

基本的考え方…介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について

総合事業要綱…「地域支援事業の実施について」の一部改正について

Q&Avol1…2019年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1)

Q&Avol2…2019年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2)

H21Q&A…平成21年度介護報酬改定関係Q&A (vol.1)

H24Q&A…平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.3)

H27Q&A…平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2)

H30Q&A…平成30年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.6)

番号	質問	回答
1	経験・技能のある介護職員のグループ分けについてどのように設定すればよいか	介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員を基本とし、他法人での経験年数を含めることや、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業所の裁量で設定することとなる (Q&Avol1問4)
2	その他の職種について、人員基準に規定された職種のみか、規定されていない職種(事務員等)を含むか	加算対象の事業所の業務に従事していれば、人員基準に規定されていない職種も含むことができる (Q&Avol2問13)
3	他の介護職員に該当者がいない場合、経験・技能のある介護職員とその他の職種の平均賃金改善額の比率はどう設定するか	経験・技能のある介護職員とその他の職種の平均賃金改善額が4:1以上になるように設定する必要がある (Q&Avol2問14)
4	その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額を上回らない場合、他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込み額の平均が、その他の職種への賃金改善に要する費用の見込み額の平均の2倍以上でなくてもよいか、どの程度の比率まで認められるか	その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額を上回らない場合にその他の職種の賃金改善額は他の介護職員の賃金改善額と同程度まで認められる (Q&Avol2問11)
5	その他の職種で現に賃金が年額440万円以上の者について、常勤換算人数に含めるか	含めない (基本的考え方2 (3) ①二d)
6	介護職員が他職種と兼務している場合の改善後の賃金が440万円以上であることの確認はどう行うか	原則は常勤換算で分けるが、労働実態等を勘案し、どのグループに所属するかは事業所内で検討し判断する (Q&Avol2問16)
7	非常勤職員の賃金が440万円以上であることほどどのように判断するか	440万円に常勤換算後の数を乗じた金額であれば達成していることとする 例: 常勤換算0.4の職員であれば、440万×0.4=176万円 (Q&Avol1問10)
8	現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合、改善後の賃金が年額440万円以上であるという要件を満たすか	賃金改善に要する費用が月額8万円又は賃金改善後の賃金が年額440万円以上である要件は満たしているものとする (Q&Avol2問10)
9	月額8万円の改善者数と年額440万円の達成者数の合計が当該法人の加算算定事業所数以上あればよいか	よい (Q&Avol1問15)

番号	質問	回答
10	440万円又は8万円を非常勤職員が達成した場合、1人と数えるのか、常勤換算で数えるのか	常勤換算で数える (Q&Avol1問10)
11	賃金改善を実施しない場合の賃金が最低賃金を下回ってもよいか	毎月定期的に支払われる手当や基本給であれば認められるが望ましくはない (H30Q&A問7)
12	介護福祉士の配置等要件に係る加算はいつまでに算定 (申請) すれば特定処遇改善加算 I が算定できるか	特定加算算定開始時点で介護福祉士の配置等要件を満たしていれば算定が可能 (Q&Avol2問3)
13	介護福祉士の配置等要件に係る加算の算定要件を満たさなくなった場合、特定処遇改善加算 I はいつから取れなくなるのか	介護福祉士配置要件を満たさなくなった場合、すぐに特定処遇 II への変更が必要となるが、入所者要件を満たさなくなった場合は、変更届をすぐに出す必要は無く、加算の算定が3ヶ月以上継続した場合に出せばよいので、4ヶ月目から特定加算 II となる (Q&Avol2問1)
14	介護福祉士の配置等要件に係る加算の算定要件 (利用者割合の要件に限る) を満たさなくなった場合の手続きはどのように行えばよいか	当該状況が常態化し、3か月間を超えて継続した場合に変更の届出を行い、4か月目より特定加算 I の算定ができなくなる (Q&Avol2問1)
15	「予防専門型訪問サービス」の特定加算については、本体の「訪問介護」が特定事業所加算 (I) 又は (II) を算定していれば、特定加算 (I) を算定できるのか、その場合、「予防専門型訪問サービス」の加算率は「訪問介護」と同じでよいのか	お見込みのとおり (Q&Avol2問4、総合事業要綱)
16	別紙様式2-2の職場環境等要件欄に「現行の処遇改善加算で選択したキャリアパス要件を満たすための取組と明らかに異なる取組を選択すること」とあるが、これは現行の処遇改善計画書に記載された職場環境要件以外に別途それぞれの要件を一つ以上満たす必要があるということか	現行加算において職場環境等要件として選択されているものについては、特定加算の職場環境等要件として選択することは可能だが、現行加算においてキャリアパス要件を満たすための取組とは異なる取組を選択する必要がある (Q&Avol1問2、H27Q&A問45)
17	経験・技能のある介護職員の賃金年額を440万円以上にする加算の期間については、今年度 (令和元年10月～令和2年3月サービス提供分) の期間とするのか、それとも今年度と来年度 (令和元年10月～令和2年9月サービス提供分) の期間とするのか	今年度の加算のみで改善後の賃金を年額に換算して (1年間加算を算定したとして) 440万円以上となるかどうか判断する (Q&Avol1問8)
18	法人単位で申請する場合、A事業所100万円・B事業所100万円、合計200万円の特典加算があった場合、A事業所80万円・B事業所130万円、合計210万円という配分を行うことは可能か (事業所単位でみると、A事業所は加算額を上回っていない)	可能である (Q&Avol1問15)

番号	質問	回答
19	法人単位で申請する場合、「月額8万円の改善又は年額440万円となる者」について、2事業所の双方に「経験・技能のある介護職員」が存在していた場合、A事業所0人・B事業所2人というように、「月額8万円の改善又は年額440万円となる者」がない事業所ができてよいのか（法人全体でみれば、事業所数の「月額8万円の改善又は年額440万円となる者」が存在する）	法人単位で申請する場合には、月額8万円の処遇改善となる者等については、一括して申請する事業所数以上の人数を法人内で確保していればよいが、事業所数未満の人数しか確保できない場合については、確保できない理由を不足している数以上の事業所分記載する必要がある（Q&Avol1問15）
20	事業を一体的に行い、労務管理も同一に行っている複数のサービス事業所（介護老人福祉施設、併設短期入所生活介護、介護予防短期入所生活介護）がある場合、「月額8万円の改善又は年額440万円となる者」については、1人以上設定すればよいのか、サービス事業所数3人以上の設定が必要であるのか	1人以上設定すればよい（Q&Avol2問12）
21	賃金改善の対象となるグループ「他の介護職員」の賃金改善額に、当該賃金改善に伴う法定福利費の事業主負担の増加分を含めることはできるのか	できる（基本的考え方2（3）②二）
22	法人代表者が訪問介護員として従事している場合、賃金改善の配分対象者としてよいのか	訪問介護員として賃金が支給されていれば対象となる（H21Q&A問12等）
23	職場環境等要件欄「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」について、現行の処遇改善加算のキャリアパス要件で選択した事項と重複した事項に○をつけてよいのか（現行のキャリアパス要件Ⅱで④事業所全体で資格（介護福祉士、実務者研修）の取得向上、⑤自己啓発のための研修受講日に配慮して勤務シフトを組むとした場合、特定処遇改善加算の職場環境等要件「資質の向上-働きながら介護福祉士取得を目指す～」に○をつけてよいのか）	現行加算のキャリアパス要件で記載した取組と明らかに異なるものでない取組については、特定加算の職場環境等要件で選択することはできないが、現行のキャリアパス要件で明らかに異なる2以上の取組を選択している場合、一方を特定加算の職場環境等要件として選択することができる（Q&Avol1問2、H27Q&A問45）
24	介護職員のみを特定処遇改善加算の支給対象者と考えているが、支給対象者については、法人の裁量に委ねられているという解釈でよいのか、その場合、別紙様式2-2特定処遇改善計画書の(1)⑦その他の職種欄は、空欄又は0と記載すればよいのか	支給対象者を介護職員のみとするかどうかは事業者の判断でよく、その他の職種については算定対象サービス事業所における業務を行っていると判断できる場合には、その他の職種に含めることができるが、実際に特定加算により賃金改善される者の人数を記載することが望ましい（Q&Avol1問13、vol2問13、16、18、基本的考え方別紙1図1）
25	職場環境等要件「労働環境・処遇の改善—健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化・職員休憩室・分煙スペース等の整備」について、ストレスチェックは含まれますか	含まれる
26	現に年額440万円以上の者がいる場合とは、役職手当をもらっている者であってよいのか	よい（Q&Avol2問19）

番号	質問	回答
27	職場環境等要件の「資質の向上－働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援」について、介護福祉士の資格や実務者研修受講の為の勤務シフト調整及び受験料の事業所負担を行っている場合は、対象になりますか	現行加算のキャリアパス要件で記載した取組と明らかに異なるものでない取組については、特定加算の職場環境等要件で選択することはできないが、現行のキャリアパス要件で明らかに異なる2以上の取組を選択している場合、一方を特定加算の職場環境等要件として選択することができる (Q&Avol1問2、H27Q&A問45)
28	職場環境等要件の「資質の向上－研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動」について、就業規則及び賃金規程により職務、職責、キャリアアップについて定めている場合は、対象になりますか	介護プロフェッショナルキャリア段位制度を導入し、人事考課と連動させている場合に限りキャリアパス要件Ⅱと職場環境等要件のいずれも満たすことになるが、原則は別の取組をする必要がある (Q&Avol2問5、H27Q&A問45)
29	職場環境等要件の「その他－介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化」について、介護サービス情報公表制度サイトにて処遇改善に関する加算の算定状況や賃金以外の処遇改善に関する取組内容を示す (2020年度より) 場合は、対象になりますか	特定加算について情報公表することは見える化要件であり、経営・人材育成理念の見える化を情報公表制度を活用して行った場合に職場環境等要件のその他を満たすこととなる
30	介護保険と障害福祉サービスを一体で行っていて、それぞれの加算見込額3万円、5万円をそれぞれ常勤換算数0.5ずつで勤務する1人の経験・技能のある介護職員に基本給ベースアップとして月額8万円を支給する場合に「月額8万円以上又は年額440万円以上」の条件を満たせない理由を記載する必要はあるか	月額8万円の賃金改善については介護と障害、また現行加算を分けて判断する必要があるため、例の場合には介護側で月額8万円を満たさない理由を記載する必要があり、年額440万円についてはどのサービス・制度からの収入かに関わらず、実際にその介護職員が収入として得ている額で判断する (Q&Avol1問6、Q&Avol2問9、17)
31	介護福祉士資格者がおらず、実務者研修修了者及び初任者研修修了者のみの訪問介護事業所において、その中に職務経験が長い者がいる場合、全職員を「他の介護職員」として、その者にのみ全額を支給することはできるのか 若しくは、事業所の裁量で「経験・技能のある介護職員」を設定した上で、「経験・技能のある介護職員」として配分しなければならないのか	介護福祉士の資格を有する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要する、など介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合などは経験・技能のある介護職員のグループを設定しないことができる。その場合、設定しない理由を計画書及び実績報告書に具体的に記載する必要がある (Q&Avol1問5)
32	指定後7年経過、毎月の売上600万円で、特定加算の見込額が6万円の事業所の場合、加算の見込額6万円以上の賃金改善を行えばよいのか、それとも事業所が2万円以上負担して8万円以上の賃金改善を行わなければならないのか	加算額以上の賃金改善が必要であるので、6万円を上回る賃金改善をした上で経験・技能のある介護職員の内、賃金改善額が最も高い者の賃金改善額が8万円未満であれば合理的理由を説明する必要がある (基本的考え方2 (3) ①二a)
33	「その他の職種」の中に、事務員/勤続10年/役職なしの者が含まれる場合、「工賃・賃金の向上に寄与する職員」として「他の介護職員」へ区分変更することは可能か (理由: 処遇改善加算について、書類作成、職員への周知、賃金計算等、かなりの労力と時間を割いているため)	介護業務に従事していないため介護職員として分類することはできない
34	賃金改善期間について、注意書で終了期間は現行の処遇改善加算と同じにすることとありますが、現行加算が加算対象月4月～3月 (賃金改善期間7月～6月) で申請している場合、特定加算の賃金改善期間も7月～6月としてよいのか	原則として賃金改善実施期間は加算の算定月数と同じ月数とする必要があるが、例の場合において既に7月から特定加算分の賃金改善を行っている場合については可能 (Q&Avol2問20、H24Q&A問14)

番号	質問	回答
35	現在、勤続9年10か月で賃金改善期間中に勤続10年に達する者がいる場合、計画書は現時点のもので提出し、実際の配分実務は途中調整を実施し、最終的に「他の介護職員」の平均賃金改善額が「経験・技能のある介護職員」の平均賃金改善額の1/2になっていればよいのか	お見込みの通りであるが、経験・技能のある介護職員の基準設定については、介護福祉士の内、事業所で柔軟に設定することも可能
36	勤続10年以上の介護福祉士の有資格者という条件にあてはまる者がいない場合は、「他の介護職員」のみで加算額を分配してもよいのか、若しくは、事業所の裁量で介護福祉士の有資格者かつ勤続10年以上とみなす設定をしなければならないのか	勤続10年の考え方については、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。また今回の加算の趣旨を踏まえ、事業所内で相対的に経験・技能のある介護職員のグループを制定することが基本である。ただし、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要する場合など経験・技能のある介護職員のグループを設定しないことができる。その場合、その理由を計画書及び実績報告書に記載する必要がある(Q&Avol1問4、問5)
37	「経験・技能のある介護職員」の賃金改善見込額の平均は、「他の介護職員」の賃金改善見込額の平均の2倍以上とありますが、「他の介護職員」の賃金改善見込額をゼロとすることは可能ですか	可能である(基本的考え方別紙1図1)
38	昨年度在籍していたが既に退職した職員と今年度入職した職員について、初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額に含めるか	既に退職した職員については含めず、今年度入職した職員については特定加算による賃金改善をしなかった場合に支給される賃金を含める
39	介護サービスと障害福祉サービスを併設しており、例えば常勤換算で0.5ずつ勤務するような職員について賃金を按分すると年額440万円を達成しないが、合理的な理由となるか	年額440万円の判定においては、どのサービスからの収入かに関わらず、実際にその介護職員が収入として得ている額で判断して差し支えない(Q&Avol2問17)
40	経験・技能のある介護職員について、介護福祉士の資格取得はごく直近でもよいか	勤続10年については事業所の裁量により柔軟に設定可能であるが、介護福祉士の資格については、グループ分けをする時点で取得されていればよい(基本的考え方2(3)①一a、Q&Avol1問4)
41	経験・技能のある介護職員のグループを設定しない場合の具体例を示していただきたい	①介護職員の中に介護福祉士の資格を有する者がいない場合②開設から数か月の事業所であるため、介護福祉士の資格を有する介護職員がいるが、介護職員の中で経験・技能による差が明らかに見いだせない場合
42	日常生活継続支援加算を算定していて、利用者に関する要件が満たせなくなった場合に、サービス提供体制強化加算Ⅰイが算定できず、サービス提供体制強化加算Ⅰロを算定するよう変更届を出した場合に、特定加算Ⅰはいつまで取得可能か	日常生活継続支援加算における介護福祉士に係る要件を満たしている場合には、サービス提供体制強化加算Ⅰロに変更しても日常生活継続支援加算が算定できなくなって3か月間は特定加算Ⅰを取得でき、4か月目以降は特定加算Ⅱに変更しなければならない(Q&Avol2問1)
43	月額平均8万円以上の増額は、特定加算のみ考えるのか、若しくは現行加算と合わせて考えるのか	特定加算のみで考える(Q&Avol1問6)

番号	質問	回答
44	年額440万円以上については、平成30年1月～12月の年末調整時の年収で考えるのか	別紙様式2-2 計画書内の初めて加算を取得する月の前年度の賃金の総額に対応する12カ月分で考える。記載例参照
45	「経験・技能のある介護職員」の中に年額440万円以上の職員がいる場合、年額8万円の増額の職員はなしでよいのか	構わない(Q&A vol2問10)
46	全100床(医療療養40床、介護医療院60床)で事業を行っている場合、医療療養40床で勤務している看護職員、介護職員等を「その他の職種」に含めることは可能か、また、医療療養と介護医療院を兼務する職員は、「その他の職員」に含めることは可能か	特定加算の算定対象サービス事業所における業務を行っている判断できる場合には、その他職種に含めることができる(Q&A vol2問13)
47	兼務職員については常勤換算すると1.0に満たなくなるが、その職員に高額の特定加算を分配してもよいのか	労使でよく話し合い、配分ルール(グループ間の平均賃金改善額が2:1:0.5)を満たした配分であればよい
48	年額440万円以上について、夜勤手当や宿直手当、通勤手当は含まれるか	含まれる(Q&A vol1問7)
49	「その他の職種」の事務員(年額420万円)に対して、特定加算50万円を分配してもよいのか	できない(基本的考え方2(3)①二d)
50	同一建物内で複数のサービス(特別養護老人ホーム、短期入所生活介護、通所介護、訪問介護、軽費老人ホーム、居宅介護支援事業所)を行っている場合、軽費老人ホームの職員を「介護職員」や「その他の職種」に含めることはできるか、また、居宅介護支援事業所の介護支援専門員を「その他の職種」に含めることはできるか	特定加算の算定対象サービス事業所における業務を行っている判断できる場合には、その他職種に含めることができる(Q&A vol2問13)
51	計画書作成にあたり、職員数等の基準日は10月1日でよいのか	よい
52	特定処遇加算を賞与として、分配してよいのか	よい
53	加算算定対象サービスに、通所介護の介護予防がないが、どこで算定するのか	介護予防訪問介護及び介護予防通所介護については、総合事業に移行しており、予防専門型訪問サービス及び予防専門型通所サービスが相当サービスに該当します。なお、予防専門型訪問サービス及び予防専門型通所サービスの特定加算の加算率は本体サービスと同様
54	算定開始月を10月とした場合の賃金改善実施期間は、加算額が入金される12月からとしてよいのか、それと算定開始月の10月からにしなければならないのか	賃金改善実施期間の終了は、現行の処遇改善加算と一致させること(別紙様式2-2 計画書)

番号	質問	回答
55	各グループの常勤換算数について、常勤換算する期間の定めはあるのか また、常勤換算ではなく、実人数を記載してもよいのか	賃金改善期間における職員の常勤換算数見込みを記載する。実人数についてはその他職種のみが可能であるが、労使でよく話し合いの上、適切に判断すること (Q&Avol1問12)
56	各グループ内での賃金改善額の多寡について何か資料は求められるのか	資料は求めないが、計画書には対象者や賃金改善額等をできる限り具体的に記載し周知する必要がある、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など分かりやすく説明すること (H27Q&A問40)
57	その他の職種に加算による賃金改善を行わない場合は、計画書のその他の職種の平均賃金改善額等は記入しないでもいいか	ゼロ等を記入し、書き漏れではないことが明確にわかるようにすること (Q&Avol2問18)
58	月額8万円の賃金改善となる者等について、設定をする必要は無いのか	原則として事業所ごとに月額8万円の賃金改善となる者等を設定する必要があるが、設定しない(できない)理由が明確である場合においては、理由を説明することにより設定しない(できない)が、加算を算定することが可能である (Q&Avol1問5、11、Q&Avol2問10)
59	障害福祉サービスの制度である福祉・介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善を行っている場合において、同一の職員が兼務している場合に各制度それぞれで経験・技能のある介護職員としてもよいのか	それぞれで要件が異なると考えられるが、いずれも満たす場合においては、それぞれで経験・技能のある介護職員とすることは可能であるが、人数は常勤換算し、賃金については按分する等適切に分け、加算による賃金改善は各制度で別に分け、改善後の賃金年額440万の判断については合算して判断する必要がある (Q&Avol2問17)
60	法人単位で申請する場合、加算を申請しない事業所があってもよいのか	よい