

【茨城県】 介護職員等特定処遇改善加算 Q&A (令和2年1月21日修正)

(注)2020.1.21

- ・問3(答3)を変更しました。
- ・「月額8万円」→「月額平均8万円」としました。
- ・(答10)及び問11文中 (誤)Bグループ →(正)Cグループ
- ・その他、軽微な修正をしておりますが、内容に変更はありません。

(注)2019.8.29

月額8万円の賃上げ又は年収440万円以上となる賃金増の対象者について、2019年8月29日厚生労働省老健局老人保健課より、「併設されている短期入所生活介護については空床利用のみを同一事業所とみなす。」との回答がありました。したがって、問9および問12の回答を修正いたします。

【回答参考資料】

- ・ 2019年度介護報酬改定について～介護人材の更なる処遇改善～
(令和元年度介護サービス施設・事業所管理者等研修会(5月27日・28日)における厚生労働省説明資料(当日投影))
- ・ 介護保険最新情報Vol.719「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」
- ・ 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)」
- ・ 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)」

※Q&A中において、Aグループは「経験・技能のある介護職員」、Bグループは「その他の介護職員」、Cグループは「介護職員以外の職種の職員」とする。

問1	<p>年収440万以上または、月額平均8万円以上の改善となる対象者は、法人で1名でもいれば法人内の全事業所で特定処遇加算が算定できるのか。または該当者のいる事業所だけになるのか。</p>
(答1)	<p>・ 以下の算定要件3つを満たしていれば、法人内の全事業所において加算の算定は可能であるが、算定事業所の数以上の対象者(月額平均8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増となる者)を必要とする。</p> <p>(例)法人内に4事業所あるうち、対象者がいるのは3事業所だった場合、4事業所全てで特定処遇改善加算を算定できるが、法人内で対象者は4人以上を必要とする。</p> <p>【算定要件】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 現行の処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを算定していること 2 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 3 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、介護サービスの情報公表制度や会社のホームページを通じた「見える化」を行っていること ※「見える化」については2020年度から算定要件化
問2	<p>処遇改善の開示をホームページで行う場合、会社のホームページではなく、情報公開システムへの登録が良いのか？又、会社のホームページで公開する場合、項目や記載内容はどのようにしたよいのか。</p>
(答2)	<p>・ 「見える化」要件を満たす方法として、介護サービスの情報公表制度を活用す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。</p> <p>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>・ また、見える化要件を満たすためには、以下の項目について公表する必要がある。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 処遇改善に関する加算の算定状況 ② 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容
問3	<p>年度途中で処遇改善計画を変更するにはどのようにすればよいのか。</p>
(答3)	<p>・ 計画書及び添付書類に変更があった場合、次の①から④までのいずれかに該当する場合に限り、変更の届出を行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 会社法の規定による吸収合併や新設合併等により計画書の作成単位が変更となる場合。 ② 一括して申請した事業所数に増減があった場合。 ③ 就業規則を改正(職員の処遇に関する内容に限る。)した場合。 ④ 介護福祉士の配置等要件に関する適合状況に変更があり、該当する加算区分の変更がある場合。 <p>また、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、入居継続支援加算や日常生活支援加算を算定できない状況が常態化し、3ヶ月以上継続した場合。</p> <p>・ ①～④における各届出事項については、介護保険最新情報Vol.719「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」のP.76(1)を参照されたい。</p>

問4	配分方法において、Cグループは、看護、相談員、施設ケアマネ、居宅ケアマネ、事務員、用務員等の役員以外の全ての職員を対象としてよいのか。
(答4)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護職員、相談員、施設ケアマネ、事務員、用務員は対象となる。Cグループには、特定処遇改善加算の算定対象サービス事業所において雇用関係が認められる職員は対象である。また、経営者等であっても、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。 ・ なお、居宅介護支援事業所は算定対象外のサービスなので、居宅ケアマネジャーは対象外となる。
問5	<p>Aグループの要件を狭めることはできないという話があるが、介護経験10年以上の介護福祉士は、下記①や②の場合であっても、Aグループに所属させなければいけないのか。</p> <p>① 当事業所での経験が10年以上ある介護福祉士であるが、仕事の能力が明らかに低い職員。 ② 入社して間もないが他事業所での経験が10年以上あり介護福祉士を持っている職員。</p>
(答5)	<ul style="list-style-type: none"> ・ Aグループに職員を設定する際に、「勤続10年以上の介護福祉士を基本」とし、「事務所の能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数がなくても業務や技能等を勘案し対象とできる」とあることから、勤続10年以上の介護福祉士であっても、事業所における能力評価等によりAグループに設定しないことも可能である。 ・ 職員はすべてA、B、Cのいずれかに分けるが、グループ内で支給額に差があることは認められる。必ずしもAグループに分けられた職員がBグループの職員よりも高い賃金改善を支給されなければならないわけではないということも併せてご確認いただきたい。 ・ いずれにせよ、労使間での話し合あったうえで、職員にたいする説明・周知が必要である。
問6	法人単位で申請する場合、特定処遇加算の月額が8万円に満たない事業所は、月額平均8万円アップもしくは440万円超の改善対象人数(事業所数)に含めなくてよいのか。
(答6)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「Aグループのうち1人以上は月額平均8万円又は年収440万円までの賃金増」となる職員の設定について、以下の場合などには例外的な取り扱いが認められ、その合理的な理由を計画書に記載することで、設定の人数から除くことが可能となる。 ① 小規模事業所で、加算額全体が少額である場合 ② 職員全体の給与水準が低い事業所でなどで、ただちに1人の賃金を引き上げることが困難な場合 ③ 月額平均8万円等の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、一定の期間を要する場合
問7	<p>① 経験・技能のある介護職員のうち、すでに月額440万円以上の者がいる場合は、改善後に月額平均8万円以上又は年収440万円以上になるものを1人以上確保しなくても、加算を算定できるという考えでよいのか。</p> <p>② BグループはCグループの平均賃金を上回っていれば、賃金改善に要する費用の見込み額の平均の2倍以上にしなくて良いとの考えだが、その場合、グループBとグループCを同額にすることは可能か。</p>
(答7)	<p>① 貴見のとおり。</p> <p>② 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。</p>
問8	年収440万に設定したグループAの介護職員が1人だった場合に、当該職員が長期療養等で年収440万円に達しなかった場合、処遇改善加算は返還となってしまうのか。
(答8)	・ Aグループに新たな職員を設定できない場合は、県まで連絡すること。
問9	特養に併設するショートステイは、単独で1事業所としての取り扱いになるのか。特養と併せて1事業所とカウントできるのか。
(答9)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特別養護老人ホームと併設されている空床利用のショートステイについては併せて1事業所と数える。 ・ 「月額平均8万円又は年収440万円までの賃金増」となる職員数の設定については、次の例のように、事業が一体的に行われており、同一の就業規則等が適用されるなど労務管理が同一と考えられる場合は、同一事業所とみなす。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業 ・ 介護給付サービスと予防給付サービス ・ 特別養護老人ホームと併設されている短期入所生活介護(空床利用型のみ) ・ 介護老人保健施設と併設されている短期入所療養介護(空床利用型のみ)

問10	<p>平成31年4月12日付Q&A vol.1 問13では「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。」とされているが、Cグループを設定する際には、施設長・事務長等をも必ず含めなければならないのか。</p> <p>また、その際、例えばAグループ、Bグループ、Cグループの平均支給額4:2:1を満たしていれば、Cグループの平均支給額を2万円とした場合、①4万円を支給される職員(看護師)②2万円を支給されない職員(施設長・事務長)③支給されない職員(施設長・事務長)のように混在してもよいのか。</p>
(答10)	<ul style="list-style-type: none"> 施設長、事務長も含め、全ての職員はA、B、Cグループのいずれかに分ける。Cグループには、雇用関係にある介護職以外の職員が基本的に含まれるが、算定対象サービス事業所における業務に従事していると認められる場合には、<u>Cグループ</u>に含めることができる。 BまたはCグループに設定した場合にも、施設長等に対して賃金改善を行うかどうかは事業所の判断による。
問11	<p><u>Cグループ</u>は賃金改善後の賃金見込み額440万を上回らないこととあるが、賃金総額(見込み)には通勤手当等も含むのか。</p>
(答11)	<ul style="list-style-type: none"> 賃金は「給与、手当、賞与等を含む」とされており、手当には職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当、交替手当などが含まれる。
問12	<p>① 「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(答)の中に特別養護老人ホームと併設されている短期入所生活介護については月額平均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と解釈してよいのか。</p> <p>② また、同一事業所とみなされる場合、特定処遇改善加算に係る当法人の給付対象事業は、特別養護老人ホーム、特別養護老人ホームに併設され一体的に事業が行われ同一の就業規則等が適用される短期入所生活介護及び通所介護の3事業所だが、短期入所生活介護の中にすでに年収440万円以上の職員が1名いるので、月額平均8万円の改善または年収440万円となる者はあと1名設定すればよいのか。</p>
(答12)	<p>① 特別養護老人ホームと併設されている空床利用の短期入所生活介護について、同一事業所とみなし、月額平均8万円以上の改善又は年収440万円以上となる者の設定を1人以上すればよい。</p> <p>② 短期入所生活介護が空床利用である場合に限り、貴見のとおり、3事業所で2名以上の設定となる。</p>
問13	<p>令和元年度の新加算は10月からの半年間であるが、以下の項目は半年間の金額を入力すればよいのか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和元年度介護職員等特定処遇改善加算の見込み額 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込み額) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額
(答13)	<ul style="list-style-type: none"> 貴見のとおり。令和元年度介護職員等特定処遇改善加算算定対象月が令和元年10月～令和2年3月である場合、初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額は、平成30年10月～平成31年3月までの賃金総額となる。
問14	<p>加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込み額)において年収440万円に達したかどうかの判断は、半年間の場合は220万円との差額で計算すればよいのか。</p>
(答14)	<ul style="list-style-type: none"> 220万円との差額ではなく、特定加算を12か月間算定したと仮定した場合の金額で判断する。