

久留米市 介護職員処遇改善加算Q & A

Q 1. 賃金改善を行う方法はどのようなものが適切なのか？

A 1. 基本給のベースアップ、定期昇給、手当（退職手当は除きます。）、賞与、一時金、賃金改善に伴う法定福利費の事業主負担の増加分が適切ですが、基本給による賃金改善が望ましいとされています。

【賃金改善として不適切なもの】

福利厚生費、退職手当、職員の増員、交通費、通信費、研修費、資格取得費用（テキスト購入等）、健康診断費、予防接種費用、慰安旅行の費用負担、図書カード・商品券等の支給、物品購入費用、講習会受講料 等

Q 2. 賃金改善額は、介護職員処遇改善加算額と同額でよいのか？

A 2. 介護職員処遇改善加算額を上回る賃金改善を行うことが介護職員処遇改善加算の算定要件のひとつであることから、賃金改善額が加算による収入額を上回る必要があります（同額も不可）。そのため、加算の算定額に相当する賃金改善を実績報告までに必ず実施してください。

Q 3. 介護職員処遇改善加算額が、計画より上回った場合や、下回った場合、賃金改善は計画書に記載した見込額で行う必要があるのか？

A 3. 賃金改善は、実際に支給された介護職員処遇改善の額により行うこととなります。

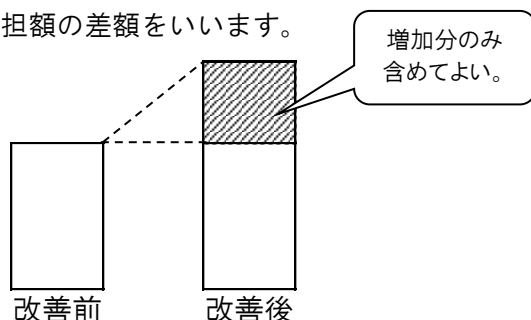
Q 4. 賃金改善額に含まれる法定福利費等の範囲はどこまでをいうのか？

また、賃金改善に伴う法定福利費の事業主負担の増加分とは？

A 4. 賃金改善額には、法定福利費（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等）において、賃金を改善したことにより増加した事業主負担増加分を含めることができます。

なお、任意加入とされている制度（退職手当共済制度等における掛金等）に係る増加分は含めることができません。

また、賃金改善に伴う法定福利費の事業主負担の増加分とは、賃金を改善したことにより、保険料等の基礎となる等級が上がり、事業主負担が増加した場合の改善前の負担額と改善後の負担額の差額をいいます。



Q 5. 加算の対象となる「介護職員」とはどの範囲を指すのか？
また、他の職種を兼務している場合は加算の対象となるのか？

A 5. 訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員、介護従業者として従事している者が加算対象となります。

なお、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護、看護小規模多機能型居宅介護の介護従業者のうち、保健師、看護師、准看護師として配置されている者（いわゆる看護職員）は対象外となります。

他の職種（管理者、生活相談員、看護職員、機能訓練指導員等）のみに従事している者は対象とはなりません。業務の支障がない範囲で介護職員を兼務している場合は加算対象となります。

ただし、雇用契約書等における職務内容に介護職員としての業務が明記されていること、勤務表等に職種が明記されている必要があります。

Q 6. 法人の役員が介護業務を行っている場合、加算対象となるのか？

A 6. 給与ではなく役員報酬のみを支給されている場合は加算対象となりませんが、当該役員が介護職員としての勤務実態があり、その労働の対価として支給されている金銭が給与の性質を有している場合は、加算対象となります。

ただし、勤務表、雇用契約書等において上記要件を満たしている（労働者性を有している）ことが客観的に判断できるよう関係書類を整備してください。

Q 7. 一部の介護職員を対象としないことは可能か？

例：・一時金支給日まで在籍している者のみに一時金で支給する（支給日前に退職した者には全く支払われない）
・常勤職員のみを支給の対象とする。

A 7. 加算の算定要件は「賃金改善額が加算額を上回る」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す。

ただし、あらかじめ賃金改善の対象者、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、全ての介護職員（支給の対象とならない介護職員も含む）に周知してください。

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等の方法により分かりやすく説明してください。

※ 「支給日に在籍しておらず支給されない」、「（基本給等で改善されている場合に）『処遇改善手当』が支給されない」、「常勤の人には支給されるのにパートには支給されない」といった苦情が散見されるため、周知を徹底してください。

Q 8. 賃金改善額は対象となる介護職員で一律でなければならないか？

A 8. 職歴や常勤、非常勤等の条件により、賃金改善額に差を設けることは差し支えありません。

Q 9. 介護職員が派遣労働者の場合であっても、加算対象となるのか？

A 9. 加算対象とすることは可能です。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してください。

Q 10. キャリアパス要件や職場環境等要件を満たすための取り組みに係る費用を賃金改善額として算入することは可能か？

【例：研修に関する参加費や教材費を事業所で負担した場合など】

A 10. キャリアパス要件や職場環境等要件を満たすための取り組みに係る費用については、賃金改善額には含まれません。

なお、研修に関する参加費や教材費、交通費等をあらかじめ介護職員の賃金に上乗せして支給し、その額を賃金改善額として取り扱うこともできません。

Q 11. 賃金改善実施期間はどのように設定すればよいのか？

A 11. 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月までとなりますが、次の条件を満たす期間の中で任意で選択することもできます。

- ① 月数は加算算定月数と同じであること。
- ② 当該年度における最初の加算対象月（年度当初より加算を算定する場合は4月）から当該年度における最終の加算支払月の翌月（翌年6月）までの間の任意の連続する月であること。
- ③ 各年度において重複していないこと。

【例：加算算定期間を平成30年4月～平成31年3月とした場合の賃金改善実施期間】

- ① 平成30年4月～平成31年3月
- ② 平成30年5月～平成31年4月
- ③ 平成30年6月～平成31年5月
- ④ 平成30年7月～平成31年6月

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
加算算定期間	← 加算算定期間(サービス提供月) →												3月提供分の報酬支払月		7月末日実績報告書提出	
賃金改善実施期間	① 賃金改善実施期間															
	② 賃金改善実施期間															
	③ 賃金改善実施期間															
	④ 賃金改善実施期間															

※ 賃金改善実施期間を「平成30年4月から平成31年3月」としているにもかかわらず、改善方法を「平成31年6月に賞与として支給」とすることは、当該年度における賃金改善とみなされないため、ご注意ください。

Q 12. 介護職員処遇改善計画書の介護職員処遇改善加算の見込額や介護職員の賃金改善見込額について、どのように計算すればよいのか？

A 12. 介護職員処遇改善計画書を作成する段階における事業の規模等や介護職員の賃金水準によって、見込額を推計してください。

なお、実際に加算額や賃金改善額については、介護職員処遇改善加算実績報告により確認します。見込額と実績が一致する必要はありませんが、実現可能性のある金額を設定してください。

Q 13. 久留米市外の通所介護を久留米市の被保険者が利用しているが、処遇改善加算を算定する場合、久留米市への届出は必要か。

A 13. 介護職員処遇改善計画書、介護職員処遇改善加算実績報告書ともに、指定権者に対して提出していれば、久留米市への届出を行うことなく、久留米市の被保険者に対しても算定が可能です。

Q 14. 久留米市外の地域密着型通所介護だが、久留米市の圏域外指定を受けており、久留米市の被保険者が利用している。処遇改善加算を算定する場合、久留米市への届出は必要か。

A 14. 介護職員処遇改善計画書、介護職員処遇改善加算実績報告書ともに、久留米市に提出が必要です。

添付書類については、指定権者に提出したものの写しで可能ですが、介護職員処遇改善計画書、介護職員処遇改善加算実績報告書についてのみ久留米市の様式で提出してください。なお、賃金改善計画や実績報告の内容（金額等）については、久留米市の被保険者分を抽出する必要はありません。

Q 15. 久留米市外の事業所だが、久留米市の総合事業（身体ヘルプ、予防デイ）の指定を受けており、久留米市の被保険者が利用している。処遇改善加算を算定する場合、久留米市への届出は必要か。

A 15. 介護職員処遇改善計画書、介護職員処遇改善加算実績報告書ともに、久留米市に提出が必要です。

添付書類については、指定権者に提出したものの写しで可能ですが、介護職員処遇改善計画書、介護職員処遇改善加算実績報告書についてのみ久留米市の様式で提出してください。なお、賃金改善計画や実績報告の内容（金額等）については、久留米市の被保険者分を抽出する必要はありません。