

福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算の取扱い上の注意事項

1. 不適切な賃金改善事例について

下記の事例は、加算による賃金改善として不適切な内容になりますので、十分ご注意の上、適切な賃金改善計画を立ててください。悪質な事例については、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還になりますのでご注意ください。

- (1) 直接支援業務に従事していない対象外の職種（管理者・サービス管理責任者、看護師・理学療法士・作業療法士・栄養士・調理員等の専門職、事務員）に対して賃金改善をしている。
 - 対象外の職種の方に対する賃金改善額は、「加算による賃金改善額」に計上できません。
 - ※特別加算を算定している事業者については、計上可。
- (2) 全職員に対して、加算による賃金改善計画が周知されていない。
 - 届出を提出する前に、必ず全ての福祉・介護職員に対して当該年度における賃金改善計画を文書・掲示物等で周知してください。賃金改善されているのか不明確な計画（賃金改善内容が「一時金に充当」のみ、など。）も不適切ですので、いつ、誰に、いくら支払うのかが明確な計画を立ててください。
- (3) 特定の職員に対してのみ不当に高額な支給がなされている。
 - 加算の趣旨を鑑み、適切かつ公平な賃金改善を行ってください。
- (4) 健康診断料、研修費等の名目での出費を賃金改善額に計上している。
 - 職員に対して直接賃金として支払われていない場合は、賃金改善額に計上できません。
- (5) 職員を増員した場合に、当該職員の給与全額、あるいは不当に高い金額を賃金改善額として計上している。
 - 例) 基本給 150,000 円の常勤職員を 1 人雇った場合、 $100,000 \times 12$ か月 = 1,200,000 を賃金改善額に計上。
 - 加算により賃金改善を行った部分を明確にし、当該部分のみ賃金改善額として計上してください。上記の例では、加算を除いた本来の基本給が 135,000 円の場合、15,000 円のみが加算により上乗せされていることになるので、 $15,000 \times 12 = 180,000$ 円が賃金改善額として計上可能。
- (6) 非常勤職員を常勤職員として採用した場合に、非常勤のときの賃金と、常勤のときの賃金の差額全額を賃金改善額に計上している。
 - (5)と同様に、加算により賃金改善を行った部分を明確にし、当該部分のみ賃金改善額として計上してください。

2. 支払い額の確認について

福祉・介護職員処遇改善（特別）加算においては、賃金改善額が加算による収入額を上回ることが要件となっています。本加算を算定している事業者におかれましては、障害者自立支援給付支払等システムにおいて出力される「福祉・介護職員処遇改善（特別）加算総額のお知らせ」で加算による毎月の収入額を確認の上、年度ごとに、確実に収入額以上の賃金改善を実施してください。