
介護職員等特定処遇改善加算 告示・通知・QA集(2019.8.1版)

■厚生労働省告示第101号 平成31年3月28日

指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の一部を改正する告示
(指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準の一部改正)

■老発0412第8号 平成31年4月12日 厚生労働省老健局長

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

■厚生労働省老健局老人保健課

「2019年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)(平成31年4月12日)」の
送付について

■厚生労働省老健局老人保健課

「2019年度介護報酬改定に関するQA Vol.2)(令和元年7月23日)」の
送付について

■東京都保健福祉局 計画書記入例(2019年7月10日更新)

以上をできる限り内容別にまとめたものです。

項目ごとに順番を並び替えて読みやすくしてありますので、色々な資料を同時並行で見る必要がなく、通読して学べるのが特徴です。

さらに、チェックリスト化してありますので、一つ一つ確実に理解し実施できているかを確認するためにも活用することができます。

ただし、内容については、あくまで参考資料とし、原典にあたることを原則として頂けますよう、よろしくお願いいたします。

また、新しいQ&A等が発出され次第、内容は更新予定です

ご購入頂いた場合、同じURLから更 新版をダウンロードできるように設定させて頂き
ます。

【介護職員等特定処遇改善加算】チェックシート

項目	理解	実施	法令の理解	備考
趣旨	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	「介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める。具体的には、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認めることを前提に、介護サービス事業所における勤続年数 10 年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費 1000 億円程度を投じ、処遇改善を行う。」とされ、2019 年 10 月の消費税率引上げに伴う介護報酬改定において対応することとされた	
仕組み	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	介護職員の確保・定着につなげていくため、現行加算に加え、特定加算を創設することとし、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとしたものである。	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、福祉用具貸与、特定福祉用具販売並びに介護予防訪問看護、介護予防訪問リハビリテーション、介護予防居宅療養管理指導、介護予防福祉用具貸与、特定介護予防福祉用具販売並びに居宅介護支援及び介護予防支援は算定対象外	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	特定加算は、サービス別の基本サービス費に現行加算を除く各種加算減算を加えた1月当たりの総単位数にサービス別加算率を乗じた単位数を算定することとし、当該加算は、区分支給限度基準額の算定対象から除外される。	

表1 加算算定対象サービス

サービス区分	サービス提供体制強化加算等の算定状況に応じた加算率	
	特定加算(I)	特定加算(II)
・訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6. 3%	4. 2%
・(介護予防) 訪問入浴介護	2. 1%	1. 5%
・通所介護 ・地域密着型通所介護	1. 2%	1. 0%
・(介護予防) 通所リハビリテーション	2. 0%	1. 7%
・(介護予防) 特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	1. 8%	1. 2%
・(介護予防) 認知症対応型通所介護	3. 1%	2. 4%
・(介護予防) 小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護	1. 5%	1. 2%
・(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	3. 1%	2. 3%
・介護福祉施設サービス ・地域密着型介護老人福祉施設 ・(介護予防) 短期入所生活介護	2. 7%	2. 3%
・介護保健施設サービス ・(介護予防) 短期入所療養介護(老健)	2. 1%	1. 7%
・介護療養施設サービス ・(介護予防) 短期入所療養介護(病院等(老健以外))	1. 5%	1. 1%
・介護医療院サービス ・(介護予防) 短期入所療養介護(医療院)	1. 5%	1. 1%

算定要件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	介護サービス事業者等は、特定加算の算定額に相当する職員の賃金(基本給、手当、賞与等(退職手当を除く。以下同じ。))を含む。)の改善(以下「賃金改善」という。)を実施しなければならない。	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、6(2)の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準(賃金の高さの水準をいう。以下同じ。)を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6(2) 特別事情届出書事業の継続を図るために、職員の賃金水準(加算による賃金改善分を除く。以下この6において同じ。)を引き下げた上で賃金改善を行う場合は、別紙様式4の特別な事情に係る届出書(以下「特別事情届出書」という。)により、次の①から④までに定める事項について届け出ること。	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	① 特定加算を取得している介護サービス事業所等の法人の収支(介護事業による収支に限る。)について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容 ② 職員の賃金水準の引下げの内容 ③ 当該法人の経営及び職員の賃金水準の改善の見込み ④ 職員の賃金水準を引き下げることにについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きに関して、労使の合意の時期及び方法等	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	なお、年度を超えて介護職員の賃金水準を引き下げることとなった場合は、次年度の加算を取得するために必要な届出を行う際に、特別事情届出書を再度提出する必要がある。	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	また、職員の賃金水準を引き下げた後に①に掲げる状況が改善した場合には、可能な限り速やかに職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻すこと。	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	賃金改善は、現行加算による賃金改善と区別し判断する必要があるが、特定加算を取得していない場合の賃金水準と、特定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。なお、比較時点において勤務実績のない職員については、当該職員と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する。	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	特定加算を取得した介護サービス事業者等は、特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、算定基準第4号の2イ(5)(以下「介護福祉士の配置要件」という。)、イ(6)(以下「現行加算要件」という。)、イ(7)(以下「職場環境等要件」という。)及びイ(8)以下「見える化要件」という。)を満たす必要がある。	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	賃金改善以外の要件に係る記載 特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、次に掲げる要件に基づく加算の算定要件に応じて、介護職員等特定処遇改善計画書に記載して届け出ること。	

	□ □	<p>(介護福祉士の配置等要件) サービス提供体制強化加算の最も上位の区分(訪問介護にあっては特定事業所加算(Ⅰ)又は(Ⅱ)、特定施設入居者生活介護等にあってはサービス提供体制強化加算(Ⅰ)又は入居継続支援加算、介護老人福祉施設等にあってはサービス提供体制強化加算(Ⅰ)又は日常生活継続支援加算)を算定していること。</p> <p>(現行加算要件) 現行加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までのいずれかを算定していること(特定加算と同時に現行加算にかかる処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合を含む。)</p> <p>(職場環境等要件) 平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善(賃金改善を除く。)の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、別紙1表3の「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。</p> <p>(見える化要件) 特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。なお、当該要件については2020年度より算定要件とすること。</p>
--	-----	--

表3 職場環境等要件

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む) ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・ 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ・ キャリアパス要件に該当する事項(キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る) ・ その他
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入 ・ 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 ・ ICT活用(ケア内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化 ・ 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入 ・ 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 ・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 ・ 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 ・ その他
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等) ・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 ・ 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 ・ 非正規職員から正規職員への転換 ・ 職員の増員による業務負担の軽減 ・ その他

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>(特定加算の算定要件) 特定加算を取得するに当たっては、次に掲げる区分に応じて、届け出ること。イ 特定加算(Ⅰ)については、介護福祉士の配置等要件、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。 ロ 特定加算(Ⅱ)については、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問1 介護福祉士の配置等要件(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とする要件。以下同じ。)について、年度途中で、喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算等を算定できない状況が状態化し、3ヶ月以上継続した場合に、変更の届出を行うとされているが、特定加算(介護職員等特定処遇改善加算をいう。以下同じ。)の算定はいつからできなくなるのか。 (答) ・特定加算(Ⅰ)の算定に当たっては、介護福祉士の配置等要件を満たす必要があるところ、その要件の適合状況に変更があった場合は、変更の届出を行うこととしているが、「喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算等を算定できない状況」については、直ちに變更することを求めるものではなく、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うこととしている。 ・このような変更の届出を行った場合、4か月目より加算の算定できなくなるため、各事業所の状況に応じて、適切な届出、請求を行うよう努められたい。</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問2 問1のような特定加算区分の変更の届出に関する3か月間の経過措置について、訪問介護における特定事業所加算も同様の特例が認められるのか。 (答) ・入居継続支援加算及び日常生活継続支援加算については、喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件等を満たせないことにより算定できない状況となった場合に、3か月間の経過措置を設けているものである。 ・訪問介護については、特定事業所加算(Ⅰ)又は(Ⅱ)の算定により介護福祉士の配置等要件を満たすことができることとしている。このため、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせず特定事業所加算(Ⅰ)が算定できなくなったとしても、特定事業所加算(Ⅱ)を算定し、特定加算(Ⅰ)を算定することが可能であるため、3ヶ月の経過措置の対象とはならない。なお、特定事業所加算(Ⅱ)を算定できない場合は、特定加算(Ⅱ)を算定することとなるため、変更の届出が必要である。</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問3 特定加算(Ⅰ)について、計画届出時点において、介護福祉士の配置等要件を満たしてなければ算定できないのか。 (答) 原則、計画書策定時点において、サービス提供体制強化加算等を算定している等、介護福祉士の配置等要件を満たしていることが必要である。一方で、計画書策定時点では算定していないものの、特定加算(Ⅰ)の算定に向け、介護福祉士の配置等要件を満たすための準備を進め、特定加算の算定開始時点で、介護福祉士の配置等要件を満たしていれば算定することが可能である。</p>	

<p>□ □</p>	<p>VOL.2 問4 <u>介護予防・日常生活支援総合事業における訪問介護従前相当サービスについては、特定事業所加算がないところ、特定加算(Ⅰ)を算定するにはどうすれば良いか。</u> (答) <u>「地域支援事業実施要綱」(一部改正：平成31年4月26日付老発0426第5号)において、「対象事業所が、併設の指定訪問介護事業所において特定事業所加算(Ⅰ)または(Ⅱ)を算定していることを要件とする」こととしており、当該要綱に基づいて対応されたい。</u></p>	
<p>□ □</p>	<p>VOL.2 問5 <u>事業所において、介護プロフェッショナルキャリア段位制度を導入し、人事考課と連動している場合、職場環境等要件の「資質の向上」の取組を行っている事業所として取り扱って良いか。また、現行加算のキャリアパス要件を満たしたことになるのか。</u> (答) 介護プロフェッショナルキャリア段位制度については、現在、一般社団法人シルバーサービス振興会が介護事業所や施設等に勤務する介護職員の実践的な職業能力を評価、認定するという仕組みとして実施しているもの。そのため、この取組を行っている場合、現行加算のキャリアパス要件(Ⅱ)を満たし、また職場環境等要件の「資質の向上」の項目の一つである「<u>研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</u>」の取組を行っているものとして取り扱う。 ※参考 ○「介護キャリア段位制度の実施について」(平成25年2月8日事務連絡)(抜粋) 問 介護事業所・施設において介護キャリア段位制度を導入した場合、介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件を満たしたことになるのか。 (答) 介護事業所・施設において、資質向上のための計画に沿って、OJTの一環として介護キャリア段位制度を導入し、全ての介護職員に周知した場合、以下の②に適合するため、介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件を満たしたことになる。</p>	
<p>□ □</p>	<p>【キャリアパス要件】 次に掲げる基準のいずれかの基準に適合すること。 ① 次に掲げる要件の全てに適合すること。 a 介護職員の任用の際における職責又は職務内容等の要件(介護職員の賃金に関するものを含む。)を定めていること。 b aの要件について書面をもって作成し、全ての介護職員に周知していること。 ② 次に掲げる要件の全てに適合すること。 a 介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。 b aについて、全ての介護職員に周知していること。 ○「介護職員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」(平成30年3月22日 老発0322第2号 厚生労働省老健局長通知) (キャリアパス要件(Ⅱ)) <u>次のイ及びロの全てに適合すること。</u> イ 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び一又は二に掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。 一 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施(OJT、OFFJT等)するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。 二 資格取得のための支援(研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用(交通費、受講料等)の援助等)を実施すること。 ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。</p>	

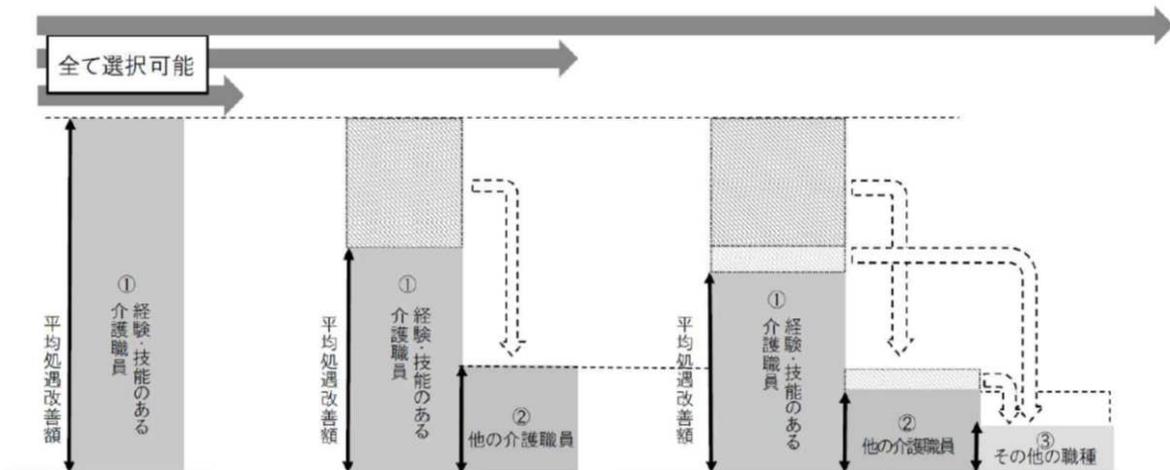
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問1 介護職員等特定処遇改善加算は、勤続 10 年以上の介護福祉士がいなければ取得できないのか。</p> <p>(答)</p> <p>介護職員等特定処遇改善加算については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得していること ・ 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること ・ 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること <p>を満たす事業所が取得できることから、勤続 10 年以上の介護福祉士がいなくても取得可能である。</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問2 職場環境等要件について、現行の介護職員処遇改善加算の要件を満たすものとして実施している取組とは別の取組を実施する必要があるのか。</p> <p>(答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護職員等特定処遇改善加算における職場環境等要件については、職場環境等の改善が行われることを担保し、一層推進する観点から、複数の取組を行っていることとし、具体的には、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに一以上の取組を行うことが必要である。 ・ これまで介護職員処遇改善加算を算定するに当たって実施してきた取組をもってこの要件を満たす場合、介護職員等特定処遇改善加算の取扱いと同様、これまでの取組に加えて新たな取組を行うことまでを求めているものではない。 	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問3 ホームページ等を通じた見える化については、情報公表制度を活用しないことも可能か。</p> <p>(答)</p> <p>事業所において、ホームページを有する場合、そのホームページを活用し、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護職員等特定処遇改善加算の取得状況 ・ 賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表することも可能である。 	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問6 見える化要件(特定加算に基づく取組についてホームページへの掲載等により公表することを求める要件。以下同じ。)について、通知に「2020年度より算定要件とすること」とあるが、2019年度においては特定加算に基づく取組を公表する必要はないのか。</p> <p>(答)</p> <p>当該要件については、<u>特定加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容に関する公表を想定しているため、2019年度においては要件としては求めず、2020年度からの要件としている。</u></p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問7 情報公表制度の報告対象外かつ事業所独自のホームページを有しない場合、見える化要件を満たすことができず、特定加算を算定できないのか。</p> <p>(答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 見える化要件を満たすには、特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していることを求めている。 ・ 具体的には、<u>介護サービスの情報公表制度を活用していることを原則求めているが、この制度の対象となっていない場合は、外部の者が閲覧可能な形で公表することが必要である。その手法としては、ホームページの活用に限らず、事業所・施設の建物内の入口付近など外部の者が閲覧可能な場所への掲示等の方法により公表することも可能である。</u> 	

<p>配分方法</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>賃金改善の対象となるグループ a 経験・技能のある介護職員 介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。 具体的には、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つつ、他の法人における経験や、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する。 b 他の介護職員 経験・技能のある介護職員を除く介護職員をいう。 c その他の職種 介護職員以外の職員をいう。</p>	
	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>VOL.1 問4 経験・技能のある介護職員について、勤続 10 年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続 10 年の考え方については、事業所の裁量で設定できることとされているが、どのように考えるのか。 (答) 「勤続 10 年の考え方」については、 ・ 勤続年数を計算するにあたり、同一法人のみだけでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算する ・ すでに事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなど、10 年以上の勤続年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案して対象とする など、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。</p>	
	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>VOL.2 問13 本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で介護に従事していない職員について、「その他職種」に区分し、特定加算による処遇改善の対象とすることは可能か。 (答) 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とは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。</p>	
<p>事業所における配分方法</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>実際に配分するに当たっては、一a～cそれぞれにおける平均賃金改善額等について、以下のとおりとすること。この場合において、二a～c内での一人ひとりの賃金改善額は、柔軟な設定が可能であること。</p>	
	<p><input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/></p>	<p>二 a 経験・技能のある介護職員のうち 1 人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額平均 8 万円（賃金改善実施期間における平均とする。以下同じ。）以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額 440 万円以上であること（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ない）。ただし、以下の場合など例外的に当該賃金改善が困難な場合は合理的な説明を求めることとする。 ・ 小規模事業所等で加算額全体が少額である場合 ・ 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 ・ 8 万円等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</p>	

	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問10 経験・技能のある介護職員のグループにおいて、月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者 を設定することについて、「<u>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ない</u>」とは、<u>具体的にどのような趣旨か。</u></p> <p>(答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今回の特定加算については、公費1000 億円(事業費2000 億円程度)を投じ、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準(=440 万円)を目指し、介護職員の更なる処遇改善を行うものである。 ・<u>特定加算による改善を行わなくとも、経験・技能のある介護職員のグループ内に、既に賃金が年額 440 万円以上である者がいる場合には、当該者が特定加算による賃金改善の対象となるかに関わらず、新たに月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定しなくても、特定加算の算定が可能である。</u> 	
	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問19「<u>役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)</u>」とはどのような意味か。<u>440万円を判断するにあたり、役職者は抜いて判断する必要があるのか。</u></p> <p>(答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定加算の趣旨は、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指すものであり、その具体的な水準として、役職者を除く全産業平均の賃金である年額 440 万円の基準を定めているもの。 ・<u>年額 440 万円の基準を満たしているか判断するに当たっては、役職者であるかどうかではなく、事業所毎で設定された、経験・技能のある介護職員の基準に該当するか否かで判断されたい。</u> 	
	<input type="checkbox"/>	<p>b 当該事業所における経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。</p>	
	<input type="checkbox"/>	<p>c 他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。ただし、<u>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はこの限りでないこと。</u></p>	
	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問11 事業所における 配分方法 における「<u>ただし、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はこの限りでないこと。</u>」とは どのような意味か。</p> <p>答</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今回の特定加算については、介護職員の処遇改善という趣旨を損なわない程度で、介護職以外の職員も一定程度処遇改善を可能とする柔軟な運用を認めることとしており、この具体的な配分方法として、<u>他の介護職員の平均賃金改善額については、その他の職種の平均賃金改善額の2倍以上となることを求めている。</u> ・<u>ただし、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おいては、柔軟な取扱いを認め、両グループの平均賃金改善額が等しくなる(1:1)までの改善を可能とするものである。</u> 	

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問14 事業所内での配分方法を決めるにあたり、「他の介護職員」を設定せず、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」のみの設定となることは想定されるのか。</p> <p>(答)</p> <p>・事業所毎に、「経験・技能のある介護職員」のグループを設定することが必要であるが、介護職員の定着が進み、勤続年数が長くなったこと等により、当該事業所で働く介護職員全てが、「経験・技能のある介護職員」と認められる場合には、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」のみの設定となることも想定される。</p> <p>・この場合における配分ルールについては、当該事業所における「経験・技能のある介護職員」の平均賃金改善額が、「その他の職種」の平均賃金改善額の4倍以上であることが必要である。</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問16 看護と介護の仕事を0.5ずつ勤務している職員がいる場合に、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」それぞれに区分しなければならないのか。</p> <p>(答)</p> <p>勤務時間の全てでなく部分的であっても、介護業務を行っている場合は、介護職員として、「経験・技能のある介護職員」、「他の介護職員」に区分することは可能。なお、兼務職員をどのグループに区分するか、どのような賃金改善を行うかについては、労働実態等を勘案し、事業所内でよく検討し、対応されたい。</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問18 その他の職種に配分しない場合、計画書は空欄のままでもいいか。</p> <p>(答)</p> <p>その他の職種に配分しない場合等においては、人数部分について、「0(ゼロ)」等と記載する等記入漏れと判断されることがないようにされたい。</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>d その他の職種の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこと(賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る場合には、当該職員は特定加算による賃金改善の対象とならない)。</p>	

図1 配分方法のイメージ



<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問5 <u>経験・技能のある介護職員に該当する介護職員がいないこととする</u>ことも想定されるのか。その場合、月額8万円の賃金改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上となる者を設定・確保することは必要か。</p> <p>(答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経験・技能のある介護職員については、勤続年数10年以上の介護福祉士を基本とし、各事業所の裁量において設定することとなり、<u>処遇改善計画書及び実績報告書において、その基準設定の考え方について記載することとしている。</u> ・今回、公費1000億円程度(事業費2000億円程度)を投じ、<u>経験・技能のある介護職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うという介護職員等特定処遇改善加算の趣旨を踏まえ、事業所内で相対的に経験・技能の高い介護職員を「経験・技能のある介護職員」のグループとして設定し、その中で月額8万円の賃金改善となる者等を設定することが基本となる。</u> ・ただし、<u>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、この限りでない。</u>なお、このような「経験・技能のある介護職員」のグループを設定しない理由についても、<u>処遇改善計画書及び実績報告書に具体的に記載する必要がある。</u> ・どのような経験・技能があれば「経験・技能のある介護職員」のグループに該当するかについては、<u>労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要である。</u> 	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問8 特定加算(Ⅱ)の算定に当たっては、<u>介護福祉士の配置等要件を満たす必要はないが、この場合であっても、経験・技能のある介護職員のグループを設定する必要があるのか。</u></p> <p>(答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>介護福祉士の配置等要件は特定加算(Ⅰ)の算定要件である一方で、経験・技能のある介護職員のグループの設定等は事業所内における配分ルールとして設定しているものである。このため、特定加算(Ⅱ)を算定する場合であっても、経験・技能のある介護職員のグループの設定が必要である。</u> ・<u>なお、事業所の事情に鑑み経験・技能のある介護職員に該当する介護職員がいない場合の取扱いについては、2019年度介護報酬改定に関するQ&A Vol. 1)問5を参照されたい。</u> 	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問6 月額8万円の処遇改善を計算するに当たり、<u>現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。</u></p> <p>(答)</p> <p><u>月額8万円の処遇改善の計算に当たっては、介護職員等特定処遇改善加算にもよる賃金改善分で判断するため、現行の介護職員処遇改善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。</u></p>	

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問9 2019 年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol. 1)(平成 31 年4月 12 日)問6に「月額8万円の処遇改善を計算するに当たっては、<u>現行の介護職員処遇改善加算による賃金改善分と分けて判断することが必要</u>」とされているが、「<u>役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上か</u>」を判断するに当たっては、<u>現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。</u></p> <p>(答) <u>経験・技能のある介護職員のグループにおいて、月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金が年額 440 万円以上となる者(以下この Q&A において「月額8万円 の改善又は年収440 万円となる者」という。)</u>を設定することを求めている。<u>この年収 440 万円を判断するに当たっては、現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することが可能である。</u></p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問7 処遇改善後の賃金が、<u>役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)以上か</u>を判断するにあたっての賃金に含める範囲はどこまでか。</p> <p>(答) <u>「経験・技能のある介護職員」のうち設定することとしている「月額8万円の処遇改善」又は「処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)以上」の処遇改善となる者に係る処遇改善後の賃金額については、手当等を含めて判断することとなる。なお、「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し、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する。</u></p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問8 2019 年度は 10 月から算定可能となるが、<u>経験・技能のある介護職員について、処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)以上か</u>を判断するにあたり、考慮される点はあるのか。</p> <p>(答) <u>処遇改善後の賃金が年額440万円以上となることが原則であるが、介護職員等特定処遇改善加算が 10 月施行であることを踏まえ、2019 年度の算定に当たっては、6月間又はそれ以下の期間の介護職員等特定処遇改善加算を加えても年収 440 万円以上を満たすことが困難な場合、12 月間加算を算定していれば年収 440 万円以上となることが見込まれる場合であっても、要件を満たすものとして差し支えない。</u></p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問20 本来は 10 月から特定加算を算定し、これによる賃金改善を行うことになるが、<u>法人・事業所の賃金制度が年度単位であることに合わせるため、年度当初から 特定加算を織り込んで 賃金改善 を行いたいと考えた場合、4～ 10 月分の賃金改善に 特定加算 を充てることは可能か。</u>(例 10 月から月2万円の賃金改善を行うのではなく、4月から月1万円の賃金改善を行う場合)</p> <p>(答) ・<u>一般の特定加算については、年度途中から開始するものであり、給与体系等の見直しの時期が、年に1回である事業所等において、既に年度当初に今回の特定加算の配分ルールを満たすような賃金改善を行っている場合も想定される。</u> ・<u>こうした場合には、その年度当初から 10 月より前に行っていた賃金改善分について、介護職員等特定処遇改善加算を充てることも差し支えない。</u> ・<u>なお、当該取扱いを行う場合にあっては介護職員の賃金低下につながるようするとともに、事業所内でよく検討し、計画等を用いて職員に対し周知することが必要である。</u></p>	

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問9 その他の職種の440万円の基準を判断するにあたって、賃金に含める範囲はどこまでか。 (答) その他の職種の 440 万円の基準については、手当等を含めて判断することとなる。なお、法定福利費等は含めない。</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問 10 その他の職種の 440 万円の基準についての非常勤職員の給与の計算はどのように行うのか。 (答) その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算に当たっては、常勤換算方法で計算し賃金額を判断することが必要である。</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問17 介護サービスや総合事業、障害福祉サービス等において兼務している場合、配分ルールにおける年収はどのように計算するのか。 (答) <u>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。</u></p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問 11 小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合に合理的な説明を求める例として、8万円等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は挙げられているが、「一定期間」とはどの程度の期間を想定しているのか。 (答) ・ <u>実際に月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定するには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、時間を要する可能性があるが、規程の整備等については適切にご対応いただきたい。</u> ・ <u>当該地域における賃金水準や経営状況等、それぞれ状況は異なることから、「一定期間」を一律の基準で定めることや計画を定めて一定の期間で改善を求めることは適切でない。</u></p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問 12 各グループの対象人数に関して、「原則として常勤換算方法による」とされているが、どのような例外を想定しているのか。 (答) <u>各グループにおける平均賃金改善額を計算するにあたっては、経験・技能のある介護職員及び他の介護職員については、常勤換算方法による人数の算出を求めている。一方で、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能であり、各事業所における配分ルールにも影響することも踏まえ、労使でよく話し合いの上、適切に判断されたい。</u></p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問 13 平均改善額の計算にあたり、母集団に含めることができる職員の範囲はどこまでか。 (答) <u>賃金改善を行う職員に加え、賃金改善を行わない職員についても、平均改善額の計算を行うにあたり職員の範囲に含めることとなる。</u></p>	

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL1 問 15 介護職員等特定処遇改善加算については、法人単位の申請が可能とされているが、法人単位での取扱いが認められる範囲はどこまでか。</p> <p>(答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人単位での取扱いについては、 ・月額8万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上となる者を設定・確保 ・経験・技能のある介護職員、他の介護職員、その他の職種の設定が可能である。 <p>・また、法人単位で月額8万円の処遇改善となる者等の設定・確保を行う場合、法人で一人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要である。なお、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。</p> <p>・なお、取得区分が(Ⅰ)、(Ⅱ)と異なる場合であっても、介護職員等特定処遇改善加算の取得事業所間においては、一括の申請が可能である(未取得事業所や処遇改善加算の非対象サービスの事業所、介護保険制度外の事業所については一括した取扱いは認められない。)</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL2 問12 介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に運営している場合であっても、月額8万円の改善又は年収440万円となる者を2人設定する必要があるのか。また、その場合の配分ルール(グループ間の平均賃金改善額 2:1:0.5)はどのような取扱いとなるのか。</p> <p>(答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所において、介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に行っており、同一の就業規則等が適用される等労務管理が同一と考えられる場合は、法人単位の取扱いを適用するのではなく、同一事業所とみなし、 ・月額8万円の改善又は年収440万円となる者を1人以上設定すること ・配分ルールを適用すること <p>により、特定加算の算定が可能である。</p> <p>・なお、介護給付のサービスと予防給付のサービス(通所リハビリテーションと予防通所リハビリテーションなど)、特別養護老人ホームと併設されている短期入所生活介護、介護老人保健施設と短期入所療養介護等についても、同様に判断されたい。</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>問15 特定加算によって得られた加算額を配分ルール(グループ間の平均賃金改善額が2:1:0.5)を満たし配分した上で、更に事業所の持ち出しで改善することは可能か。</p> <p>(答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各事業所において、特定加算による処遇改善に加え、事業所の持ち出しで処遇改善を行うことは可能である。 ・この場合においては、特定加算による賃金改善分について配分ルールを満たしていることを確認するため、実績報告書における賃金改善所要額、グループごとの平均賃金改善額等においては、特定加算による賃金改善額を記載のうえ、持ち出しにより更なる賃金改善を行った旨付記すること(改善金額の記載までは不要)。 	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

計画の記載	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	賃金改善計画の記載 特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、算定基準第4号の2イ(2)に定める介護職員等特定処遇改善計画書を、次の一から五までに掲げる記載事項等について、別紙様式2により作成し、都道府県知事等(当該介護サービス事業所等の指定等権者が市町村長である場合は市町村長とする)に届け出ること。	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	特定加算の見込額(別紙様式2の(1)⑤) 「3 特定加算の見込額の計算」により算出された額をいう。	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	賃金改善の見込額(別紙様式2の(1)⑥) 各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額(当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。)の総額(aの額からbの額を差し引いた額をいう。)であって、一の額を上回る額をいう。 a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額 b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	グループごとの平均賃金改善額及び対象人数(別紙様式2の(1)⑦～⑨) 各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループごとの平均額(aの額からbの額を差し引いた額をcの人数で除したものをいう。)をいう。 a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の当該グループにおける総額 b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額 c 当該グループの対象人数(原則として常勤換算方法による。) d 「経験・技能のある介護職員」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の見込数 e 改善後の賃金が最も高額な者の賃金(見込額)	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	賃金改善実施期間(別紙様式2の(1)⑩) 原則4月(2019年度にあつては10月。年度の途中で加算を取得する場合、当該加算を取得した月)から翌年の3月までの期間をいう。	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	賃金改善を行う賃金項目及び方法(別紙様式2の(1)⑪) 賃金改善を行う賃金項目(増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類(基本給、手当、賞与等)等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額をいい、当該事項について可能な限り具体的に記載すること。なお、「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等の特例 介護職員等特定処遇改善計画書は、法人が複数の介護サービス事業所等を有する場合であつて介護サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合は、当該介護サービス事業者等が一括して作成することができる。また、同一の就業規則等により運営されている場合に、地域ごとや介護サービスごとに作成することができる。	

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	都道府県等の圏域を越えて所在する複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等(法人である場合に限る。)についても同様とする。この場合、別紙様式2の添付書類1~3を以下のとおり作成し、別紙様式2に併せて介護職員等特定処遇改善計画書として都道府県知事等に届け出なければならない。	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ・別紙様式2添付書類1:都道府県等の圏域内の、介護職員等特定処遇改善計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業所等の一覧表(指定権者ごとに作成) ・別紙様式2添付書類2:各都道府県内の指定権者(当該都道府県を含む。)の一覧表(都道府県ごとに作成) ・別紙様式2添付書類3:当該介護職員等特定処遇改善計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業者等に係る都道府県の一覧表 	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	特定加算の目的や、算定基準第4号イ(5)を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>特定加算の見込額の計算 介護職員等特定処遇改善計画書における特定加算の算定額の見込額は、次の計算により算出するものとする。</p> <p>介護報酬総単位数(見込数)×サービス別加算率(別紙1表1)(1単位未満の端数四捨五入)×1単位の単価(算定結果については1円未満の端数切り捨て)</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	介護報酬総単位数は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算(現行加算を除く。)を加えた1月当たりの総単位数とし、算定を受ける年度における介護サービスの提供の見込数により算出する。この場合、過去の実績や事業計画等を勘案し、事業の実態に沿った見込数を用いること。	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	また、特定加算の見込額は、各サービス別に都道府県等ごとに作成するものとし、複数の介護サービスを提供する介護サービス事業所等(法人である場合に限る。)において、介護職員処遇改善計画書を一括して作成する場合の特定加算の見込額の計算については、別紙1表1に定めるサービス区分及び加算区分ごとに行い、算出された単位(1単位未満の端数切り捨て)を合算すること。	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>実際の介護報酬総額 実際の介護報酬総額は、次の計算による。</p> <p>実際の介護報酬総単位数×{1+サービス別加算率(別紙1表1)(1単位未満の端数四捨五入)}×1単位の単価(算定結果については1円未満の端数切り捨て)</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

届出	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>都道府県知事等への届出 特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、特定加算を取得する年度の前年度の2月末日(2019年度にあつては8月末日)までに、介護サービス事業所等ごとに、当該介護サービス事業所等の所在する都道府県知事等に提出するものとする。 ただし、介護職員等特定処遇改善計画書を一括して作成する場合は、一括して都道府県知事等に届け出ることができる。 また、年度の途中で加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、加算を取得しようとする月の前々月の末日までに、都道府県知事等に提出するものとする。</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>変更の届出 介護サービス事業者等は、加算を取得する際に提出した介護職員等特定処遇改善計画書及び計画書添付書類に変更(次の①から④までのいずれかに該当する場合に限る。)があつた場合には、次の①から④までに定める事項を記載した変更の届出を行う。この場合において、届出を行った日の属する月の翌月より、変更後の内容に基づき算定することとする。</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>① 会社法(平成17年法律第86号)の規定による吸収合併、新設合併等により、介護職員等特定処遇改善計画書の作成単位が変更となる場合は、当該事実発生までの賃金改善の実績及び承継後の賃金改善に関する内容</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>② 複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、当該申請に係る介護サービス事業所等に増減(新規指定、廃止等の事由による)があつた場合は、当該事業所等の介護保険事業所番号、事業所等の名称、サービスの種別</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>③ 就業規則を改正(職員の処遇に関する内容に限る。)した場合は、当該改正の概要</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>④ 介護福祉士の配置等要件に関する適合状況に変更があり、該当する加算の区分に変更が生じる場合は、介護職員等特定処遇改善計画書における賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件の変更に係る部分の内容(計画書添付書類の内容に変更があつた場合には変更後の計画書添付書類を添付すること。) なお、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が常態化し、3か月以上継続した場合には、変更の届出を行うこと。</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.2 問21 法人単位で複数事業所について一括申請しており、そのうち一部事業所において加算区分の変更が生じた場合、変更届出は必要か。 (答) 計画書における賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件に変更が生じた場合は、必要な届出を行うこととなる。</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

報告	□	□	<p>賃金改善の実績報告 加算を取得した介護サービス事業者等は、算定基準第4号の2イ(4)の規定に基づき、各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに、都道府県知事等に対して、次に掲げる事項を含めた別紙様式3(複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等(法人である場合に限る。))が、介護職員処遇改善計画書を2(4)の特例に基づき届け出た場合は、別紙様式3の添付書類1、添付書類2及び添付書類3のうち、当該介護職員等特定処遇改善計画書の届出の際に提出した添付書類に対応するものを含む。)の介護職員等特定処遇改善実績報告書を提出し、2年間保存することとする。</p>	
	□	□	<p>一 賃金改善実施期間(別紙様式3の②) 二 特定加算の総額(別紙様式3の③) 三 賃金改善所要額(別紙様式3の④) 各介護サービス事業所等において、賃金改善実施期間における賃金改善に要した費用(当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分に充当した場合は、その額を含む。)の総額(aの額からbの額を差し引いた額をいう。)であって、二の額を上回る額を記載する。 a 職員に支給した賃金の総額 b 初めて特定加算を取得する月又は初めて加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額</p>	
	□	□	<p>四 グループごとの平均賃金改善額及び対象人数(別紙様式3の⑤~⑧) 各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループごとの平均額(aの額からbの額を差し引いた額をcの人数で除したものをいう。)をいう。 a 各グループにおける、職員に支給した賃金の総額 b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額 c 当該グループの対象人数(原則として常勤換算方法によるものとする。) d 「経験・技能のある介護職員」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の数(当該者を設定できない場合はその理由) e 改善後の賃金が最も高額となった者の賃金</p>	
	□	□	<p>五 実施した賃金改善に係る賃金項目及び方法(別紙様式3の⑦) 賃金改善を行う賃金項目(増額若しくは新設した給与の項目の種類(基本給、手当、賞与等)等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善額について、可能な限り具体的に記載すること。「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。なお、特定加算に当たっては、職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めるものであり、三a及び四の積算の根拠となる詳細な積算資料の提出は求めないが、都道府県知事等に求められた場合には、提出できるようにしておくこと。</p>	

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>VOL.1 問 14 実績報告に当たって、積算の根拠となる資料は「求められた場合には、提出できるようにしておく」とあるが、予め提出を求めても差し支えないか。</p> <p>(答)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今後とも見込まれる厳しい介護人材不足の中、国会等でも介護事業所の事務負担・文書量の大幅な削減が強く求められている。 ・ 過去の経緯等を踏まえ、特定の事業所に個別に添付書類の提出を求めることは差し支えないが、各事業所における賃金改善の方法や考え方については、処遇改善計画書及び実績報告書において記載を求めており、また職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めるものであり、更に詳細な積算資料(各職員の賃金額や改善額のリスト等)の事前提出を一律に求めることは想定していない。 	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>加算の停止</p> <p>都道府県知事等は、特定加算を取得する介護サービス事業者等が(1)又は(2)に該当する場合は、既に支給された特定加算の一部若しくは全部を不正受給として返還させること又は特定加算を取り消すことができる。</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>(1) 特定加算の算定額に相当する賃金改善が行われていない、賃金水準の引下げを行いながら6(2)の特別事情届出書の届出が行われていない等、算定要件を満たさない場合</p> <p>(2) 虚偽又は不正の手段により特定加算を受けた場合</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>なお、複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等(法人である場合に限る。)であって一括して介護職員等特定処遇改善計画を作成している場合、当該介護サービス事業所等の指定権者間において協議し、必要に応じて監査等を連携して実施する。指定権者間の協議に当たっては、都道府県が調整をすることが望ましい。</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>賃金改善方法の周知について</p> <p>特定加算の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について介護職員等特定処遇改善計画書や2(3)②の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。</p> <p>また、介護職員から特定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回答すること。</p>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>介護職員等特定処遇改善計画書等について</p> <p>都道府県等が介護サービス事業所等から介護職員処遇改善計画書を受け取る際は「介護職員等特定処遇改善加算の見込額」と「賃金改善の見込額」を、介護職員等特定処遇改善実績報告書を受け取る際は「介護職員等特定処遇改善加算総額」と「賃金改善所要額」を比較し、必ず「賃金改善の見込額」や「賃金改善所要額」が上回っていることを確認すること。</p> <p>また、グループごとの「介護職員等特定処遇改善加算総額」「賃金改善所要額」についても、同様に確認すること。</p>	

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>加算等の取得促進について 介護サービス事業者等における現行加算の新規取得や、より上位の区分の取得、特定加算の取得に向けた支援を行う「介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業」を平成 31 年度に実施する予定であるので適宜活用されたい。</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>人材確保等支援助成金(介護・保育労働者雇用管理制度助成コース(うち介護事業主申請分)について 介護労働者が職場に定着し、安心して働き続けるようにするためには、将来を見通せるような賃金体系が明確になっていることが重要であることから、各都道府県労働局において、介護労働者のために賃金制度を整備し、離職率の低下に取り組む介護事業主に対する助成を実施している。加算の取得と併せて、本助成を活用できる場合があることから、介護サービス事業者等が加算を取得しようとする場合には、適宜案内されたい。</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>また、本助成金を受給するに当たっては、賃金制度の整備前に計画を作成し、管轄都道府県労働局の認定を受ける必要があり、それに関連して、賃金制度の整備等については、(公財)介護労働安定センターによる無料の相談援助が活用できる。そのため本助成金の活用を検討している介護サービス事業者等への助言をお願いする。なお、介護サービス事業者等に対する集団指導の場において、(公財)介護労働安定センターから雇用管理改善に向けた支援策の説明等を行うことも可能であることを申し添える。 ※ 人材確保等支援助成金(介護・保育労働者雇用管理制度助成コース)のご案内 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292.html</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>通知の今後の改訂について 現行加算については従前どおりの運用がなされているところ、今般、2019年 10 月からの制度施行に伴い、特定加算の運用等について別途本通知でお示ししたものである。今後、加算の取得にかかる業務簡素化の観点から、現行加算と今般の特定加算の計画書等の届出については、様式の統合等を予定しているので了知されたい。</p>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

別紙様式 2

介護職員等特定処遇改善計画書(令和 年度届出用)

事業所等情報

介護保険事業所番号
-----------	-------

事業者・開設者	フリガナ 名称	-----		
主たる事務所の所在地	〒	都・道 府・県		
	電話番号		FAX 番号	
事業所等の名称	フリガナ 名称	-----	提供する サービス	
事業所の所在地	〒	都・道 府・県		
	電話番号		FAX 番号	
複数の事業所ごとに一括して提出する場合の一括して提出する事業所数 ※この場合、事業所等情報については、「別紙一覧表による」と記載すること。			特定加算(I) () 事業所	
			特定加算(II) () 事業所	

(1) 賃金改善計画について(本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の運営状況(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動があり得るものである。)

①	算定する加算の区分	介護職員等特定処遇改善加算 (I II)		
②	現行の処遇改善加算の取得状況	介護職員処遇改善加算 (I II III)		
③	サービス提供体制強化加算等の取得状況 (取得している場合には種別を記入)	取得有 () 取得無		
④	介護職員等特定処遇改善加算算定対象月	令和 年 月 ~ 令和 年 月		
⑤	令和 年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額			円
⑥	賃金改善の見込額(i - ii)			円
	i) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)			円
	ii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額			円
⑦	経験・技能のある介護職員(①)における平均賃金改善額((iii - iv) / v)			円・人
	iii) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)			円
	iv) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額			円
	v) 当該事業所における経験・技能のある介護職員の人数			人
	【そのうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者(見込数)			人】
⑧	他の介護職員(②)における平均賃金改善額((vi - vii) / viii)			円・人
	vi) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)			円
	vii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額			円
	viii) 当該事業所における他の介護職員の人数			人
⑨	その他の職種(③)平均賃金改善額((ix - x) / xi)			円・人
	ix) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)			円
	x) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額			円
	xi) 当該事業所におけるその他の職種の人数			人
	【そのうち、改善後の賃金が最も高額な者の賃金(見込額)			円】
⑩	賃金改善実施期間	令和 年 月 ~ 令和 年 月		
	※原則10月～翌年3月までの連続する期間を記入すること。なお、当該期間の月数は加算の対象月数を超えてはならない。			
⑪	賃金改善を行う賃金項目及び方法(賃金改善を行う賃金項目(増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類(基本給、手当、賞与等)等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額について、可能な限り具体的に記載すること。なお①の「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については必ず記載すること。	----- ----- ----- ----- -----		

- ※ ⑥については、法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができる。
- ※ ⑥が⑤を上回らなければならないこと。
- ※ ⑥ ii) の計算に際しては、賃金改善実施期間の職員の人数と合わせた上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点までに職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に上乘せする必要があることに留意すること。
- ※ 複数の介護サービス事業所等について一括して提出する場合、以下の添付書類についても作成すること。
 - ・添付書類1：都道府県等の圏域内の、当該計画に記載された計画の対象となる介護サービス事業所等の一覧表(指定権者ごと)
 - ・添付書類2：各都道府県内の指定権者(当該都道府県を含む。)の1覧表(都道府県ごと)
 - ・添付書類3：計画に記載された計画の対象となる介護サービス事業者等に係る都道府県の一覧表

(2) 職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てに○をつけること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・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や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む) ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ・キャリアパス要件に該当する事項(キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る) ・その他()
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入 ・雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 ・ICT活用(ケア内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化 ・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入 ・子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 ・ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 ・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 ・その他()
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等) ・障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 ・地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 ・非正規職員から正規職員への転換 ・職員の増員による業務負担の軽減 ・その他()

(3) 見える化要件について

(※) 太枠内に記載すること。

実施している周知方法について、○をつけること。2020年度から実施予定である場合には、「予定」に○をつけること。

ホームページへの掲載	<ul style="list-style-type: none"> ・「介護サービス情報公表システム」への掲載 / 予定 ・独自のホームページへの掲載 / 予定
その他の方法による掲示等	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 / 予定 ・その他()

※ 虚偽の記載や、介護職員等特定処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費の返還を求められることや介護事業者の指定が取り消される場合があるので留意すること。

本計画書については、雇用するすべての職員に対し周知をしたうえで、提出していることを証明いたします。

令和 年 月 日 (法人名)
(代表者名) 印

別紙様式2(添付書類1)

介護職員等特定処遇改善計画書(指定権者内事業所一覧表)

法人名	
-----	--

都道府県(市町村)名

介護保険事業所番号	事業所の名称	サービス名	介護職員等特定処遇改善加算額(見込額)	賃金改善所要額(見込額)
			円	円
①②③	それぞれの平均賃金改善額(見込額)	①	②	③
		円	円	円
		(人)	(人)	(人)
①②③	それぞれの平均賃金改善額(見込額)	①	②	③
		円	円	円
		(人)	(人)	(人)
合計		—	A	B
			円	円

※ 計画書を届け出る指定権者(都道府県又は市区町村)ごとに記載すること。
 ※ A及びBは別紙様式2添付書類2の当該指定権者における金額と一致しなければならない。

ページ数 / 総ページ数

別紙様式2(添付書類3)

介護職員等特定処遇改善計画書(都道府県状況一覧表)

法人名	
-----	--

都道府県	介護職員等特定処遇改善加算の見込額	賃金改善の見込額	①の平均賃金改善額 (見込額)・人数	②の平均賃金改善額 (見込額)・人数	③の平均賃金改善額 (見込額)・人数
北海道	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
青森県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
岩手県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
宮城県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
秋田県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
山形県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
福島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
茨城県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
栃木県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
群馬県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
埼玉県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
千葉県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
東京都	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
神奈川県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
新潟県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
富山県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
石川県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
福井県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
山梨県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
長野県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
岐阜県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
静岡県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
愛知県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
三重県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
滋賀県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
京都府	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
大阪府	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
兵庫県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
奈良県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
和歌山県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
鳥取県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
島根県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
岡山県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
広島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
山口県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
徳島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
香川県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
愛媛県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
高知県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
福岡県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
佐賀県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
長崎県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
熊本県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
大分県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
宮崎県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
鹿児島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
沖縄県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
全国計	E 円	F 円	—	—	—

※ FはEを上回らなければならない。

別紙様式 3

介護職員等特定処遇改善実績報告書(令和 年度)

都道府県知事
市町村長

殿

事業所等情報

介護保険事業所番号

事業者・開設者	フリガナ 名 称			
主たる事務所の 所在地	〒	都・道 府・県		
	電話番号		FAX 番号	
事業所等の名称	フリガナ 名 称		提供する サービス	
事業所の所在地	〒	都・道 府・県		
	電話番号		FAX 番号	

複数の事業所ごとに一括して提出する場合の一括して提出する事業所数 () 事業所
※この場合、事業所等情報については、「別紙一覧表による」と記載すること。

① 算定した加算の区分	介護職員等特定処遇改善加算 (I II)	
② 賃金改善実施期間	令和 年 月 ~ 令和 年 月	
③ 令和 年度分特定介護職員処遇改善加算総額		円
④ 賃金改善所要額 (i - ii)		円
i) 加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額		円
ii) 初めて加算を取得した月の前年度の賃金の総額		円
⑤ 経験・技能のある介護職員 (①) における平均賃金改善額 ((iii - iv) / v)		円・人
iii) 加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額		円
iv) 初めて加算を取得した月の前年度の賃金の総額		円
v) 当該事業所における経験・技能のある介護職員の人数		人
【そのうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者		人】
設定できない場合の 説明	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小規模事業所等で加算額全体が少額である。 ・ 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である。 ・ 8万円等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。 ・ その他 () 	
⑥ 他の介護職員 (②) における平均賃金改善額 ((vi - vii) / viii)		円・人
vi) 加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額		円
vii) 初めて加算を取得した月の前年度の賃金の総額		円
viii) 当該事業所における他の介護職員の人数		人
⑦ その他の職種 (③) 平均賃金改善額 ((ix - x) / xi)		円・人
ix) 加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額		円
x) 初めて加算を取得した月の前年度の賃金の総額		円
xi) 当該事業所におけるその他の職種の人数		人
【そのうち、改善後の賃金が最も高額となった者の賃金		円】
⑧	賃金改善を行った賃金項目及び方法(賃金改善を行う賃金項目(賃金改善を行う賃金項目(増額若しくは新設した給与の項目の種類(基本給、手当、賞与等)等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善額について、可能な限り具体的に記載すること。なお①の「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については必ず記載すること。	

- ※ ④ i) については、求められた場合に積算の根拠となる資料を提出できるようにしておくこと(任意の様式で可。)
- ※ ④については、法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができる。
- ※ ④が③を上回らなければならないこと。
- ※ ④ ii) の計算に際しては、賃金改善実施期間の職員の人数と合わせた上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点までに職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に上乘せする必要があることに留意すること。
- ※ 複数の介護サービス事業所等について一括して提出する場合、以下の添付書類についても作成すること。
 - ・添付書類1：都道府県等の圏域内の、当該計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業所等の一覧表(指定権者ごと)
 - ・添付書類2：各都道府県内の指定権者(当該都道府県を含む。)の一覧表(都道府県ごと)
 - ・添付書類3：計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業者等に係る都道府県の一覧表
- ※ 虚偽の記載や、介護職員処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費の返還を求められることや介護事業者の指定が取り消される場合があるので留意すること。

上記について相違ないことを証明いたします。

令和 年 月 日 (法人名)

(代表者名)

印

別紙様式3(添付書類2)

介護職員等特定処遇改善実績報告書(報告対象都道府県内一覧表)

法人名	
-----	--

都道府県名

都道府県	介護職員等特定処遇改善 加算の見込額	賃金改善の見込額	①の平均賃金改善額	②の平均賃金改善額	③の平均賃金改善額
北海道	円	円			
青森県	円	円			
岩手県	円	円			
宮城県	円	円			
秋田県	円	円			
山形県	円	円			
福島県	円	円			
茨城県	円	円			
栃木県	円	円			
群馬県	円	円			
埼玉県	円	円			
千葉県	円	円			
東京都	円	円			
神奈川県	円	円			
新潟県	円	円			
富山県	円	円			
石川県	円	円			
福井県	円	円			
山梨県	円	円			
長野県	円	円			
岐阜県	円	円			
静岡県	円	円			
愛知県	円	円			
三重県	円	円			
滋賀県	円	円			
京都府	円	円			
大阪府	円	円			
兵庫県	円	円			
奈良県	円	円			
和歌山県	円	円			
鳥取県	円	円			
島根県	円	円			
岡山県	円	円			
広島県	円	円			
山口県	円	円			
徳島県	円	円			
香川県	円	円			
愛媛県	円	円			
高知県	円	円			
福岡県	円	円			
佐賀県	円	円			
長崎県	円	円			
熊本県	円	円			
大分県	円	円			
宮崎県	円	円			
鹿児島県	円	円			
沖縄県	円	円			
全国計	C 円	D 円			

※ C及びDは別紙様式3添付書類3の当該指定権者における金額と一致しなければならない。

ページ数 / 総ページ数

別紙様式3(添付書類3)

介護職員等特定処遇改善実績報告書(都道府県状況一覧表)

法人名					
都道府県	介護職員等特定処遇改善加算額	賃金改善額	①の平均賃金改善額・人数	②の平均賃金改善額・人数	③の平均賃金改善額・人数
北海道	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
青森県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
岩手県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
宮城県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
秋田県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
山形県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
福島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
茨城県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
栃木県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
群馬県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
埼玉県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
千葉県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
東京都	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
神奈川県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
新潟県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
富山県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
石川県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
福井県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
山梨県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
長野県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
岐阜県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
静岡県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
愛知県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
三重県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
滋賀県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
京都府	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
大阪府	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
兵庫県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
奈良県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
和歌山県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
鳥取県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
島根県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
岡山県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
広島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
山口県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
徳島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
香川県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
愛媛県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
高知県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
福岡県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
佐賀県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
長崎県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
熊本県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
大分県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
宮崎県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
鹿児島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
沖縄県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
全国計	E 円	F 円	—	—	—

※ FはEを上回らなければならない。

別紙様式 4

特別な事情に係る届出書 (令和 年度)

事業所等情報

介護保険事業所番号

事業者・開設者	フリガナ			
	名称			
事業所等の名称	フリガナ		提供するサービス	
	名称			

1. 事業の継続を図るために、介護職員の賃金水準を引き下げる必要がある状況について

当該事業所を含む当該法人の収支（介護事業に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少などにより経営が悪化し、一定期間にわたり収支が赤字である、資金繰りに支障が生じるなどの状況について記載

※ 当該状況を把握できる書類を提出し、代替することも可。

2. 賃金水準の引下げの内容

3. 経営及び賃金水準の改善の見込み

※ 経営及び賃金水準の改善に係る計画等を提出し、代替することも可。

4. 賃金水準を引き下げることに、適切に労使の合意を得ていること等について

労使の合意の時期及び方法等について記載

令和 年 月 日 (法人名)

(代表者名)

印

特定

東京都記入欄

収受番号:元T-

共通様式(加算)

記入例



※加算届・介護職員等特定処遇改善計画書を提出する際、常に必ず一枚目に綴る様式です。

○法人基本情報

加算届出年度	令和 元 年度	
フリガナ	カブシキガイシャトチョウフクシサービス	
法人名	株式会社都庁福祉サービス	
法人所在地(郵便番号)	〒	163-8001
法人所在地(住所)	東京都千代田区△△1-2-3 ××ビル123号	
フリガナ	トウキョウ イチロウ	
書類作成担当者	東京 一郎	
電話(市外局番から) (※)	03-0000-0000	
ファクシミリ番号(※)	03-0000-0000	

※ご提出いただいた申請書類に記載されている内容について、東京都から問い合わせをする際の連絡先を記入してください。

<届出上の留意事項>

提出書類の控えを必ず保管していただくようお願いします。
また、提出の確認が必要な場合は、法人控え分と切手を貼った返信用封筒を同封して送付してください。法人控え分に収受印を押印して返送します。

東京都記入欄

東京都記入欄



介護職員等特定処遇改善加算関係届出書類一覧

法人名	株式会社都庁福祉サービス
-----	--------------

○添付資料確認表 ※御提出される書類については、「提出時チェック欄」に☑してください。

様式番号	提出書類	提出時チェック欄	備考	年度更新対象事業所・提出書類
共通様式	共通様式	☑		○
	介護職員等特定処遇改善加算関係届出書類一覧	☑	当該様式	○
	介護職員等特定処遇改善加算算定に係る体制等に関する届出書	☑	所定の様式を提出してください。	○
様式3	令和元年度介護職員等特定処遇改善加算届出書	☑		○
様式2	介護職員等特定処遇改善計画書(令和元年度加算届出用)	☑		○
様式2(添付書類1)	介護職員等特定処遇改善計画書(東京都指定事業所等一覧表)	☑		○
様式2(添付書類2)	介護職員処遇改善計画書(都内指定権者一覧表)	☑	指定権者ごと(東京都、〇〇区、△△市など)の明細になります。 都内の事業所が一箇所の場合、または、複数であっても単一の指定権者である場合は、提出不要	都内において、複数の事業所が複数の指定権者にまたがって存在する場合は○
様式2(添付書類3)	介護職員処遇改善計画書(他道府県状況一覧表)	☑	他県に同一計画書対象の事業所がある場合に作成	他県に同一計画書の対象の事業所がある場合は○
様式6	特別な事情に係る届出書	☑		事業の継続を図るために、介護職員の賃金水準を引き下げた上で賃金改善を行う場合は、○
参考様式	誓約書(様式2(計画書)の①欄において、派遣労働者の介護職員又は外部サービス利用型特定施設における委託先事業所の介護職員の賃金改善を行う旨を記載した場合は提出必須。)	☑	賃金改善対象となる介護職員が、派遣労働者の場合や、外部サービス利用型特定施設における外部の委託先事業所の介護職員である場合に、当該職員を雇用する事業者等が記載する誓約書です。	誓約書の提出が必要な法人は、○

(留意事項)

- ・複数の事業所単位で承認申請を行った場合は、実績報告においても同じ複数の事業所単位で行う。
- ・新規指定時の届出の際は、事業所番号の記入は不要
- ・介護予防サービスについては、介護給付費算定に係る体制等に関する届出書は、別途作成すること。
- ・その他の書類は、同一の事業所番号であれば居宅サービスと一括作成可
- ・加算区分変更の場合は変更届(加算記入様式)にて提出を行う。

東京都知事 殿

法人所在地 東京都千代田区△△1-2-3 ××ビル123号
法人名称 株式会社都庁福祉サービス
代表者 代表取締役 東京 太郎



個人印ではなく、**会社の実印**を押印してください。

令和元年度介護職員等特定処遇改善加算届

別表の介護サービス事業所に係る介護職員等特定処遇改善加算に関する届出について別添のとおり、介護職員等特定処遇改善計画書その他必要な書類を添えて届け出ます。

(添付書類)

- 1 介護職員等特定処遇改善加算算定に係る体制等に関する届出書
- 2 介護職員等特定処遇改善計画書(別紙様式2)
- 3 その他必要な書類

別紙様式2

介護職員等特定処遇改善計画書（令和元年度加算届出用）

(1) 事業所等情報

介護保険事業所番号 (A) 1 3

開設(事業)者	フリガナ カブシキガイシャトチョウフクシサービス
	名称 株式会社都庁福祉サービス
開設(事業)者の所在地	〒 163-8001 東京都千代田区△△1-2-3 ××ビル123号
	電話番号 03-0000-0000
事業所等の名称 (B)	フリガナ
	名称 別紙様式2(添付書類1)のとおり
事業所の所在地 (D)	〒
	電話番号

※複数の事業所ごとに一括して作成する場合は、事業所等情報に「別紙様式2(添付書類1)のとおり」と記載すること。

複数の事業所ごとに一括して作成する場合は、記載は不要です。

(2) 賃金改善計画について(本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の運営状況(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動があり得るものである。)

① 算定する特定加算区分	特定加算 I	特定加算 II	現行加算 III
② 現行の処遇改善加算の取得状況	現行加算 I	現行加算 II	現行加算 III
③ サービス提供体制強化加算等の取得状況	サービス提供体制強化加算(I)イ		すべて取得なし
	特定事業所加算 I	特定事業所加算 II	
	入居継続支援加算	日常生活継続支援加算	
④ 特定加算算定対象月	令和元 年 10 月 ~ 令和 2 年 3 月		
⑤ 令和元 年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額(総額)	計画に含まれる事業所に於いて、様式2(添付書類1)のF欄、様式2(添付書類2)のA欄の合計額又は様式2(添付書類3)のA欄の合計額を記入		4,228,000 円
⑥	i) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金総額(見込額)		153,373,000 円
	ii) 加算を算定しない場合(初めて加算を取得する(した)月の前年度)の賃金総額(見込額)		149,124,400 円
	賃金改善所要見込額(i - ii)'		4,248,600 円
※⑥については法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができる。 ※他の道府県等に所在する複数の事業所を一括して作成し、提出する場合は添付書類3を添付すること。			
⑦	経験・技能のある介護職員における平均賃金改善額((iii - iv)/v)		133,333 円
	iii) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金総額(見込額)		76,000,000 円
	iv) 加算を算定しない場合(初めて加算を取得する(した)月の前年度)の賃金総額(見込額)		74,000,000 円
	v) 経験・技能のある介護職員の人数		15.0 人
	そのうち、月額8万円の改善・又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者(見込数)		6 人
⑧	他の介護職員における平均賃金改善額((vi - vii)/viii)		66,666 円
	vi) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金総額(見込額)		63,000,000 円
	vii) 加算を算定しない場合(初めて加算を取得する(した)月の前年度)の賃金総額(見込額)		61,800,000 円
	viii) 他の介護職員の人数		18.0 人
⑨	その他の職種における平均賃金改善額((ix - x)/xi)		30,841 円
	ix) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金総額(見込額)		14,373,000 円
	x) 加算を算定しない場合(初めて加算を取得する(した)月の前年度)の賃金総額(見込額)		13,324,400 円
	xi) その他の職種の人数(既に賃金が年額440万円以上の人は対象外)		34.0 人
	そのうち、特定加算で賃金改善された人の中で最も高額な者の賃金(見込額)		4,300,000 円
⑩ 賃金改善実施期間	令和元 年 12 月 ~ 令和 2 年 5 月		

※終了期間は現行加算と同じにしてください。(賃金改善実施期間の詳細についてはこちらを参照)

加算を算定するサービス提供月。年度途中から算定する場合は終わりは3月。

計画に含まれる事業所の指定権者が東京都のみ⇒様式2(添付書類1)のF欄、都内複数⇒様式2(添付書類2)のA欄の合計額、他県を含む⇒様式2(添付書類3)のA欄の合計額、を御記入ください。
なお、実際の介護報酬総額は、介護報酬総単位数(見込数)×サービス別加算率(1単位未満の端数四捨五入)×1単位の単価(算定結果については1円未満の端数切捨て)、の計算による。

⑦ iii + ⑧ vi + ⑨ ix と一致すること。

⑦ iv + ⑧ vii + ⑨ x と一致すること。

⑤の金額を上回ること。

加算を活用し行った賃金改善を含む介護職員が受け取る基本給、手当、賞与等(退職手当を除く)の総額(集計期間は賃金改善実施期間)

差額ではなく全て総額で記載してください。(添付書類1、添付書類3含む。)

改善前に既に440万円以上の者も含む。

年収額。

⑪ 賃金改善を行う賃金項目及び方法

- 賃金改善を行う賃金項目(増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類(基本給、手当、賞与等))
- 賃金改善の実施時期や対象職員
- 一人当たりの平均賃金改善見込額

について、具体的に記載すること。なお⑦の「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については必ず記載すること。

(例)

- 「経験・技能のある介護職員」については、常勤〇人の基本給を月額〇〇〇〇円増額する。
- 「他の介護職員」については常勤〇人、非常勤〇人の〇〇手当を、月額〇〇〇〇円から〇〇〇〇円に引き上げる。
- 「その他の職種」については常勤〇人、非常勤〇人につき、令和△年△月に〇〇〇〇円を一時金として支給する。

「経験・技能のある介護職員」の基準設定は、介護福祉士であって当法人に勤続年数10年以上に該当するかどうかで判断する。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうちから対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、特定した賃金項目を含め、賃金水準を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

※ ⑥ ii) の計算に際しては、賃金改善実施期間の職員の人数と合わせた上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点までに職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に乗せする必要があることに留意すること。

(3) 職場環境等要件について (※)太枠内に記載すること

平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てにチェック(✓)をつけること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。

資質の向上	<input checked="" type="checkbox"/> 働きながら介護福祉士取得を目指す者への実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)
	<input type="checkbox"/> 研修の受講やキャリア段位制度と人事課との連動
	<input type="checkbox"/> 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
	<input type="checkbox"/> キャリアパス要件に該当する事項(キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る)
労働環境・処遇の改善	<input type="checkbox"/> その他:
	<input type="checkbox"/> 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入
	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実
	<input type="checkbox"/> ICT活用(ケア内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴、訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化
	<input type="checkbox"/> 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入
	<input type="checkbox"/> 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備
	<input type="checkbox"/> ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
	<input type="checkbox"/> 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化
その他	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> その他:
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等)
	<input checked="" type="checkbox"/> 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮
	<input type="checkbox"/> 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上
	<input type="checkbox"/> 非正規職員から正規職員への転換
	<input type="checkbox"/> 職員の増員による業務負担の軽減
	<input type="checkbox"/> その他:

現行加算の取組と関連性はありませぬ。よって、現行加算と同じものでも異なるものでも構いません。

(4) 見える化要件について (※)太枠内に記載すること

実施している周知方法について、チェック(✓)をつけること。2020年度から実施予定である場合には、「予定」にチェック(✓)をつけること。

ホームページへの掲載	<input checked="" type="checkbox"/> 「介護サービス情報公表システム」への掲載	/	予定
	<input type="checkbox"/> 独自ホームページへ掲載	/	予定
その他の方法による掲示等	事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示	/	予定
	その他:	/	予定

※ 虚偽の記載や、介護職員処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費の返還を求められることや介護事業者の指定が取り消される場合があるので留意すること。

上記については、雇用するすべての介護職員に対し周知をしたうえで、提出していることを証明いたします。

令和 ○○年 ○○月 ○○日 (法人名) 株式会社都庁福祉サービス

(代表者職種・氏名) 代表取締役 東京 太郎

個人印ではなく、会社の実印を押印してください。



(※現行加算・特定加算とも共通)

賃金改善を行う給与項目中、「手当」の考え方

(本加算額の賃金改善対象にできる「手当」とは)

(※退職手当・研修手当には充当できません)

Q 「移動手当」「待機手当」「会議手当」は処遇改善加算額の賃金改善対象となるか。	A 移動時間、業務報告書等の作成時間、待機時間、会議への参加時間等は労働時間に該当し、通常の賃金の支払いが必要です。労働基準法に基づく通常の賃金に上乗せする「手当」を支払う計画であれば、本加算の支給対象と考えられます。
※研修手当	平成27年度より対象外。 ※資格取得に係る費用は、加算に充てることは出来ません。対象外です。 「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A(vol2)(平成27年4月30日)」問42参照。

【労働基準法】労働時間の考え方

使用者の指揮監督のもとにある時間をいい、サービスを提供している時間に限るものではなく、

次のような時間も労働時間として適正に把握、管理する必要があります。

・移動時間、業務報告書等の作成時間、待機時間、会議時間等

○移動時間 使用者が業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に認められていない場合は、労働時間に該当し、賃金の支払いが必要になります。 ※なお、労働者が利用者宅へ「直行」する場合、労働者の自宅から利用者宅までの時間は「通勤時間」とされ、ここでいう「移動時間(労働時間)」には該当しません。
○業務報告書等の作成時間 その作成が介護保険制度や業務規程等により業務上義務づけられているものであって、使用者の指揮監督に基づき、事業所や利用者宅において作成している場合には、労働時間に該当し賃金の支払いが必要となります。
○待機時間 使用者が急な需要等に対応するため事業所等において待機を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていない場合、労働時間に該当し、賃金の支払いが必要となります。
○会議時間 使用者の指示に基づき行われる場合は労働時間に該当し、明示の指示がない場合でも、会議に出席しないことに対する制裁等の不利益な取扱いがある場合、会議等内容と業務の関連性が強く、参加しないことにより本人の業務に具体的に支障が生ずるなど実質的に使用者からの出席の強制があると認められる場合等は、労働時間に該当し賃金の支払いが必要となります。

Q 「残業代」「休日手当」「夜勤手当」は処遇改善加算の賃金改善対象となるか。	A 使用者が時間外労働をさせた場合には、割増賃金の支払いが必要です。労働基準法に基づく割増賃金に上乗せする「手当」を支払う計画であれば、本加算金の支給対象と考えられます。
--	---

※通所介護系サービスの夜勤(お泊りデイ)は、介護保険対象外のため賃金改善対象外となります。

【労働基準法】時間外労働とは？

法定労働時間は、1日8時間、1週40時間(一部の特例措置対象事業場について44時間)と定められていますが、

変形労働時間制を採用する場合を除いてこの時間を超えて労働させる場合は時間外労働となります。

○時間外・休日及び深夜の割増賃金 時間外労働をさせた場合には、法定の割増賃金を支払わねばなりません。 ・時間外、深夜(原則として午後10時～午前5時)労働させた場合 ⇒ 2割5分以上 ・法定休日に労働させた場合 ⇒ 3割5分以上

【労働基準法】年次有給休暇の取得

労働者が6ヶ月間継続勤務し、その6ヶ月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、継続し、または分割した

10労働日の有給休暇を与えなければなりません。(アルバイト、パート、嘱託等の場合も同様です。)

Q 「健康診断の費用」は処遇改善加算の賃金改善対象となるか。	A 健康診断の費用については、本加算の賃金改善対象となりません。
--------------------------------	----------------------------------

【労働安全衛生法】【労働安全衛生規則】定期健康診断等について

非正規労働者も含め、常時使用する労働者に対しては、「雇入れの際」「1年以内ごとに1回(特定業務に従事する者につ

いては、6か月以内ごとに1回)」定期的に健康診断を実施しなければなりません。

介護職員等特定処遇改善計画書（令和元年度加算届出用） a(経験・技能のある介護職員)を設定しない場合

(1) 事業所等情報

介護保険事業所番号 (A) 1 3

開設(事業)者	フリガナ カブシキガイシャトチョウフクシサービス
開設(事業)者の所在地	〒 163-8001 東京都千代田区△△1-2-3 ××ビル123号
事業所等の名称 (B)	フリガナ 株式会社都府福祉サービス
事業所の所在地 (D)	〒 東京都千代田区△△1-2-3 ××ビル123号

複数の事業所ごとに一括して作成する場合は、記載は不要です。

(2) 賃金改善計画について(本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の運営状況(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動があり得るものである。)

① 算定する特定加算区分	特定加算 I	特定加算 II	現行加算 III
② 現行の処遇改善加算の取得状況	現行加算 I	現行加算 II	現行加算 III
③ サービス提供体制強化加算等の取得状況	サービス提供体制強化加算(I)イ	すべて取得なし	
④ 特定加算算定対象月	令和元 年 10 月	～	令和 2 年 3 月
⑤ 令和元 年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額(総額)	計画に含まれる事業所に於いて、様式2(添付書類1)のF欄、様式2(添付書類2)のA欄の合計額又は様式2(添付書類3)のA欄の合計額を記入		4,228,000 円
⑥ i) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金総額(見込額)			153,373,000 円
ii) 加算を算定しない場合(初めて加算を取得する(した)月の前年度)の賃金総額(見込額)			149,124,400 円
賃金改善所要見込額((i - ii)')			4,248,600 円
⑦ 経験・技能のある介護職員における平均賃金改善額((iii - iv)/v)			円
iii) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金総額(見込額)			円
iv) 加算を算定しない場合(初めて加算を取得する(した)月の前年度)の賃金総額(見込額)			円
v) 経験・技能のある介護職員の人数			人
そのうち、月額8万円の改善・又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者(見込数)			人
⑧ 他介護職員における平均賃金改善額((vi - vii)/viii)			96,969 円
vi) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金総額(見込額)			139,000,000 円
vii) 加算を算定しない場合(初めて加算を取得する(した)月の前年度)の賃金総額(見込額)			135,800,000 円
viii) 他介護職員の人数			33.0 人
⑨ その他の職種における平均賃金改善額((ix - x)/xi)			30,841 円
ix) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金総額(見込額)			14,373,000 円
x) 加算を算定しない場合(初めて加算を取得する(した)月の前年度)の賃金総額(見込額)			13,324,400 円
xi) その他の職種の人数(既に賃金が年額440万円以上の人は対象外)			34.0 人
そのうち、特定加算で賃金改善された人の中で最も高額な者の賃金(見込額)			4,300,000 円
⑩ 賃金改善実施期間	令和元 年 12 月 ～ 令和 2 年 5 月		

加算を算定するサービス提供月。年度途中から算定する場合も終わりは3月。

計画に含まれる事業所の指定権者が東京都のみ⇒様式2(添付書類1)のF欄、都内複数⇒様式2(添付書類2)のA欄の合計額、他県を含む⇒様式2(添付書類3)のA欄の合計額、を御記入ください。
なお、実際の介護報酬総額は、介護報酬総単位数(見込数)×サービス別加算率(1単位未満の端数四捨五入)×1単位の単価(算定結果については1円未満の端数切捨て)、の計算による。

⑦ iii + ⑧ vi + ⑨ ix と一致すること。

⑦ iv + ⑧ vii + ⑨ x と一致すること。

⑧の金額を上回ること。

加算を活用し行った賃金改善を含む介護職員が受け取る基本給、手当、賞与等(退職手当を除く)の総額(集計期間は賃金改善実施期間)

差額ではなく全て総額で記載してください。(添付書類1、添付書類3含む。)

年収額。

※⑥については法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができる。
※他の道府県等に所在する複数の事業所を一括して作成し、提出する場合は添付書類3を添付すること。
(賃金改善実施期間の詳細についてはこちらを参照)

⑪ 賃金改善を行う賃金項目及び方法

- 賃金改善を行う賃金項目(増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類(基本給、手当、賞与等))
- 賃金改善の実施時期や対象職員
- 一人当たりの平均賃金改善見込額

について、具体的に記載すること。なお⑦の「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については必ず記載すること。

(例)

- 「他の介護職員」については常勤〇人、非常勤〇人の〇〇手当を、月額〇〇〇〇円から〇〇〇〇円に引き上げる。
- 「その他の職種」については常勤〇人、非常勤〇人につき、令和△年△月に〇〇〇〇円を一時金として支給する。
- 「経験・技能のある介護職員」については、介護福祉士の資格を有する者がいないため、設定しない。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうちから対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、特定した賃金項目を含め、賃金水準を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

※ ⑥ ii) の計算に際しては、賃金改善実施期間の職員の人数と合わせた上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点までに職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に上乗せする必要があることに留意すること。

(3) 職場環境等要件について (※)太枠内に記載すること

平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てにチェック(✓)をつけること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。

資質の向上	<input checked="" type="checkbox"/> 働きながら介護福祉士取得を目指す者への実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)
	<input type="checkbox"/> 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	<input type="checkbox"/> 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
	<input type="checkbox"/> キャリアパス要件に該当する事項(キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る)
労働環境・処遇の改善	<input type="checkbox"/> その他:
	<input type="checkbox"/> 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入
	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実
	<input type="checkbox"/> ICT活用(ケア内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴、訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化
	<input type="checkbox"/> 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入
	<input type="checkbox"/> 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備
	<input type="checkbox"/> ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
	<input type="checkbox"/> 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化
その他	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> その他:
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等)
	<input checked="" type="checkbox"/> 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮
	<input type="checkbox"/> 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上
	<input type="checkbox"/> 非正規職員から正規職員への転換
	<input type="checkbox"/> 職員の増員による業務負担の軽減
	<input type="checkbox"/> その他:

現行加算の取組と関連性はありませぬ。よって、現行加算と同じものでも異なるものでも構いません。

(4) 見える化要件について (※)太枠内に記載すること

実施している周知方法について、チェック(✓)をつけること。2020年度から実施予定である場合には、「予定」にチェック(✓)をつけること。

ホームページへの掲載	<input checked="" type="checkbox"/> 「介護サービス情報公表システム」への掲載	/	予定
	<input type="checkbox"/> 独自ホームページへ掲載	/	予定
その他の方法による掲示等	<input checked="" type="checkbox"/> 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示	/	予定
	<input type="checkbox"/> その他:	/	予定

※ 虚偽の記載や、介護職員処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費の返還を求められることや介護事業者の指定が取り消される場合があるので留意すること。

上記については、雇用するすべての介護職員に対し周知をしたうえで、提出していることを証明いたします。

令和 〇〇 年 〇〇 月 〇〇 日 (法人名) 株式会社都庁福祉サービス

(代表者職種・氏名) 代表取締役 東京 太郎

代者 兼印

個人印ではなく、会社の実印を押印してください。

(※現行加算・特定加算とも共通)

賃金改善を行う給与項目中、「手当」の考え方

(本加算額の賃金改善対象にできる「手当」とは)

(※退職手当・研修手当には充当できません)

Q 「移動手当」「待機手当」「会議手当」は処遇改善加算額の賃金改善対象となるか。	A 移動時間、業務報告書等の作成時間、待機時間、会議への参加時間等は労働時間に該当し、通常の賃金の支払いが必要です。労働基準法に基づく通常の賃金に上乗せする「手当」を支払う計画であれば、本加算の支給対象と考えられます。
※研修手当	平成27年度より対象外。 ※資格取得に係る費用は、加算に充てることは出来ません。対象外です。 「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A(vol2)(平成27年4月30日)」問42参照。

【労働基準法】労働時間の考え方

使用者の指揮監督のもとにある時間をいい、サービスを提供している時間に限るものではなく、

次のような時間も労働時間として適正に把握、管理する必要があります。

・移動時間、業務報告書等の作成時間、待機時間、会議時間等

○移動時間 使用者が業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に認められていない場合は、労働時間に該当し、賃金の支払いが必要になります。 ※なお、労働者が利用者宅へ「直行」する場合、労働者の自宅から利用者宅までの時間は「通勤時間」とされ、ここでいう「移動時間(労働時間)」には該当しません。
○業務報告書等の作成時間 その作成が介護保険制度や業務規程等により業務上義務づけられているものであって、使用者の指揮監督に基づき、事業所や利用者宅において作成している場合には、労働時間に該当し賃金の支払いが必要となります。
○待機時間 使用者が急な需要等に対応するため事業所等において待機を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていない場合、労働時間に該当し、賃金の支払いが必要となります。
○会議時間 使用者の指示に基づき行われる場合は労働時間に該当し、明示の指示がない場合でも、会議に出席しないことに対する制裁等の不利益な取扱いがある場合、会議等内容と業務の関連性が強く、参加しないことにより本人の業務に具体的に支障が生ずるなど実質的に使用者からの出席の強制があると認められる場合等は、労働時間に該当し賃金の支払いが必要となります。

Q 「残業代」「休日手当」「夜勤手当」は処遇改善加算の賃金改善対象となるか。	A 使用者が時間外労働をさせた場合には、割増賃金の支払いが必要です。労働基準法に基づく割増賃金に上乗せする「手当」を支払う計画であれば、本加算金の支給対象と考えられます。
--	---

※通所介護系サービスの夜勤(お泊りデイ)は、介護保険対象外のため賃金改善対象外となります。

【労働基準法】時間外労働とは？

法定労働時間は、1日8時間、1週40時間(一部の特例措置対象事業場について44時間)と定められていますが、

変形労働時間制を採用する場合を除いてこの時間を超えて労働させる場合は時間外労働となります。

○時間外・休日及び深夜の割増賃金 時間外労働をさせた場合には、法定の割増賃金を支払わねばなりません。 ・時間外、深夜(原則として午後10時～午前5時)労働させた場合 ⇒ 2割5分以上 ・法定休日に労働させた場合 ⇒ 3割5分以上

【労働基準法】年次有給休暇の取得

労働者が6ヶ月間継続勤務し、その6ヶ月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、継続し、または分割した

10労働日の有給休暇を与えなければなりません。(アルバイト、パート、嘱託等の場合も同様です。)

Q 「健康診断の費用」は処遇改善加算の賃金改善対象となるか。	A 健康診断の費用については、本加算の賃金改善対象となりません。
--------------------------------	----------------------------------

【労働安全衛生法】【労働安全衛生規則】定期健康診断等について

非正規労働者も含め、常時使用する労働者に対しては、「雇入れの際」「1年以内ごとに1回(特定業務に従事する者につ

いては、6か月以内ごとに1回)」定期的に健康診断を実施しなければなりません。

介護職員処遇改善計画書(東京都指定事業所)

式2の(1)①積算シート

直接入力してください。
新規指定時の届出については、事業所番号は、未取得となっておりますので、御記入不要です。

法人名

直接入力してください。
金額(A)は直接入力をお願いします。一月あたりの介護報酬の額(見込)となります。
(現行の処遇改善加算による報酬額は除く)

リストにあるサービスは自動入力されます。
リストにないサービスは入力不要です。

介護予防サービスを行っている場合は、介護予防サービスも含めた報酬見込額を記載して下さい。

サービス名(下段)										現行の処遇改善加算の取得状況	サービス名	金額(A)	加算率(B)	見込額(C=A×B)			
1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	〇	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ	すべて取得なし					
都庁福祉サービス 新宿事業所										〇	特定事業所加算Ⅰ	特定事業所加算Ⅱ	〇	特定加算Ⅰ	6,500,000	6.30%	409,500
訪問介護											居継続支援加算	日常生活継続支援加算					
1	3	0	0	0	0	0	0	0	1	〇	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ	すべて取得なし	〇	特定加算Ⅱ	3,000,000	1.00%	30,000
都庁福祉サービス 新宿事業所											特定事業所加算Ⅰ	特定事業所加算Ⅱ					
通所介護											入居継続支援加算	日常生活継続支援加算					
1	3	0	0	0	0	0	0	0	2	〇	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ	すべて取得なし		特定加算Ⅰ	3,800,000	1.80%	68,400
都庁福祉サービス 有料老人ホーム日野											特定事業所加算Ⅰ	特定事業所加算Ⅱ					
特定施設入居者生活介護(介護予防)										〇	入居継続支援加算	〇	〇	日常生活継続支援加算			
1	3										サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ	すべて取得なし					
ドロップダウンリストで選択できません。 ※都に提出する分については、都指定のサービスのみで可。総合事業は添付1には含めず、添付2で計上してください。										〇	特定事業所加算Ⅰ	特定事業所加算Ⅱ					
											入居継続支援加算	日常生活継続支援加算					
										1							
											特定事業所加算Ⅰ	特定事業所加算Ⅱ					
											入居継続支援加算	日常生活継続支援加算					
										1	3						
											特定事業所加算Ⅰ	特定事業所加算Ⅱ					
											入居継続支援加算	日常生活継続支援加算					
										令和元年度における加算対象予定サービス月数(D)							
令和元年度の介護職員処遇改善加算対象となる月数を直接入力してください。											令和元年度見込額総額(F=E×D)				3,047,400		

事業所の数が多く、1枚に記載しきれない場合は、行を追加して下さい(※3行で1セット)。

※東京都指定の事業所を記載すること。(都内他指定権者にも計画書を提出する場合は、地域密着型サービス等の記載も可)

加算率一覧

サービス区分	サービス提供体制強化加算等の算定状況に応じた加算率	
	特定加算 I	特定加算 II
訪問介護	6.30%	4.20%
夜間対応型訪問介護	6.30%	4.20%
定期巡回随時対応型訪問介護看護	6.30%	4.20%
訪問入浴介護(介護予防)	2.10%	1.50%
通所介護	1.20%	1.00%
地域密着型通所介護	1.20%	1.00%
通所リハビリテーション(介護予防)	2.00%	1.70%
特定施設入居者生活介護(介護予防)	1.80%	1.20%
地域密着型特定施設入居者生活介護	1.80%	1.20%
認知症対応型通所介護(介護予防)	3.10%	2.40%
小規模多機能型居宅介護(介護予防)	1.50%	1.20%
看護小規模多機能型居宅介護	1.50%	1.20%
認知症対応型共同生活介護(介護予防)	3.10%	2.30%
介護老人福祉施設	2.70%	2.30%
地域密着型介護老人福祉施設	2.70%	2.30%
短期入所生活介護(介護予防)	2.70%	2.30%
介護老人保健施設	2.10%	1.70%
短期入所療養介護(介護予防)(老健)	2.10%	1.70%
介護療養型医療施設	1.50%	1.10%
短期入所療養介護(介護予防)(病院等(老健以外))	1.50%	1.10%
介護医療院	1.50%	1.10%
短期入所療養介護(介護予防)(医療院)	1.50%	1.10%

サービス提供体制強化加算等の算定状況に応じた加算率

特定加算 I	介護福祉士の配置等要件、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たす対象事業者
特定加算 II	現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たす対象事業者

《元年度加算届出用》

別紙様式2(添付書類3)

介護職員等特定処遇改善計画書(都道府県状況一覧表)

法人名		株式会社都庁福祉サービス	
都道府県	介護職員等特定処遇改善加算の見込額(A)	賃金改善所要見込額(B)	
北海道	円	円	円
青森県	円	円	円
岩手県	円	円	円
宮城県	円	円	円
秋田県	円	円	円
山形県	円	円	円
福島県	円	円	円
茨城県	円	円	円
栃木県	円	円	円
群馬県	円	円	円
埼玉県	50,000 円	80,000 円	円
千葉県	円	円	円
東京都	4,128,000 円	4,068,600 円	円
神奈川県	50,000 円	100,000 円	円
新潟県	円	円	円
富山県	円	円	円
石川県	円	円	円
福井県	円	円	円
山梨県	円	円	円
長野県	円	円	円
岐阜県	円	円	円
静岡県	円	円	円
愛知県	円	円	円
三重県	円	円	円
滋賀県	円	円	円
京都府	円	円	円
大阪府	円	円	円
兵庫県	円	円	円
奈良県	円	円	円
和歌山県	円	円	円
鳥取県	円	円	円
島根県	円	円	円
岡山県	円	円	円
広島県	円	円	円
山口県	円	円	円
徳島県	円	円	円
香川県	円	円	円
愛媛県	円	円	円
高知県	円	円	円
福岡県	円	円	円
佐賀県	円	円	円
長崎県	円	円	円
熊本県	円	円	円
大分県	円	円	円
宮崎県	円	円	円
鹿児島県	円	円	円
沖縄県	円	円	円
全国計	4,228,000 円	4,248,600 円	円

介護報酬での加算算定により算出される加算額をそのまま御記入ください。

・東京都指定のみ⇒様式2(添付書類1)のF欄の合計額
 ・都内複数⇒様式2(添付書類2)のA欄の合計額

様式2(計画書)の⑤欄の額と一致します。

様式2(計画書)の⑥(i)-(ii)欄の額と一致します。

特別な事情に係る届出書(令和 **元** 年度)

事業所ごとに届出する場合は事業所番号を記載してください。

事業所等情報		介護保険事業所番号	1	3					
開設(事業)者	フリガナ	カブシキガイシャトチョウフクシサービス							
	名称	株式会社都庁福祉サービス		事業所ごとに届出する場合は事業所の名称、所在地及びサービス種別の情報を記載してください					
事業所等の名称	フリガナ								
	名称	別紙様式2(添付書類1)のとおり		提供するサービス					

1. 事業の継続を図るために、介護職員の賃金水準を引き下げる必要がある状況について

当該事業所を含む当該法人の収支(介護事業に限る。)について、サービス利用者数の大幅な減少などにより経営が悪化し、一定期間にわたり収支が赤字である、資金繰りに支障が生じるなどの状況について記載
 (例)平成29年度収支決算において〇〇〇,〇〇〇円の赤字、及び平成30年度収支決算見込みにおいて□,□□□,□□□円の赤字見込みであり、資本金取り崩し及び借入金により事業を行っている状況である。(別紙平成28年度収支決算書及び平成29年度収支決算見込み書を参照)

※ 当該状況を把握できる書類を提出し、代替することも可。

2. 賃金水準の引下げの内容

令和元年度正社員の平均月給〇〇〇,〇〇〇円を□□□,□□□円に、非常勤職員の平均時給を△,△△△円から●,●●●●円に減額する。

3. 経営及び賃金水準の改善の見込み

令和2年3月までは上記賃金水準に変更して事業経営を安定させたくうえで利用者確保につとめて借入金を返済し、令和2年4月からは元の水準に戻す見込み

※ 経営及び賃金水準の改善に係る計画等を提出し、代替することも可。

4. 賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等について

労使の合意の時期及び方法等について記載
 従業者に対し、賃金水準見直しについて平成31年〇月〇日に雇用条件見直し説明会を開催して説明を行い、4月1日から新たな労働条件による雇用契約を締結した。(別紙「雇用条件見直し説明会会議資料」及び「全職員との雇用契約書(写し)」のとおり)

上記については、雇用するすべての介護職員に対し周知をしたうえで、提出していることを証明いたします。

令和 **〇〇** 年 **〇〇** 月 **〇〇** 日 (法人名) 株式会社都庁福祉サービス
 (代表者職種・氏名) 代表取締役 東京 太郎 

参考様式

誓約書

東京都知事 殿

＜株式会社都庁福祉サービス＞に係る介護職員等特定処遇改善加算算定額を原資として当法人に支払われる派遣料金については、同加算算定の趣旨を踏まえ、当法人が＜株式会社東京派遣サービス＞に派遣する介護職員の賃金改善に充てることを誓約します。

令和〇〇年〇〇月〇〇日

(事業者名) 派遣会社等名称 (注)

(代表者名) 派遣会社等代表者名 (注)



(注): 人材派遣された介護職員について賃金改善を行う場合で、かつ人材派遣を行う事業者が法人の場合を想定した参考様式です。

外部サービス利用型特定施設における委託先事業者の介護職員について賃金改善を行う場合や、人材派遣を行う事業者が個人の場合は、適宜文言を書き換えて作成してください。

なお、この書類に記載する事業者名は、**加算を申請する法人ではなく、対象となる介護職員を雇用している事業者(人材派遣の場合は派遣会社等、外部サービス利用型の場合は外部サービスを運営している法人)です**ので、ご注意ください。

【R元計画書 賃金改善実施期間 確認表】

□ 賃金改善実施期間 設定要件

- ① 賃金改善実施期間の長さは、加算支給月の月数と同じであり、連続した期間であること。
- ② 賃金改善実施期間の最初の月は、最初のサービス提供月以降の月であること。
- ③ 賃金改善実施期間の最後の月は、最後の加算支給月の翌月以前の月であること。
- ④ 前年度(平成30年度)処遇改善加算による賃金改善実施期間と重複しないこと。
- ⑤ 年度途中で処遇改善加算を始めた場合は、サービス提供月・加算支給月・賃金改善実施期間等の月数は短くなります。

例) 令和元年12月から処遇改善加算を開始の場合は・・・

■ サービス提供月: 令和元年12月～令和2年3月 ■ 加算支給月: 令和2年2月～令和2年5月 ■ 月数: 4ヶ月

年月		H31/4	R元/5	6	7	8	9	10	11	12	R2/1	2	3	4	5	6	月数
	サービス提供期間	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				12
	国保連 総額のお知らせ		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			12
	加算支給月			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		12
賃金改善実施期間	サービス提供月と同じ期間	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				12
	国保連のお知らせと同じ期間		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			12
	国保連の振込みと同じ期間			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		12
	国保連から振込後の期間				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12

サービス提供期間の翌月には請求先である国保連より「加算総額のお知らせ」が届きます。

なお、加算が支給されるのはサービス提供月の2か月後となります。

4月から加算を受ける場合賃金改善実施期間の設定においては、サービス提供月数と同じ12ヶ月間になります。