

介護職員等特定処遇改善加算 Q&A集

このQ&Aは広島県からの回答をもとに、福山市でまとめたものです。

No	項目	介護保険最新情報vol.719	質問	回答
1	介護福祉士の配置等要件について	p.5 (3)③	「サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定していること」が当該加算(Ⅰ)の算定要件であるため、サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定していない場合は、特定処遇改善加算(Ⅱ)のみが対象となるのか。	お見込みのとおり。
2	介護福祉士の配置等要件について	p.5 (3)③	<p>介護福祉士の配置等要件となるサービス提供体制強化加算等は、どの時点の状況をみて算定可能と判断するのか。特定処遇改善加算計画書提出期限の8月末時点で算定している事業所のみが対象となるのか。</p> <p>例えば、①事業所が10月からサービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定する場合に、体制届は9/15までに提出となる。特定処遇改善加算計画書の締切が8月末なので、提出時点では満たしていないため、特定処遇改善加算(Ⅱ)で提出し、算定要件を満たしてから加算(Ⅰ)に変更し直すのか。又は、10月から算定可という形で、特定処遇改善加算(Ⅰ)の届出が可能か。</p> <p>②サービス提供体制強化加算等の届出をしている事業所で、実績により算定基準を満たしていない場合に、体制が復活する予定で特定処遇改善加算の届出をすることは可能か。</p>	<p>いずれのケースにおいても、2019年(令和元年)10月以降、サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定出来る見込であれば、一般的に、8月末までに、特定処遇改善加算(Ⅰ)とした計画書を提出することは可能。(10月以降、実際に算定できない事態になれば、その時点で体制届を提出すること。なお、その場合には、特定処遇改善加算計画書の変更も届け出ること。)</p>

<p>3 賃金改善の見込額について</p>	<p>p.4 (3)②二</p>	<p>「2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.1)」の問7より ①『「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』というの、2のようなイメージでよいか。 また、『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』というの、3ではなく、4のようなイメージで、個人の賃金改善には含まれないが、事業所の賃金改善に要した費用の総額に含めてよいという解釈でよいか。 ②a経験・技能のある介護職員≧b他の介護職員×2、b≧cその他の職員×2を満たすかどうかの判断は、法定福利費を含めて行うのか。それとも除いて判断するのか。</p>	<p>①お見込みのとおり。 ②法定福利費を含めて判断する。</p>
<p>4 賃金水準の比較の考え方について</p>	<p>p.2 (2)②</p>	<p>前年度の賃金水準の比較として、現行加算の加算区分が今年度変更(例:区分(Ⅳ)⇒区分(Ⅲ)など)された場合であっても、そのまま前年度の水準(Ⅳ)を用いるのか。</p>	<p>前年度は区分(Ⅳ)で支払いを行っているが、比較対象とする前年度の賃金水準額は今年度変更した区分(Ⅲ)で推計した額。</p>
<p>5 賃金水準の比較の考え方について</p>	<p>p.2 (2)②</p>	<p>現行加算において特定処遇改善加算と相応な処遇改善を実施している場合、その一部を該当させることは可能か。 具体的には、現行加算の「処遇改善一時金」を資格取得と業務時間数に応じた支給要件を設け、月額で一時金を支給している場合、特定処遇改善加算においても同様に資格取得と業務時間数に応じた支給要件を設けて賃金改善を行うため、その「処遇改善一時金」の金額に現行加算金と特定処遇改善加算金を合算しても可能か。</p>	<p>難しいと考える。特定処遇改善加算の要件は、当該制度で算定される加算金を、一定の割合に従って配分したと説明できなければならないが、一つの制度に現行加算の処遇改善加算金と特定処遇改善加算金を充当した場合、どのような考え方で特定処遇改善加算金を配分したかについて合理的な説明が行えるか疑問である。</p>
<p>6 賃金水準の比較の考え方について</p>	<p>p.2 (2)②</p>	<p>平成31年4月12日介護報酬最新情報vol.719 P.2の2(2)②に、「賃金改善は、特定処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準と、特定処遇改善加算を取得し実施される賃金水準との差分を用いて算出する」とあるが、これは現行加算で賃金改善済の賃金水準と現行加算+特定処遇改善加算で賃金改善済の賃金水準を比較すると考えてよいか。</p>	<p>お見込みのとおり。</p>

7 配分対象について	p.3 (3)①一	賃金改善の対象となるグループを定義するにあたり、介護福祉士資格保有者であること及び、人事評価制度により、成績上位者を、a 経験・技能のある介護職員として設定することで問題ないか。また、成績に応じて職員がグループを変更することがありうるのは問題ないか。	各事業所で行った人事評価制度により、グループを設定することは概ね問題ない。質問には経験年数について記載されていないが、10年以上が基本とされている。 加算の要件として、①現行の介護職員特定処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）のいずれかを算定していること②介護職員特定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介護職員特定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。を事業所が満たしていれば、勤続年数10年以上の介護福祉士がいない場合であっても取得可能である。 ただし、今回の加算の趣旨から、あまりに頻繁にグループが変更されるような指標を用いることは好ましくない。
8 配分対象と配分方法について	p.3(3) ①一、二	①経験・技能のある介護職員に8万円支払い、残りの特定処遇改善加算金を他の介護職員、その他の職員にも支払う場合、できるだけ多くの職員の賃上げを行うべきか、それとも特定処遇改善加算額を下回らない範囲で事業所の持ち出しまでではなくてよいか。 ②他の介護職員、その他の職員について賃上げを行う場合、他の介護職員については、1人あたり8万円×1/2=4万円以上、その他の職員については、1人あたり4万円×1/2=2万円以上の賃上げを行うという考え方でよいか。 ③上記の場合に、他の介護職員やその他の職種の職員のうちでも、もらえる人ともらえない人が出てくる場合には、その内容も職員へ周知した上での届出が必要か。	①加算の範囲内で改善を行うか、持ち出しまでを行うかは、事業者の判断による。 ②この考え方では、要件を満たさないケースも有りうると思う。職員のグループ(a「経験・技能のある職員」b「その他の介護職員」c「その他の職種」)ごとの平均賃金改善額が次の数式を満たす必要がある。 $a \geq b \times 2$ かつ $b \geq c \times 2$ a グループの平均賃金改善額は、(特定処遇改善加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額-初めて特定処遇改善加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額)÷当該事業所におけるaグループの人数(常勤換算数)により算出する。b、cのグループも同様に行う。 このため、質問のように必ずしもそのグループ全員が同額である必要はなく、金額の多少により平均した額を比較し、上記の数式を満たす必要がある。 ③平成31年4月12日「介護保険最新情報」(vol.719)のp.9の9の(1)に「賃金改善を行う方法について、特定処遇改善計画書や情報公表等を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること」とあることから、当然に全職員に説明しなければならない。なお、職員から照会があれば、賃金改善の内容を回答するとともに記載されており、すべての職員からの質問にも回答しなければならない。
9 配分方法について	p.3 (3)①二	いくつかの事業所をまとめて計画を作成する場合には、賃金改善見込額の平均が、a経験・技能のある介護職員 \geq b他の介護職員 \times 2、 $b \geq c$ その他の職種 \times 2を判断するのは、法人全体の合計額か。それとも、原則として事業所ごとに満たす必要があるのか。	法人全体の合計で満たしていればよい。

<p>10 配分方法について</p>	<p>p.3 (3)①二</p> <p>年額440万円以下の場合 月額8万円支給</p>	<p>「2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.1)」問6より、月額8万円の処遇改善を計算するに当たっては、「現行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。」とは、図の1, 2を通常イメージするものと思われるが、年額440万円以上の賃金改善を4のようなパターンで配分することは認められるか。仮に、現行加算による手当、特定処遇改善加算による手当それぞれにおいて賃金改善の対象となるグループごとにルールを再整備していく場合、3, 4のパターンの共存も認められるか。</p>	<p>現行加算と特定処遇改善加算の配分については、基本的に事業所の裁量であるが、図のように1～4を並べてみると、4は特定処遇改善加算改善金を増やすために現行加算の改善金を減額し、3及び4以外は440万円未満に留めているようにもみえるので、適切かどうかについては疑問が残る。 また、現行加算と特定処遇改善加算は、本来、異なる制度設計に基づくものであるため、3と4が混在する場合には、行政庁や職員への説明が困難となるため、これらがきちんと説明できる資料を工夫する必要がある。</p>
<p>11 配分方法について</p>	<p>p.3 (3)①二</p>	<p>今後、加算率が変わらず事業所に入る特定処遇改善加算見込額も変わらないと仮定した場合、事業所は介護職員の勤続年数が増えるにつれ、対象者も増加し賃金改善額も増加するので、事業所持ち出し分を増やすか、配分条件を変更するかの対応が考えられる。その場合、1年ごとに配分額を変動してもいいか。 また、一人当たりの配分額を下げた結果、「月額平均8万円以上又は、年額440万円以上」とどちらの賃金改善も困難な場合は、合理的な説明をすることで認められるか。</p>	<p>特定処遇改善加算の制度では、原則として次のとおりに配分することになると考えられるため、将来にわたって加算額が変わらない場合、少なくとも今年度1名の職員が440万円又は月額平均8万円の改善が可能であれば、来年度以降も同様の改善が困難である合理的な理由は認められない。 ① 賃金年額が年間440万円又は月額平均8万円以上の職員を少なくとも1名以上とするために加算金を配分する。 ② ①を行っても加算金に余剰が生じる場合、経験・技能のある他の介護職員の賃金改善に加算金を配分する。 ③ ②を行っても加算金に余剰が生じる場合、その他の介護職員の賃金改善に加算金を配分する。 ④ ③を行っても加算金に余剰が生じる場合、その他の職員の賃金改善に加算金を配分する。 また、1年ごとに配分額を変えることは可能だが、特定処遇改善加算の算定要件を満たさないような配分方法に変えたり、労働関係諸法に抵触するような変更はできないため、社会保険労務士等の専門的な知識を有する者等への相談を勧める。</p>

12 配分方法について	p.3 (3)①二	<p>「2019年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.1)」の問15より、法人単位で取扱う場合に、「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。」とあるが、何名であれば設定の人数から除くことが可能か。また、合理的理由とは具体的には何か。</p>	<p>当該事業所の状況を勘案して妥当かどうかの判断を行うべきものであるから、一律に何人なら除いてよいと回答することは困難である。また、合理的な理由とは、平成31年4月12日「介護保険最新情報」(vol.719)のp.3の2の(3)の①の二のaに記載のとおり、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小規模事業所等で加算額が少額である場合 ・職場全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合 ・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となるため、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
13 配分方法について	p.3 (3)①二	<p>「例外的に当該賃金改善が困難な場合。」として「月額平均8万円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」とあるが、「一定期間」とは、整備が整わない状況が継続する限り、認められるということか。</p>	<p>一定期間を一律に定められない理由は、加算額が少額であり、求められる改善額に満たないことや、事業開始から日が浅く職員の経験年数に差がない場合など、物理的に「技能・経験のある介護職員」を設定することが困難なケースが想定され、理由によって整備に要する期間が異なるためと考えられる。このように状況を個別に確認して判断していくことになるので、一律の期間を設定することは困難である。</p>
14 配分方法について	p.3(3) ①二	<p>経験・技能のある介護職員のうち1人以上について月額平均8万円以上の賃金改善を行うこととされているが、</p> <p>①経験・技能のある介護職員が複数いる場合、1人のみ8万円で、それ以外の職員は8万円未満としてもよいのか。配分方法は法人の裁量に任されているのか。</p> <p>②経験・技能のある介護職員で、現に賃金が年額440万円以上の者が1名在籍している場合は、新たに月額8万円又は年額440万円以上の改善を行う職員がいなくても可でよいのか。</p> <p>③賃金改善後の賃金が年額440万円以上の職員が1人もいない場合で、特定処遇改善加算の見込額は180万円であるとする。勤続年数が10年以上の同条件の職員が2名(職員1、職員2)おり、2人とも年額440万円を超えていないため差をつけ難い。仮に、月8万円の計画とすると、8万円×12ヶ月×2人＝192万円となり、加算額の見込額を上回る。そのため、2人が平均して同額となるように、奇数月は職員1が8万円、職員2が4万円、偶数月は職員2が8万円、職員1が4万円として(8万円+4万円)×6ヶ月×2人＝144万円として残りを他のグループに支払うのは可能か。</p>	<p>①配分方法は事業者の裁量であるが、行政庁や事業所の職員に説明すべきとされていることから、合理的な説明ができなければならないと考える。</p> <p>②通知文には「現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合には、この限りではない」と規定されていることから新たに月額8万円又は年額440万円以上の改善を行う職員がいなくても可。</p> <p>③職員1、職員2ともに月額平均6万円(72万円÷12＝6万円)の改善額となるため、要件を満たしていない。なお、職員1及び職員2が全く同じ資格、勤務年数及び職位にある者であり、賃金改善額に差がつけられない場合であって、2名の職員の賃金改善額を月額平均8万円とするだけの加算金が見込めない場合には、「職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合」に該当すると考えることも可能。</p>

15 配分方法について	p.3 (3)①二	<p>「月額平均8万円以上又は年額440万円以上の改善を行った者が1名以上」とあるが、グループ分けを人事評価制度によって行っている場合に、成績不振を理由として、特定処遇改善加算による部分での改善が維持できないと判断した場合、一度当該改善をした職員に対して、「月額平均8万円以上又は年額440万円以上の改善」ができないことが予測されるが、そのような運用は認められるか。</p>	<p>一旦賃金改善を行った後、引き下げる行為は、労働条件の不利益変更とみなされ、労働基準法ほか労働関係法制の対象となる可能性があるが、これら法令・判例等に反しない限りにおいて問題はないものと考えられる。</p> <p>ただし、「経験・技能を有する職員」がいるとして改善計画を提出し、実績報告の段階で成績不良を理由として当該職員が一人もいないとするなど、意図的な配分操作が疑われる場合には市が実地指導等で詳細な調査を行う。</p> <p>また、特定処遇改善加算の制度は、介護保険事業所の職員の賃金改善や職場環境改善を目的として創設されたものであるため、行き過ぎた人事評価制度で、歩合給に近いような賃金改善制度は認められない。</p>
16 見える化要件について	p.5 (3)③	<p>見える化の要件について、計画書では「予定」でも算定可能とみえるが、これは10月の算定開始までには実施するという前提での場合が算定可能と考えてよいか。</p>	<p>平成31年4月12日「介護保険最新情報」(vol.719)p.5の2の(3)の③の「見える化要件」に記載のとおり、当該要件については、2020年度(令和2年度)からの算定要件となるため、基本的には2020年度(令和2年度)の計画書提出時期までに整備すればよい。</p> <p>ただし、「介護職員等特定処遇改善計画書」の「(3)見える化要件について」の選択肢にあるとおり、「事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示」(外来者がみることができるとは可)も認められているため、2019年度(令和元年度)においても対応は可能と考える。</p>