

介護職員等特定処遇改善加算に関するQ & A (vol.1)
(令和元年 8 月 20 日)

尼崎市健康福祉局福祉部介護保険事業担当

【介護職員等特定処遇改善加算】

○ 取得要件について

問 1 介護保険サービスと障害福祉サービスを一体的に行っている事業所において、介護職員等特定処遇改善加算と福祉・介護職員等特定処遇改善加算（以下、この問 1 において「特定加算」という。）を取得しようと考えているが、その際の「月額 8 万円の賃上げ又は年収 440 万円までの賃金増」の職員について、どのように取り扱えばよいか。

（答）

介護保険サービスと障害福祉サービスを一体的に行っており、賃金等を事業所として支給しているのであれば、「月額 8 万円の賃上げ又は年収 440 万円までの賃金増」の職員を、それぞれのサービス毎に設定する必要はない。

ただしその場合であっても、事業所において「A：経験・技能のある介護職員（福祉・介護職員）」のうち 1 人以上は、月額 8 万円の賃上げ又は年収 440 万円までの賃金増を行うことが必要であることに留意すること。

また、特定加算の支給対象とする職員の範囲には、介護保険サービスに従事する介護職員等と障害福祉サービスに従事する介護職員等の双方を必ず含めておくこと。

○ 配分対象と配分ルールについて

問 2 「A：経験・技能のある介護職員」について、勤続 10 年以上の介護福祉士がいなくても算定可能とされているが、その判断（評価）基準を事業所の裁量で「職責者」であることを要件とすることは可能か。

（答）

「A：経験・技能のある介護職員」については、勤続 10 年以上の介護福祉士を基本としつつ、事業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することが出来ることから、その評価基準において「職責者であること」とするのであれば、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。

問３ 非常勤の介護職員であっても「Ａ：経験・技能のある介護職員」に入れることは可能か。その場合の人数の数え方はどうなるのか。

（答）

非常勤の介護職員であっても「Ａ：経験・技能のある介護職員」に入れることは可能であり、その場合の人数は、常勤換算方法によるものとする。

ただし、非常勤の介護職員を「月額８万円の改善又は改善後の賃金が年額４４０万円以上となる者」に設定する場合においては、当該職員も含めて常勤換算方法で１．０人以上設定する必要があることに留意すること。

問４ 「Ｂ：その他の介護職員」の範囲には「Ａ：経験・技能のある介護職員」として位置付けた介護職員以外の、常勤・非常勤の別にかかわらず、全ての介護職員が入るものとして理解してよろしいか。

（答）

お見込みのとおり。

問５ 「Ｃ：介護職員以外の職員」の範囲に、非常勤やヘルパー資格などを持っていない介護職員を入れることは可能か。

（答）

介護職員については、常勤・非常勤の別、資格の有無にかかわらず、全ての介護職員を「Ａ：経験・技能のある介護職員」又は「Ｂ：その他の介護職員」のいずれかに含めることとされたい。

問６ 「Ｃ：介護職員以外の職員」の範囲に、同じ法人内にある居宅介護支援事業所のケアマネジャーを含めることは可能か。

（答）

介護職員等特定処遇改善加算（以下「特定加算」という。）の算定非対象サービス（（介護予防）訪問看護、（介護予防）訪問リハビリテーション、（介護予防）居宅療養管理指導、（介護予防）福祉用具貸与、特定（介護予防）福祉用具販売、居宅介護支援、介護予防支援）に従事する職員について、「Ｃ：介護職員以外の職員」に含めることは出来ない。

ただし、当該職員が特定加算の算定対象サービスにも従事している場合には、支給対象の職員とすることは可能である。

問 7 「C：介護職員以外の職員」の範囲に、法人の事務職員を含めることは可能か。

(答)

当該事務職員が、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。

＜「介護保険最新情報（Vol. 734）（令和元年 7 月 23 日）」問 13 参照。＞

問 8 事業所に介護福祉士の資格を有している者が非常勤の職員しかおらず、その職員を「A：経験・技能のある介護職員」に位置づけると、賃上げのルールに適合させることが難しくなるが、そのような場合であっても必ず「A：経験・技能のある介護職員」を設定する必要があるのか。

(答)

事業所において、経験・技能のある介護職員を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある介護職員」、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける必要があるが、当該非常勤職員が、事業所において定義された「A：経験・技能のある介護職員」に該当するか否かによって判断されたい。

なお、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合にまで「A：経験・技能のある介護職員」の設定を求めるものではない。

問 9 年収 440 万円の考え方について、法人単位で判断するのか、それとも事業所単位で判断するのか。

(答)

事業所単位ではなく、法人単位で判断されて差し支えない。

また、他の法人において介護保険サービス事業所に従事している場合や、介護保険サービスと関連しない仕事に従事している場合であっても、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。

＜「介護保険最新情報（Vol. 734）（令和元年 7 月 23 日）」問 17 参照。＞

問 10 年収 440 万円を超える職員が複数名存在する場合に、「A：経験・技能のある介護職員」に対する支給額は全員一律としてもかまわないか。

(答)

「A：経験・技能のある介護職員」に対する改善額については、既に年収 440 万円を超えている職員、年収 440 万円未満の職員の別にかかわらず、全員一律とするのも、職員ごとに支給額を設定することも可能である。

問 11 年収 440 万円を判断するに当たっては、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ないこととされているが、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に対する賃金改善所要額には、法定福利費増加分を含めることは可能か。

(答)

「A：経験・技能のある介護職員」に対して、年収 440 万円の判断に当たっては社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等を含めてはならないが、月額 8 万円の賃上げには法定福利費等の増加分を含めて判断することは可能とされていることから、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に対するものに限らず、「A：経験・技能のある介護職員」も含めた特定加算全体の賃金改善所要額に、法定福利費増加分を含めることは可能である。

問 12 賃上げ年収 440 万円が原則とあるが、賞与＋給与【基本給＋役職手当＋諸手当（残業手当を含む）】＋現行の処遇改善加算による賃金改善分＋特定加算による賃金改善分を含めた、給料総額ということによろしいか。

また、管理者などの役職者が介護職員と兼務している場合など、役職についている者でも対象になると考えてよろしいか。

(答)

年収 440 万円の判断に当たっては、手当等を含めて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が、年収を見込むにあたって残業手当を含めて見込むことは想定していない。

役職者への特定加算の配分については、その者が特定加算の算定対象サービス事業所の介護職員に職務として従事しており、その対価としての給料が支払われているのであれば、「A：経験・技能のある介護職員」又は「B：その他の介護職員」のいずれかに属することとなり、特定加算の配分対象とすることは可能である。

問 13 特定加算の支給方法について、毎月の手当として支給することを考えているが、年度末等に加算見込額との調整を行う必要が生じた場合に、一時金等の名目で支給することも可能か。

(答)

賃金改善については、基本給、手当、賞与等のうち対象とする賃金項目を特定した上で行うものとされ、また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましいとされているが、それでもなお、加算見込額との調整を行う必要が生じ、基本給や手当等での支給が難しいと判断される場合においては、一時金や臨時賞与等の名目で臨時的に支給することは差し支えない。

問 14 「A：経験・技能のある介護職員」のうち、「月額 8 万円の改善又は年収 440 万円以上となる者」を 2 人以上設定する必要がある場合、「月額 8 万円の改善を行う者」と「年収 440 万円以上となる者」を混在させてもかまわないか。

(答)

「A：経験・技能のある介護職員」における「月額 8 万円の改善又は改善後の賃金が 440 万円以上となる者」の設定・確保については、いずれかの条件を満たせばよいとされていることから、設定・確保する職員のなかに「月額 8 万円の改善を行う職員」と「年収 440 万円以上となる職員」の両方が存在していても差し支えない。

○ 指定権者への届出について

問 15 特定加算の算定対象となる事業所を法人内で 10 ヶ所運営しているが、そのうち 8 事業所分を法人一括で、残りの 2 事業所については、1 事業所ごとに計画書を届け出ることとは可能か。

(答)

介護職員等特定処遇改善計画書について、法人が複数の介護サービス事業所等を有する場合であって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とされていることから、2 事業所について事業所ごとに計画書を作成し、8 事業所について、事業所ごとの届出が実態に鑑み適当でない事情が存在する場合においては、法人で一括して計画書を作成し、届け出を行うことは可能である。

問 16 問 1 にある介護保険サービスと障害福祉サービスを一体的に行っている事業所において、計画書（報告書）の加算見込額（加算総額）、賃金改善見込額（所要額）賃金総額などをどのように記載すればよいのか。

(答)

計画書（報告書）に記載する加算見込額（加算総額）、賃金改善見込額（所要額）、賃金総額などについては、両サービスを合算した金額を記載することとして差し支えない。

ただし、計画書における加算見込額及び報告書における加算総額については、枠外に介護保険サービス、障害福祉サービスのそれぞれにおける加算見込額（加算総額）を手書きで記載すること。

なお、この場合においては、介護保険サービス・障害福祉サービス別に「添付書類 1（指定権者内事業所一覧表）」を作成し、「介護職員等特定処遇改善計画書（実績報告書）」とともに、届け出を行うこと。

○ その他

問 17 計画書の届出を法人一括で行うにあたっては「A：経験・技能のある介護職員」のうち、「月額 8 万円の改善又は年収 440 万円以上となる者」を事業所数に応じた人数の設定・確保が必要とあるが、計画時に設定・確保した介護職員が加算の算定年度中に退職するなどした結果、計画時の人数を下回り、実績報告書の「月額 8 万円の改善又は年収 440 万円以上となった者」の人数が、事業所数に応じた人数に満たない結果となった場合、全ての事業所において加算要件を満たさないということになるのか。

(答)

特定加算については、「新しい経済政策パッケージ（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）」の方針に基づき、介護職員の確保・定着につなげていくため、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行う趣旨で創設されたものであることから、「A：経験・技能のある介護職員」のうち、「月額 8 万円の改善又は年収 440 万円以上となる者」の設定・確保については、加算の趣旨を考慮のうえ、必要な人員数の設定・確保に努められたい。

それでもなお、介護福祉士の資格を持った職員がいなくなった場合や、その結果として介護職員間における経験・技能に明らかな差がなくなるなど、「A：経験・技能のある介護職員」の設定・確保の維持が困難となり、「月額 8 万円の改善又は年収 440 万円以上となる者」が、必要な人員数に満たないこととなった場合は、実績報告書の提出時に、合理的な理由を記載した申立書（自由書式）を添付すること。