

介護職員処遇改善加算及び特定加算のQAの概要<抜粋>

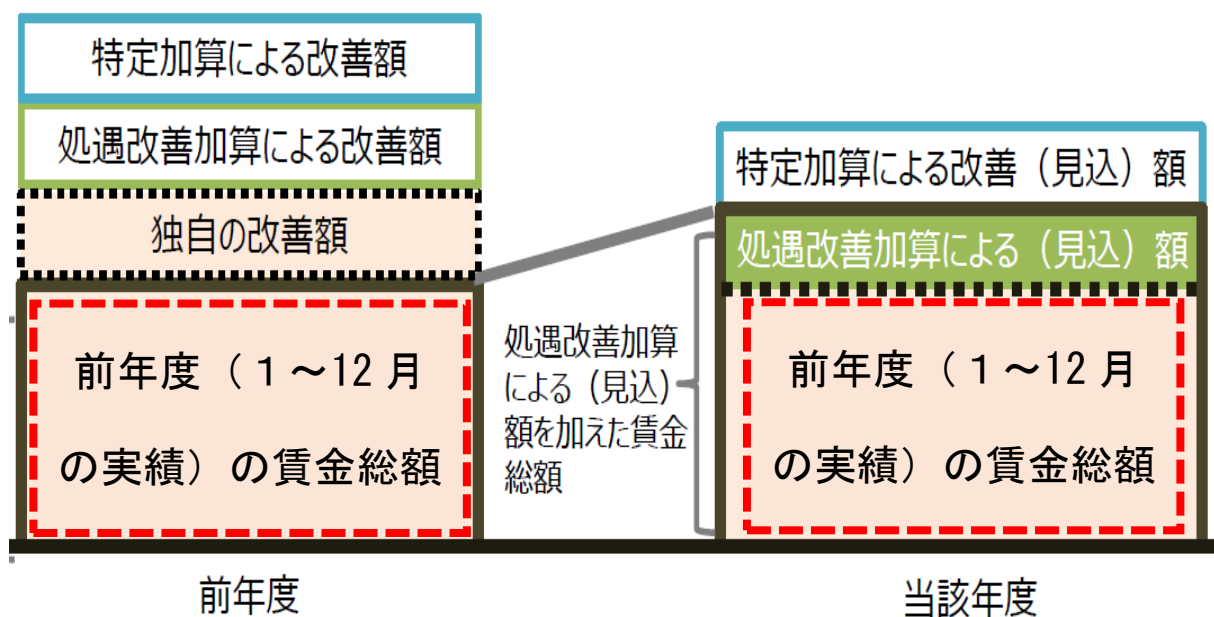
問4

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。

A 前年度の介護職員（職員）の賃金総額は、加算を申請する前年1月～12月までの12か月間の介護職員（職員）の賃金の総額（実績）となりますが、新規事業所等で上記12か月実績を算出することが困難な場合は、他の適切な方法により前年度の賃金の総額を推定してください。

<前年度の介護職員（職員）の賃金総額の実績を用いることが困難な場合の具体例>

- ・ 前年（1～12月）の年度途中で事業所を新設した等サービス提供期間が12か月に満たない場合
- ・ 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



○ 前年度の賃金の総額を推定する場合の、具体的な推計方法は、

- 例① サービス提供期間が12か月に満たない場合は、12か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

例② 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

※ 法人単位で計画書を提出した事業者で、当該申請に係る事業所等の増減があった場合は、変更届を提出する必要があります。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）の賃金総額を推計してください。

問5

令和2年度の介護職員処遇改善加算又は特定加算を算定するに当たり、処遇改善加算又は特定加算の「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か。

① 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（令和2年度版）

⑥ 賃金改善の見込額(i-ii)	(右欄の額は⑤欄の額を上回ること)	19,200,000	円
i) 特定加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)		385,400,000	円
ii) 前年度の賃金の総額(処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)【基準額2】(ア)(イ)(ウ)(エ)		366,200,000	円
(ア) 前年度の賃金の総額		439,700,000	円
(イ) 前年度の介護職員処遇改善加算の加算の総額		54,500,000	円
(ウ) 前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額		19,000,000	円
(エ) 前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額			円

A 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、加算を取得する前の1月～12月の実績に基づき記載することを想定しています。

ただし、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、次の2点を行って、特定処遇改善加算の総額を算出してください。

① 特定処遇改善加算の総額について、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か月分を推計すること（10月サービス提供分の介護報酬総単位数を用いて計算）

② 前年度の介護職員の賃金の総額について、特定処遇改善加算の総額（12か月分を推計した額）と同額を前年度の介護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）

※ 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か月分を推計した額）と同額が前年度の介護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ります。

問6

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。

A 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のこと。

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。

※ 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とは、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。

※ 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。

問14

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あたり、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が可能か。

A 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ります。

※ 法人単位で月額8万円以上の処遇改善となる者等の設定・確保を行う場合、申請する事業所の数に応じた設定が必要になります。

ただし、事業所において、介護給付の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する短期入所生活介護、介護老人保健施設と短期入所療養介護等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、以下が適用できる。

○ 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

例えば、介護老人保健施設と短期入所療養介護、介護予防短期入所療養介護、通所リハビリテーション、介護予防通所リハビリテーションの事業所をまとめて法人単位で申請する場合、5事業所なので原則5人設定していただく必要があります。

ただし、上記の取扱いに基づき、介護老人保健施設、短期入所療養介護及び介護予防短期入所療養介護を1事業所、通所リハビリテーションと介護予防通所リハビリテーションを1事業所とみなして、2事業所とすることも可能です。その場合は、2人設定していただく必要があります。