

介護職員処遇改善加算 よくあるご質問（平成31年1月版）

※ 提出書類作成にあたっては、このQ & Aのほか、ホームページ掲載の記載例も参考にしてください。

※ 国Q & Aを参考としている設問は、回答下段に元のQ & A名を記載しています。

※ ページ後半には、厚生労働省から発出された通知を掲載していますので、併せて参考にしてください。

1 賃金改善方法等について

問1 賃金改善を行う方法としてどのような記載が適切（不適切）か。

（答）

①賃金改善とみなすことができる記載

基本給のベースアップ、定期昇給、処遇改善手当、賞与、一時金、賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分 等

なお、基本給による賃金改善が望ましいとされています。

【介護職員処遇改善交付金に関するQ & A ○賃金改善の方法等について 問6】

【平成24年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol.1） 問245】

②賃金改善とみなすことができない記載

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・ポイントカード等の支給、物品購入費用、講習会受講料 住居手当等

問2 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の取扱いはどうなるのか。

（答）

指定基準上の訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員、指定（介護予防）小規模多機能型居宅介護従業者（看護師、准看護師として配置されている者を除く。）、（介護予防）指定認知症対応型共同生活介護の介護従業者並びに看護小規模機能型居宅介護従業者（保健師、看護師、准看護師として配置されている者を除く。）として従事している者が加算対象となります。

他職種のみに従事している者は対象となりませんが、事業所（施設）において当該他職種を人員基準に定められた必要数以上に配置しており、業務の支障がない範囲で介護職員と兼務している場合、実際に介護職員として従事している者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必要があります。

【介護職員処遇改善交付金に関するQ & A ○賃金改善の方法等について 問12】

問3 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。

(答)

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。

問4 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。

(答)

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。

【平成27年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.2) 問49】

問5 一部の介護職員を対象としない（例：一時金で処遇改善を行う場合、「一時金支給日まで在籍している者のみに支給する（支給日前に退職した者には全く支払われない）」）ことは可能か。

(答)

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。

【平成27年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.2) 問40】

問6 賃金改善額に含まれる法定福利費等の範囲について。

(答)

賃金改善額には次の額を含みます。

- 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）における、加算による賃金上昇分に応じた事業主負担増加分
- 法人事業税における、加算による賃金上昇分に応じた外形標準課税の付加価値額増加分

なお、任意加入とされている制度に係る増加分（退職手当共済制度等における掛金等）は含まないものとします。

【介護職員処遇改善交付金に関するQ & A ○賃金改善の方法等について 問7】

問7 賃金改善実施期間はどのように設定すればよいのか。

(答)

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選択することもできます。

- 月数は加算算定月数と同じでなければならない。
- 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なければならない。
- 各年度において重複してはならない。

(例) 加算算定期間を2019年4月～2020年3月とした場合の賃金改善実施期間

	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	加算の算定を行う期間(サービス提供月)												3月提供分に係る報酬支払月			7月末日実績報告書提出期限
賃金改善実施期間	賃金改善実施期間												いずれかの期間を選択			
	賃金改善実施期間															
	賃金改善実施期間															
	賃金改善実施期間															

※ 賃金改善実施期間を「2019年4月～2020年3月」の12か月と設定しているにもかかわらず、改善方法を「2020年6月に賞与として支給」と記載することは、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。

【介護職員処遇改善交付金に関するQ & A ○賃金改善の方法等について 問9】

【平成24年度介護報酬改定に関するQ & A 問224】

問8 最低賃金を満たしているのかを計算するにあたっては、介護職員処遇改善加算により得た加算額を最低賃金額と比較する賃金に含めることとなるのか。

(答)

介護職員処遇改善加算により得た加算額を、最低賃金額と比較する賃金に含むか否かについては、当該加算額が、臨時に支払われる賃金や賞与等として支払われておらず、予定し得る通常の賃金として、毎月労働者に支払われているような場合には、最低賃金額と比較する賃金に含めることとなるが、当該加算の目的等を踏まえ、最低賃金を満たした上で、賃金の引上げを行っていただくことが望ましい。

【平成30年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.6) 問7】

2 キャリアパス要件について

問9 キャリアパス要件(I)で「就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備」とあるが、この「等」とはどのようなものか。

(答)

法人全体の取扱要領や、労働基準法上の就業規則作成義務のない事業所(常時雇用する者が10人未満)における内規等を想定しています。

※ 就業規則作成義務のない事業所においても、書面による整備が必要です。

【介護職員処遇改善交付金に関するQ & A ○キャリアパスに関する要件について問3】

問10 キャリアパス要件(I)の「介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めていること」について示されたい。

(答)

介護福祉士等の資格要件、経験年数、介護技術、研修受講歴、過去に従事していた職務内容を踏まえて、職位や職責(例えば、介護長、主任、副主任、一般)等を定めることを指します。

また、有期雇用契約を締結している職員やパートタイム職員を、期間の定めのない正規雇用職員として雇用するに当たっての要件を定めることも該当します。

問11 キャリアパス要件(I)の「職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系(一時金等の臨時的に支払われるものを除く。)を定めていること」について示されたい。

(答)

職務や職能に応じた等級を定めそれに応じた基本給を定める手法や、役職、資格、能力、経験又は職務内容等に応じた手当を定める手法、あるいはそれらが総合的に連動する手法等が想定されます。

なお、「賃金体系を定める」とは、賃金体系を明確化することを求めているものであり、ベースアップを求めている訳ではありません。

また、「一時金等の臨時的に支払われるもの」とは就業規則に記載がなく専ら使用者の裁量で支払われるものを指しているため、所定内給与における体系を整備することが求められます。

【介護職員処遇改善交付金に関するQ & A ○キャリアパスに関する要件について問7】

**問12 キャリアパス要件(Ⅰ)に非該当の場合、「要件をすべて満たすことのできな
い理由」を記載するが、どのような理由が想定されるか。**

(答)

下記のような理由が想定されます。

- 少人数の事業所でありポストが限られていることからキャリアパスの概念を賃金体系に当てはめることが困難である
- 法人の運営理念になじまない
- 現在人事給与体系の整備中である

【介護職員処遇改善交付金に関するQ & A ○キャリアパスに関する要件について問8】

問13 キャリアパス要件(Ⅱ)の「資質向上のための目標」とはどのようなものが想定されるか。

(答)

下記のような目標が想定されますが、事業者において運営状況や介護職員のキャリア志向等を踏まえ適切に設定してください。

- 利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、介護職員が技術・能力（例：介護技術、コミュニケーション能力、協調性、問題解決能力、マネジメント能力等）の向上に努めること
- 事業所全体での資格等（例：介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等）の取得率向上

【介護職員処遇改善交付金に関するQ & A ○キャリアパスに関する要件について問10】

問14 キャリアパス要件(Ⅱ)の「具体的取り組み」として、「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、OFF-JT等）するとともに、介護職員の能力評価を行うこと」とあるが、そのうち「資質向上のための計画」とはどのようなものが考えられるのか。

(答)

「資質向上のための計画」については、特に様式や基準等を設けておらず、事業者の運営方針や事業者が求める介護職員像及び介護職員のキャリア志向に応じて適切に設定してください。

なお、当該計画については計画期間等の定めは設けておらず、必ずしも賃金改善実施期間と合致している必要はありません。

【介護職員処遇改善交付金に関するQ & A ○キャリアパスに関する要件について問11】

問15 キャリアパス要件(Ⅱ)の「介護職員の能力評価」とは、どのようなものが考えられるのか。

(答)

個別面談や、自己評価に対し先輩職員・サービス担当責任者・ユニットリーダー・管理者等が評価を行う手法が考えられます。

【介護職員処遇改善交付金に関するQ&A ○キャリアパスに関する要件について問13】

問16 キャリアパス要件Ⅰとキャリアパス要件Ⅲの具体的な違い如何。

(答)

キャリアパス要件Ⅰについては、職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備することを要件としているが、昇給に関する内容を含めることまでは求めているものである。一方、キャリアパス要件Ⅲにおいては、経験、資格又は評価に基づく昇給の仕組みを設けることを要件としている。

【平成29年度介護報酬改定に関するQ&A 問1】

問17 昇給の方式については、手当や賞与によるものでも良いのか。

(答)

昇給の方式は、基本給による賃金改善が望ましいが、基本給、手当、賞与等を問わない。

【平成29年度介護報酬改定に関するQ&A 問3】

問18 資格等に応じて昇給する仕組みを設定する場合において、「介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する」とあるが、具体的にはどのような仕組みか。

(答)

本要件は、介護福祉士の資格を有して事業所や法人に雇用される者がいる場合があることを踏まえ、そのような者も含めて昇給を図る観点から設けているものであり、例えば、介護福祉士の資格を有する者が、介護支援専門員の資格を取得した場合に、より高い基本給や手当が支給される仕組みなどが考えられる。

【平成29年度介護報酬改定に関するQ&A 問4】

問19 キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについて、非常勤職員や派遣職員はキャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みの対象となるか。

(答)

キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについては、非常勤職員を含め、当該事業所や法人に雇用される全ての介護職員が対象となり得るものである必要がある。

また、介護職員であれば派遣労働者であっても、派遣元と相談の上、介護職員処遇改善加算の対象とし、派遣料金の値上げ分等に充てることは可能であり、この場合、計画書・実績報告書は、派遣労働者を含めて作成することとしている。新加算（Ⅰ）の取得に当たっても本取扱いに変わりはないが、キャリアパス要件Ⅲについて、派遣労働者を加算の対象とする場合には、当該派遣職員についても当該要件に該当する昇給の仕組みが整備されていることを要する。

【平成29年度介護報酬改定に関するQ&A 問5】

問20 キャリアパス要件Ⅲの昇給の基準として「資格等」が挙げられているが、これにはどのようなものが含まれるのか。

(答)

「介護福祉士」のような資格や、「実務者研修修了者」のような一定の研修の修了を想定している。また、「介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組み」については、介護職員として職務に従事することを前提としつつ、介護福祉士の資格を有している者が、「介護支援専門員」や「社会福祉士」など、事業所が指定する他の資格を取得した場合に昇給が図られる仕組みを想定している。

また、必ずしも公的な資格である必要はなく、例えば、事業所等で独自の資格を設け、その取得に応じて昇給する仕組みを設ける場合も要件を満たし得る。ただし、その場合にも、当該資格を取得するための要件が明文化されているなど、客観的に明らかとなっていることを要する。

【平成29年度介護報酬改定に関するQ&A 問6】

問21 『一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み』とあるが、一定の基準とは具体的にどのような内容を指すのか。また、「定期的に」とは、どの程度の期間まで許されるのか。

(答)

昇給の判定基準については、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。また、判定の時期については、事業所の規模や経営状況に応じて設定して差し支えないが、明文化されていることが必要である。

【平成29年度介護報酬改定に関するQ&A 問7】

問22 キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みを設けたが、それによる賃金改善総額だけでは、加算の算定額を下回る場合、要件は満たさないこととなるのか。

(答)

キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みによる賃金改善では加算の算定額に満たない場合においても、当該仕組みによる賃金改善を含め、基本給、手当、賞与等による賃金改善の総額が加算の算定額を上回っていればよい。

【平成29年度介護報酬改定に関するQ&A 問8】

問23 職場環境等要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」といったカテゴリー別に例示が挙げられているが、処遇改善加算を取得するに当たっては、各カテゴリーにおいて1つ以上の取組を実施する必要があるのか。

(答)

各カテゴリーにおいて取組を実施する必要はなく、選択したキャリアパスに関する要件と明らかに重複する事項でないものを全体で1つ以上実施することで要件を満たします。

【平成27年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.2) 問45】