

各都道府県介護保険担当課（室）

各市町村介護保険担当課（室）

各介護保険関係団体 御 中

← 厚生労働省 高齢者支援課、認知症施策・地域介護推進課、老人保健課

## 介 護 保 険 最 新 情 報

今回の内容

新型コロナウイルス感染症に係る介護サ  
ービス事業所の人員基準等の臨時的な取  
扱いについて（第19報）

計3枚（本紙を除く）

Vol.946

令和3年3月22日

厚生労働省老健局

高齢者支援課、認知症施策・地域介護推進課、老人保健課

【 貴関係諸団体に速やかに送信いただきますよう  
よろしくお願いいたします。 】

連絡先 TEL : 03-5253-1111(内線 3971、3979、3948、3989)

FAX : 03-3595-4010

事務連絡  
令和3年3月22日

都道府県  
各 指定都市 介護保険担当主管部（局）御中  
中核市

厚生労働省老健局高齢者支援課  
厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課  
厚生労働省老健局老人保健課

新型コロナウイルス感染症に係る介護サービス事業所の人員基準等の臨時的な  
取扱いについて（第19報）

新型コロナウイルス感染症に係る介護サービス事業所の人員基準等の取扱いについては、「新型コロナウイルス感染症に係る介護サービス事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて」（令和2年2月17日付厚生労働省老健局総務課認知症施策推進室ほか連名事務連絡）等でお示ししているところです。

本日、「新型コロナウイルス感染症に係る介護サービス事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて（第19報）」を送付いたしますので、管内市町村、サービス事業所等に周知を図るようお願いいたします。

問1 「新型コロナウイルス感染症に係る介護サービス事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて（第18報）」（令和3年2月16日付厚生労働省老健局高齢者支援課ほか事務連絡）における退所前連携加算の算定に関して、介護老人保健施設の退所前連携加算については、令和3年度介護報酬改定において入退所前連携加算（Ⅰ）（600単位）及び入退所前連携加算（Ⅱ）（400単位）に見直されたが、令和3年4月1日以降はどちらを算定すればよいか。

（答）

（1）令和3年3月31日以前に入所した場合

算定可能日数の残期間を2で除して割り切れる場合、4月1日から当該残期間を2で除した日数は入退所前連携加算（Ⅰ）（600単位）を算定し、それ以降の残期間は入退所前連携加算（Ⅱ）（400単位）を算定する。

算定可能日数の残期間を2で除して割り切れない場合、4月1日から当該残期間を2で除して1未満の端数を切り上げた日数は入退所前連携加算（Ⅰ）（600単位）を算定し、それ以降の残期間は入退所前連携加算（Ⅱ）（400単位）を算定する。

（例1）令和3年3月20日に入所した場合

- ・3月20日から3月31日まで（12日間）：退所前連携加算（500単位）
- ・4月1日から4月9日まで（9日間）：入退所前連携加算（Ⅰ）（600単位）
- ・4月10日から4月18日まで（9日間）：入退所前連携加算（Ⅱ）（400単位）

（例2）令和3年3月21日に入所した場合

- ・3月21日から3月31日まで（11日間）：退所前連携加算（500単位）
- ・4月1日から4月10日まで（10日間）：入退所前連携加算（Ⅰ）（600単位）
- ・4月11日から4月19日まで（9日間）：入退所前連携加算（Ⅱ）（400単位）

（2）令和3年4月1日以降に入所する場合

入所した日から起算して15日間は入退所前連携加算（Ⅰ）（600単位）を算定し、入所した日から起算して16日から30日までは入退所前連携加算（Ⅱ）（400単位）を算定する。

問2 新型コロナウイルス感染症への対応として、介護職員に対し、臨時的に慰労金や手当等を支給した場合、実績報告書や処遇改善計画書において、どのような取扱いとなるのか。

(答)

- 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算については、加算による収入額を上回る賃金改善を行うことを担保する仕組みとして、実績報告書及び処遇改善計画書の作成を求めており、職員に支払いを行った賃金については、実績報告書及び処遇改善計画書に記載することが必要である。
  
- 一方で、新型コロナウイルス感染症の影響がある中、国においても新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（介護分）により、介護職員への慰労金の支給を進めてきたところであるが、慰労金は賃金に該当しないものであり、実績報告書及び処遇改善計画書における賃金にも含める必要はないこと。
  
- なお、事業所において、独自に新型コロナウイルス感染症への対応として、通常の昇給等による基本給の増加や手当の支給等（以下「通常の賃金増」という。）とは別に、臨時的・特例的に慰労金と同趣旨の賃金の支払いを行っている場合、実績報告書及び処遇改善計画書における賃金に含まない取扱いとすることも差し支えないこと。  
当該取扱いを行うに当たっては、通常の賃金増とは明確に区別を行う必要があるとともに、職員から当該取扱いに係る質問があった場合は、丁寧に説明を行うことが必要であること。