol.471 「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔39〕</p>
<p>一時金で処遇改善を行う場合、「一時金支給日まで在籍している者のみに支給する（支給日前に退職した者には全く支払われない）」という取扱いが可能か。</p>	<p>処遇改善加算の算定要件は、賃金改善に要する額が処遇改善加算による収入を上回ることであり、事業所（法人）全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の介護職員を対象としないことは可能である。 ただし、この場合を含め、事業者は、賃金改善の対象者、支払いの時期、要件、賃金改善額等について、計画書等に明記し、職員に周知すること。 また、介護職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について書面を用いるなど分かりやすく説明すること。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔40〕</p>
<p>介護予防訪問介護と介護予防通所介護については、処遇改善加算の対象サービスとなっているが、総合事業へ移行した場合、処遇改善加算の取扱いはどうなるのか。</p>	<p>介護予防・日常生活支援総合事業に移行した場合には、保険給付としての同加算は取得できない取扱いとなる。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔41〕</p>
<p>処遇改善加算の算定要件である「処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善」に関して、下記の取組に要した費用を賃金改善として計上して差し支えないか。 ①法人で受講を認めた研修に関する参加費や教材費等について、あらかじめ介護職員の賃金に上乗せして支給すること。 ②研修に関する交通費について、あらかじめ介護職員に賃金に上乗せして支給すること。 ③介護職員の健康診断費用や、外部から講師を招いて研修を実施する際の費用を法人が肩代わりし、当該費用を介護職員の賃金改善とすること。</p>	<p>処遇改善加算を取得した介護サービス事業者等は、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、キャリアパス要件や職場環境等要件を満たす必要があるが、当該取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれない。 当該取組に要する費用以外であって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を行うための具体的な方法については、労使で適切に話し合った上で決定すること。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔42〕</p>
<p>平成26年度以前に処遇改善加算を取得していた介護サービス事業者等の介護職員の賃金改善の基準点の1つに「加算を取得する直前の時期の賃金水準（交付金を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。）」とあるが、直前の時期とは、具体的にいつまでを指すのか。交付金を受けていた事業所については、交付金が取得可能となる前の平成21年9月以前の賃金水準を基準点とすることはできるか。</p>	<p>平成26年度以前に従来の処遇改善加算を取得していた介護サービス事業者等で、交付金を受けていた事業所の介護職員の賃金改善に当たっての「直前の時期の賃金水準」とは、平成24年度介護報酬改定Q&A(vol.1)（平成24年3月16日）処遇改善加算の間223における取扱いと同様に、平成23年度の賃金水準（交付金を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。）をいう。 したがって、平成24年度介護報酬改定における取扱いと同様に、交付金が取得可能となる前の平成21年9月以前の賃金水準を賃金改善の基準点とすることはできない。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔43〕</p>
<p>平成26年度以前に従来の処遇改善加算を取得した際、職場環境等要件（旧定量的要件）について、2つ以上の取組を実施した旨を申請していた場合、今般、新しい処遇改善加算を取得するに当たって、平成27年4月から実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての介護職員に対して、新たに周知する必要があるのか。</p>	<p>職場環境等要件（旧定量的要件）について、2つ以上の取組を実施した旨を過去に申請していたとしても、あくまでも従来の処遇改善加算を取得するに当たっての申請内容であることから、今般、新しい処遇改善加算を取得するに当たっては、平成27年4月から実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての介護職員に対して、新たに周知する必要がある。 なお、その取組内容を記載する際に、別紙様式2の（3）の項目の上で、平成20年10月から実施した当該取組内容と重複することは差し支えないが、別の取組であることが分かるように記載すること。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔44〕</p>

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	QA発出時期等
職場環境等要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」といったカテゴリー別に例示が挙げられているが、処遇改善加算を取得するに当たっては、各カテゴリーにおいて1つ以上の取組を実施する必要があるのか。	あくまでも例示を分類したものであり、例示全体を参考とし、選択したキャリアパスに関する要件と明らかに重複する事項でないものを1つ以上実施すること。	27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について [45]
平成27年度に処遇改善加算を取得するに当たって、賃金改善に係る比較時点として、平成26年度の賃金水準と比較する場合であって、平成26年度中に定期昇給が行われた場合、前年度となる平成26年度の賃金水準については、定期昇給前の賃金水準となるのか、定期昇給後の賃金水準となるのか、又は年度平均の賃金水準になるのか。	前年度の賃金水準とは、前年度に介護職員に支給した賃金総額や、前年度の介護職員一人当たりの賃金月額である。	27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について [46]
今般、処遇改善加算を新しく取得するに当たって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善分について、以下の内容を充てることを労使で合意した場合、算定要件にある当該賃金改善分とすることは差し支えないか。 ①過去に自主的に実施した賃金改善分 ②通常の定期昇給等によって実施された賃金改善分	賃金改善は、加算を取得していない場合の賃金水準と、加算を取得し実施される賃金水準の改善見込額との差分を用いて算定されるものであり、比較対象となる加算を取得していない場合の賃金水準とは、平成26年度以前に加算を取得していた介護サービス事業者等の介護職員の場合、次のいずれかの賃金水準としている。 ・加算を取得する直前の時期の賃金水準（交付金を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。） ・加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加算の取得による賃金改善の部分を除く。） したがって、比較対象となる加算を取得していない場合の賃金水準と比較して、賃金改善が行われていることが算定要件として必要なものであり、賃金改善の方法の一つとして、当該賃金改善分に、過去に自主的に実施した賃金改善分や、定期昇給等による賃金改善分を含むことはできる。	27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について [47]
平成27年度以降に処遇改善加算を取得するに当たって、賃金改善の見込額を算定するために必要な「加算を取得していない場合の賃金の総額」の時点については、どのような取扱いとなるのか。	賃金改善に係る比較時点に関して、加算を取得していない場合の賃金水準とは、平成26年度以前に処遇改善加算を取得していた場合、以下のいずれかの賃金水準となる。 ・処遇改善加算を取得する直前の時期の賃金水準（交付金を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。） ・処遇改善加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加算の取得による賃金改善の部分を除く。） 平成26年度以前に処遇改善加算を取得していない場合は、処遇改善加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準となる。 また、事務の簡素化の観点から、平成27年3月31日に発出された老発0331第34号の2(3)①ロのただし書きによる簡素な計算方法により処遇改善加算（Ⅰ）を取得する場合の「加算を取得していない場合の賃金の総額」は、処遇改善加算（Ⅰ）を初めて取得する月の属する年度の前年度の賃金の総額であって、従来の処遇改善加算（Ⅰ）を取得し実施された賃金の総額となる。 このため、例えば、従来の処遇改善加算（Ⅰ）を取得していた場合であって、平成27年度に処遇改善加算（Ⅰ）を初めて取得し、上記のような簡素な計算方法によって、平成28年度も引き続き処遇改善加算（Ⅰ）を取得するに当たっての「加算を取得していない場合の賃金の総額」の時点は、平成26年度の賃金の総額となる。	27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について [48]
介護職員が派遣労働者の場合であっても、処遇改善加算の対象となるのか。	介護職員であれば派遣労働者であっても、処遇改善加算の対象とすることは可能であり、賃金改善を行う方法等について派遣元と相談した上で、介護職員処遇改善計画書や介護職員処遇改善実績報告書について、対象とする派遣労働者を含めて作成すること。	27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について [49]
平成27年度から新たに介護サービス事業所・施設を開設する場合も処遇改善加算の取得は可能か。	新規事業所・施設についても、加算の取得は可能である。この場合において、介護職員処遇改善計画書には、処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準からの賃金改善額や、賃金改善を行う方法等について明確にすることが必要である。 なお、方法は就業規則、雇用契約書等に記載する方法が考えられる。 ※平成24年度報酬改定Q&A(vol.1)（平成24年3月16日）介護職員処遇改善加算の間244を一部改正した。	27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について [50]
介護職員処遇改善加算の届出は毎年度必要か。平成27年度に処遇改善加算を取得しており、平成28年度にも処遇改善加算を取得する場合、再度届け出る必要があるのか。	処遇改善加算を算定しようとする事業所が前年度も加算を算定している場合、介護職員処遇改善計画書は毎年度提出する必要があるが、既に提出された計画書添付書類については、その内容に変更（加算取得に影響のない軽微な変更を含む）がない場合は、その提出を省略させることができる。 ※平成24年度報酬改定Q&A(vol.1)（平成24年3月16日）介護職員処遇改善加算の間234を一部改正した。	27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について [51]
従来の処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）については、改正後には処遇改善加算（Ⅱ）～（Ⅳ）となるが、既存の届出内容に変更点がない場合であっても、介護給付費算定に係る介護給付費算定等体制届出書の提出は必須か。	介護給付費算定に係る体制状況一覧については、その内容に変更がある場合は届出が必要になるが、各自治体の判断において対応が可能であれば、届出書は不要として差し支えない。	27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について [52]
処遇改善加算（Ⅰ）の算定要件に、「平成27年4月から（2）の届出の日の属する月の前月までに実施した介護職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること」とあり、処遇改善加算（Ⅰ）は平成27年4月から算定できないのか。	処遇改善加算（Ⅰ）の職場環境等要件について、平成27年9月末までに届出を行う場合には、実施予定である処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての介護職員に周知していることをもって、要件を満たしたものとしている。	27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について [53]
これまで処遇改善加算を取得していない事業所・施設も含め、平成27年4月から処遇改善加算を取得するに当たって、介護職員処遇改善計画書や介護給付費算定に係る体制状況一覧の必要な書類の提出期限はいつ頃までなのか。	平成27年4月から処遇改善加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、4月15日までに介護職員処遇改善計画書の案や介護給付費算定に係る体制等に関する届出を都道府県知事等に提出し、4月末までに確定した介護職員処遇改善計画書及び計画書添付書類を提出する必要がある。	27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について [54]
処遇改善加算に係る届出において、平成26年度まで処遇改善加算を取得していた事業所については、一部添付書類（就業規則等）の省略は行ってよいか。	前年度に処遇改善加算を算定している場合であって、既に提出された計画書添付書類に関する事項に変更がない場合は、各自治体の判断により、その提出を省略して差し支えない。	27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について [55]

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	Q A 発出時期等
<p>基本給は改善しているが、賞与を引き下げること、あらかじめ設定した賃金改善実施期間の介護職員の賃金が引き下げられた場合の取扱いはどうなるのか。その際には、どのような資料の提出が必要となるのか。</p>	<p>処遇改善加算を用いて賃金改善を行うために一部の賃金項目を引き上げた場合であっても、事業の継続を図るために、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合については、特別事情届出書を届け出る必要がある。 なお、介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに介護職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要がある。 また、その際の特別事情届出書は、以下の内容が把握可能となっている必要がある。 ・処遇改善加算を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容 ・介護職員の賃金水準の引下げの内容 ・当該法人の経営及び介護職員の賃金水準の改善の見込み ・介護職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きを行った旨 ※平成24年度報酬改定Q&A(vol.1)（平成24年3月16日）介護職員処遇改善加算の問236は削除する。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔56〕</p>
<p>賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合であっても、加算の算定額以上の賃金改善が実施されていれば、特別事情届出書は提出しなくてもよいのか。</p>	<p>処遇改善加算は、平成27年3月31日に発出された老発0331第34号の2（2）②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、2（3）①口のただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方に基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較し、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施を求めるものであり、当該賃金改善が実施されない場合は、特別事情届出書の提出が必要である。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔57〕</p>
<p>一部の職員の賃金水準を引き下げたが、一部の職員の賃金水準を引き上げた結果、事業所・施設の介護職員全体の賃金水準は低下していない場合、特別事情届出書の提出はしなくてよいのか。</p>	<p>一部の職員の賃金水準を引き下げた場合であっても、事業所・施設の介護職員全体の賃金水準が低下していない場合は、特別事情届出書を提出する必要はない。ただし、事業者は一部の職員の賃金水準を引き下げた合理的な理由について労働者にしっかりと説明した上で、適切に労使合意を得ること。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔58〕</p>
<p>法人の業績不振に伴い業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出は必要なのか。</p>	<p>事業の継続を図るために特別事情届出書を提出した場合を除き、賃金水準を低下させてはならないため、業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出が必要である。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔59〕</p>
<p>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や、介護報酬改定の影響のみを理由として、特別事情届出書を届け出ることが可能か。</p>	<p>特別事情届出書による取扱いについては、事業の継続を図るために認められた例外的な取扱いであることから、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とはできない。 また、特別事情届出書による取扱いの可否については、介護報酬改定のみをもって一律に判断されるものではなく、法人の経営が悪化していること等の以下の内容が適切に把握可能となっている必要がある。 ・処遇改善加算を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容 ・介護職員の賃金水準の引下げの内容 ・当該法人の経営及び介護職員の賃金水準の改善の見込み ・介護職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きを行った旨</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔60〕</p>
<p>新しい処遇改善加算を取得するに当たってあらかじめ特別事情届出書を提出し、事業の継続を図るために、介護職員の賃金水準（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予定であっても、当該加算の取得は可能なのか。</p>	<p>特別事情届出書を届け出ることにより、事業の継続を図るために、介護職員の賃金水準（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ことが可能であるが、介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに介護職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要があることから、本取扱いについては、あくまでも一時的な対応といった位置付けのものである。 したがって、新しい処遇改善加算を取得するに当たってあらかじめ特別事情届出書を提出するものではなく、特別な事情により介護職員処遇改善計画に規定した賃金改善を実施することが困難と判明した、又はその蓋然性が高いと見込まれた時点で、当該届出書を提出すること。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔61〕</p>
<p>特別事情届出書を提出し、介護職員の賃金水準（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、賃金水準の引下げに当たっての比較時点はいつになるのか。</p>	<p>平成27年3月31日に発出された老発0331第34号の2（2）②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、2（3）①口のただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方に基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較すること。</p>	<p>27.4.30事務連絡 介護保険最新情報vol.471「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.2）（平成27年4月30日）」の送付について 〔62〕</p>
<p>介護報酬総単位数が区分支給限度基準額を超えた場合、介護職員処遇改善加算はどのように算定するのか。</p>	<p>介護職員処遇改善加算は、サービス別の介護報酬総単位数にサービス別の加算率を乗じて算出する。 その上で、利用者負担を算出する際には、まず介護報酬総単位数が区分支給限度基準額を超えているか否かを確認した上で超えている場合には、超過分と当該超過分に係る加算は保険給付の対象外となる。</p>	<p>24.4.25事務連絡 介護保険最新情報vol.284「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.3）（平成24年4月25日）」の送付について 〔12〕</p>
<p>複数のサービスを利用し、区分支給限度基準額を超えた場合、どのサービスを区分支給限度基準額超過の取扱いとするのか。また、それは誰がどのように判断するのか。</p>	<p>これまでの取扱いと同様に、いずれのサービスを区分支給限度基準額超過の取扱いとしても構わない。また、ケアプラン作成時に、ケアマネジャーがどのサービスを区分支給限度基準額超過とするかについて判断する。</p>	<p>24.4.25事務連絡 介護保険最新情報vol.284「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.3）（平成24年4月25日）」の送付について 〔13〕</p>
<p>賃金改善実施期間は、加算の算定月数より短くすることは可能か。</p>	<p>加算の算定月数と同じ月数とすること。</p>	<p>24.4.25事務連絡 介護保険最新情報vol.284「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.3）（平成24年4月25日）」の送付について 〔14〕</p>

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	QA発出時期等
介護職員処遇改善交付金を受けておらず、平成24年4月から新規に介護職員処遇改善加算を算定する事業所について、国保連からの支払いは6月になるので、賞金改善実施期間を6月からとすることは可能か。	賞金改善実施期間は原則4月から翌年3月までの1年間とすることとしているが、6月からの1年間として取扱うことも可能である。	24.4.25事務連絡 介護保険最新情報vol.284「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.3）（平成24年4月25日）」の送付について [15]
介護職員処遇改善実績報告書の「介護職員処遇改善加算総額」欄には保険請求分に係る加算総額を記載するのかが。	保険請求分に係る加算額（利用者1割負担分を含む）と区分支給限度基準額を超えたサービスに係る加算額を合算した額を記載することとし、その内訳が分かるようにすること。	24.4.25事務連絡 介護保険最新情報vol.284「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.3）（平成24年4月25日）」の送付について [16]
地域密着型サービスの市町村独自加算については、介護従事者処遇改善加算の算定における介護報酬総単位数に含めてよいか。	介護報酬総単位数に含める取扱いとなる。	24.4.25事務連絡 介護保険最新情報vol.284「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.3）（平成24年4月25日）」の送付について [17]
加算算定時に1単位未満の端数が生じた場合、どのように取り扱うのか。また同様に、利用者負担の1円未満はどのように取り扱うのか。	通常の介護報酬における単位の計算と同様に、一単位未満の端数を四捨五入し、現行の他の加算と同様になる。また、利用者負担についても現行の他の加算と同様に、介護職員処遇改善加算額から保険請求額等を減じた額となる。 ※ なお、保険請求額は、1円未満の端数切り捨てにより算定する。 ※ 平成24年Q&A(vol.1)（平成24年3月16日）問248は削除する	24.3.30事務連絡 介護保険最新情報vol.273「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.2）（平成24年3月30日）」の送付について [41]
介護職員処遇改善計画書における賞金改善実施期間はいつから、いつまでか。	加算における賞金改善を実施する期間であり、当該加算は平成24年4月から算定が可能となるため、その賞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、当該加算を受けた月）から翌年の3月までとなる。 なお、交付金を受けている場合等により、賞金改善期間の重複が発生する等の理由がある場合は、賞金改善実施期間を6月から翌年5月までとするなど柔軟な対応をとりたい。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（平成24年3月16日）」の送付について [224]
介護職員処遇改善計画書や報告書に関する証拠書類として事業者から求める書類について、国から基準は示されるのか。	労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条に規定する就業規則や就業規則と別に作成している賞金・退職手当・臨時の賞金等に関する規程を想定している。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（平成24年3月16日）」の送付について [225]
介護職員処遇改善計画書、実績報告の様式を変更してもよいか。	3月16日付け発0316第2号通知で様式例をお示ししたとおりであり、指定権者をまたいで複数事業所を一括して法人単位で介護職員処遇改善計画書を作成することもあり、事務の簡素化の観点から、特段の事情のない限り同様式例を活用して頂きたい。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（平成24年3月16日）」の送付について [226]
介護職員の資質向上の支援に関する計画には、具体的にどのような内容が必要か。	当該計画については、特に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像及び介護職員のキャリア志向に応じて適切に設定されたい。 また、計画の期間は必ずしも賞金改善実施期間と合致しなくても良い。 なお、目標を例示すれば、次のようなものが考えられる ①利用者のニーズに応じた良質なサービス提供するために、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。 ②事業所全体での資格等（例：介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等）の取得率向上	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（平成24年3月16日）」の送付について [227]
介護職員処遇改善加算に係る、厚生労働大臣が別に定める基準の内容のうち、イ⑥の「労働保険料の納付が適正に行われていること」について具体的に内容を確認すればよいか。	加算の算定をしようとする事業所における従事者に対する労働保険の加入状況が適切に行われていることが必要となるため、労働保険関係成り立等の納入証明書（写）等を提出書類に添付する等により確認する。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（平成24年3月16日）」の送付について [228]
実績報告書の提出期限はいつなのか	各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌月の末日までに、介護職員処遇改善実績報告書を提出する。 例：加算を算定する最後のサービス提供月が3月の場合、5月支払となるため、2か月後の7月末となる。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（平成24年3月16日）」の送付について [229]
キャリアパス及び労働保険納付に関する確認資料は、交付金申請事業所からも改めて提出を求める必要があるか。	介護職員処遇改善交付金を受けている事業所について、都道府県に届出をする場合は、キャリアパス及び労働保険納付に関する確認資料に変更がない場合、省略を可能とする。 また、指定都市又は中核市については、都道府県から指定事務等の一環として、これらの確認資料を引き継ぐ場合については、省略を可能とする。 地域密着型サービスについて、新たに市町村に届出が必要となる場合については、都道府県に提出している資料と同様のものの提出が必要となる。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（平成24年3月16日）」の送付について [230]
賞金改善等の処遇改善計画の介護職員への周知方法の確認について、回覧形式で判子を押印した計画書の写しを提出させること等が考えられるが、具体的にどのように周知すればよいか。	賞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るが、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ある。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（平成24年3月16日）」の送付について [231]

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	QA発出時期等
労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に科せられていないことは、どのようにして確認するのか。	事業所の指定を行う際と同様に、届出を行う事業所に誓約書等の提出を求めることにより確認する。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [232]
介護職員処遇改善加算の届出は毎年必要か。平成24年度に加算を算定しており、平成25年度にも加算を算定する場合、再度届け出る必要があるのか。	介護職員処遇改善加算を算定しようとする事業所が前年度も加算を算定している場合、介護職員処遇改善計画書は毎年提出する必要があるが、既に提出された計画書添付書類については、その内容に変更（加算取得に影響のない軽微な変更を含む）がない場合は、その提出を省略させることができる。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [234]
介護職員処遇改善計画書の作成について、当該計画の内容が変更になった場合は、改めて都道府県知事等に届け出る必要があるのか。また、当該計画は、事業年度を超えて作成することはできないと解してよろしいか。	加算を算定する際に提出した介護職員処遇改善計画書等に変更があった場合には、必要な事項を記載した変更の届出を行う。なお、加算取得に影響のない軽微な変更については、必ずしも届け出を行う必要はない。 また、介護職員処遇改善計画は収入額・支出額等を各年度、見直しをする必要があるため、各年毎に作成することが必要である。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [235]
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ないが、仮に加算による収入額を下回っている場合は、一時金や賞与として支給されることが望ましい。 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る。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [237]
期限までに実績報告が行われない場合は、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、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る。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [238]
通常、加算は実施した翌月以降に請求することとなる、4月から加算を算定しようとする場合、3月中には介護職員処遇改善計画書を作成して従業員に周知しなければならないが、期間が短く対応ができないのではないか。	平成24年度に交付金の承認を受けていた介護サービス事業所等については、当該承認をもって、加算の算定要件を満たしたものとみなし、平成24年5月末までに、介護職員処遇改善計画書及び計画書添付書類を都道府県知事等に届出をすることで算定を可能とする経過措置を設定した。従って、この間に介護職員処遇改善計画書を作成し、都道府県知事等に届け出ることが必要である。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [239]
加算は、事業所ごとに算定するため、介護職員処遇改善加算の算定要件である介護職員処遇改善計画書や実績報告書は、（法人単位ではなく）事業所ごとに提出する必要があるのか。	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るが、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る。また、同一の就業規則により運営されている場合に、地域ごとや介護サービスごとに作成することができる。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [240]
介護職員処遇改善計画書を単独事業所で作成する場合や同一県内の複数事業所を一括して作成する場合など、どの様式で届け出ればよいのか。	介護職員処遇改善計画書は全ての事業所で作成（複数事業所を一括して作成可能）する必要があり、複数事業所を一括して作成する場合、事業所の一覧（添付資料1）、都道府県状況一覧（添付資料2）、市町村状況一覧（添付資料3）を添付することとしている。 単独の事業所で介護職員処遇改善計画書を作成する場合は、添付書類は必要なく、同一県内の複数事業所を一括して作成する場合は、事業所一覧（添付資料1）と市町村状況一覧（添付資料3）が添付資料として必要になる。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [241]
介護職員処遇改善加算は、区分支給限度基準額に反映しないとありますが、利用者には反映されるのか。	介護職員処遇改善加算は、区分支給限度基準額の算定には含まない。また、利用者には通常の介護報酬算出方式に基づき算出した額の1割を請求することになる。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [242]
介護職員処遇改善加算の算定要件として、介護職員処遇改善計画書や実績報告書を都道府県知事等に提出することとなっているが、当該要件を満たしていることを証するため、計画書や実績報告書の提出を受けた都道府県知事は、（介護給付費算定に係る体制等状況一覧表の「受理通知」は送付しているがそれとは別途に）「受理通知」等を事業所に送付する必要があるのか。	加算の算定に係る事務を滞りなく行うために必要な事務については、他の加算同様の実施することが必要である。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [243]
平成24年度から新たに介護サービス事業所を開設する場合も加算の算定は可能か。	新規事業所についても、加算算定は可能である。この場合においては、介護職員処遇改善計画書の賃金改善額は賃金のうち加算の収入を充当する部分を明確にすることが必要である。なお、方法は就業規則、雇用契約書等に記載する方法が考えられる。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [244]
交付金事業では、賃金改善は複数の給与項目で実施できたが、加算においても同様の取り扱われるか。一時金で改善してもよいのか。	介護職員処遇改善計画書には、増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類（基本給、手当、賞与又は一時金等）等を記載することとしているが、基本給で実施されることが望ましい。	24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [245]

介護サービス関係Q&A（処遇改善加算関連）

Q質問	A回答	QA発出時期等												
<p>交付金事業と同様に、賃金改善は常勤、非常勤等を問わず、また、一部の介護職員を対象としないことは可能か。</p>	<p>介護職員処遇改善加算の算定要件は、賃金改善に要する額が加算による収入を上回ることであり、事業所（法人）全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の介護職員を対象としないことは可能である。</p>	<p>24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [246]</p>												
<p>平成24年当初の特例で介護職員処遇改善交付金を受けていた事業所は、介護職員処遇改善加算ではどの様になされるのか。介護職員処遇改善交付金と要件を変更する場合や加算の取得を辞退する場合はどの様な手続きが必要か。</p>	<p>平成24年当初の特例については、介護職員処遇改善交付金を受けている事業所については、平成24年4月1日から下記の加算を算定する事業所とみなすこととなる。ただし、平成24年5月末日までに届出に関する書類を指定権者に提出する必要がある。また、加算の要件を交付金の時と変更する場合や新規に加算を取得する場合は、新規の届出が必要になり、加算の取得を辞退する場合は、その旨の届出が必要である。</p> <table border="0" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>介護職員処遇改善交付金</td> <td>⇒</td> <td>介護職員処遇改善加算</td> </tr> <tr> <td>100%</td> <td>⇒</td> <td>加算（Ⅰ）</td> </tr> <tr> <td>90%</td> <td>⇒</td> <td>加算（Ⅱ）</td> </tr> <tr> <td>80%</td> <td>⇒</td> <td>加算（Ⅲ）</td> </tr> </table>	介護職員処遇改善交付金	⇒	介護職員処遇改善加算	100%	⇒	加算（Ⅰ）	90%	⇒	加算（Ⅱ）	80%	⇒	加算（Ⅲ）	<p>24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [247]</p>
介護職員処遇改善交付金	⇒	介護職員処遇改善加算												
100%	⇒	加算（Ⅰ）												
90%	⇒	加算（Ⅱ）												
80%	⇒	加算（Ⅲ）												
<p>介護給付費算定に係る体制状況一覧における介護職員処遇改善加算は、期日までに提出は必要か。また、必要な添付書類はなにか。</p>	<p>介護職員処遇改善加算については、平成24年当初の特例を設けており、介護職員処遇改善交付金を受けている事業所については、加算を算定する事業所とみなすため、介護給付費算定に係る体制状況一覧における介護職員処遇改善加算の部分については、記載を省略しても差し支えない。また、介護給付費算定に係る体制状況一覧における介護職員処遇改善加算に関する添付書類については、介護職員処遇改善計画書等の届出を持って添付書類とすることとし、介護職員処遇改善計画書を複数事業所でまとめて作成している場合についても、それぞれの事業所ごとに資料を添付する必要はない。</p>	<p>24.3.16事務連絡 介護保険最新情報vol.267「平成24年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)（平成24年3月16日）」の送付について [250]</p>												