

項番	項目	質問事項	回答	備考
1	申請について	現行の介護職員処遇改善加算(以下、「現行加算」という。)は事業所毎に提出しているが、介護職員等特定処遇改善加算(以下、「特定加算」という。)を、法人毎に提出することは可能か。	可能である。また、その逆も可。	
2	区分変更	年度途中で加算の変更は可能か。	要件を満たしているのであれば可能である。その際は、処遇改善加算の変更届出書及び計画書を提出していただく必要がある。様式については、宮城県長寿社会政策課HPを御覧いただきたい。 ( <a href="https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/chouju/shoguukaizen.html">https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/chouju/shoguukaizen.html</a> )	
3	支給方法	職員へ支給する際の具体的な方法があれば教えていただきたい。	基本給による改善が望ましいが、手当や賞与による賃金改善も可能である。	
4	現行加算との兼ね合い	現行の処遇改善加算と、紐付けの改善をどこまで行ってよいのか知りたい。	月額8万円の賃金改善を行う場合には、現行の処遇改善加算を含まずに考える。一方で、年収440万円を判断する場合には、現行の処遇改善加算を含めて考えることが可能である。	(介護保険最新情報 vol.719問6及びvol.734問9)
5	賃金について	賃金については、手当等も含むということになっているが、全ての手当を含むのか。例えば、勤続年数や基本給等が同等の2人の職員について、一人は職場と自宅が近距離であるため通勤手当が支給されておらず、年収が435万円である。もう一人については、遠方から毎日通勤しているため、通勤手当が支給されており、よって、年収が440万円を超えている。この場合、前者は賃金改善の対象となり、後者は賃金改善の対象から外れるのか。	賃金については、あくまで、労働基準法上で定義されている「賃金」としており、特定の手当等は除いて考えるということは想定していない。【厚生労働省回答】 なお、各種手当等が労働基準法上の「賃金」に該当するか否か等の問い合わせについては、労基署へ問い合わせをお願いしたい。	
6	見込額について	消費税増税にあわせ、介護報酬の単位数も変更となるかと思うが、それも考慮して見込額等を計算したほうが良いのか。	貴見のとおり。	
7	配分対象と配分方法	サービス毎に得られた処遇改善加算は、合算して配分か、サービス毎に配分か。	法人で一括申請しているのであれば、サービス種類関係なく法人単位で配分を考えてよい。	
8	配分対象と配分方法	法人一括申請となると、事業所数が多数あり、10年以上の介護福祉士も多数在職しているため、全介護福祉士を対象とすることは困難である。現在、対象者の絞込みを行っているが、その際、8万円を満たさない状況が想定される。「8万円の壁」を越えるための方策を教えていただきたい。また、「合理的理由」のとらえ方について教えていただきたい。	合理的な理由は、主に以下3点である。 ・小規模事業所等で加算額が少額である場合 ・職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに1人の賃金を引き上げることが困難な場合 ・賃金改善を行うにあたり、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となるため、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 以上の項目に該当することについて、具体的に記載していただければ個別に判断する。 よって、上記の理由に該当せず、法人として事業所数分の職員を設定し、賃金改善を行うことが可能なのであれば、そのように調整していただくこととなる。	
9	配分対象と配分方法	aはbの2倍以上、bはcの2倍以上の賃金改善は必須か。	2倍要件は大前提であるので満たしていただく必要がある。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、 $b=c$ でも良い。	(令和元年7月23日 介護保険最新情報Vol.734 問11)
10	配分対象と配分方法	管理者が介護職員を兼務しているとき、グループに入れて良いか。	事業所又は法人の判断により、aまたはbグループに入れて良い。 なお、管理者が従業員としての仕事を兼務しない場合は、cグループに含めることとなる。(※経営者の場合を除く。)	
11	配分対象と配分方法	①その他の職種において、賃金改善前の賃金が既に年額440万円を上回っている場合には、賃金改善の対象とならないとあるが、「年額」とは、年度で考えれば良いのか、それとも、例えば平成30年8月から令和元年7月までのように法人で設定して良いのか。②年度の途中で昇給し、その結果賃金改善前の賃金が年額440万円を超えた場合どうすれば良いか。	①法人内で統一されているのであればどちらでも構わない。 ②計画書作成時点で440万円を超えていなければ対象となる。(賃金改善前の賃金が440万円を超えると判明した時点で、対象から除外するのが望ましいが、賃金改善の対象とし続けたからといって、返還義務等が生じるものではない。)	

12	配分対象と配分方法	役員が介護職員として働いているが、役員報酬しか受け取っていない場合、その者は(特定)処遇改善加算の対象となるのか、対象外となるのか。	現状として役員報酬しか受け取っていないとしても、賃金改善分を、労働基準法上の賃金で支給するのであれば対象としてよい。(手当による支給など)【厚生労働省回答】 よって、介護職員として勤務している時間があるのであれば、現行の処遇改善加算及び特定処遇改善加算の両方において対象とすることができる。また、その他の職種(看護職員等)で勤務している時間がある場合は、Cのグループに配置することができる。	
13	障害福祉サービスとの兼ね合い	介護サービスと障害福祉サービスを兼務している職員が、障害においても介護においてもaグループに区分される場合、障害と介護の賃金改善額を合計して8万円を超えていれば良いのか、それとも介護・障害福祉ともに8万円の賃金改善(合計16万円の賃金改善)が必要か。	介護・障害福祉ともに8万円の賃金改善が必要となる。(介護の処遇改善加算と障害福祉サービスのそれは別の制度であるため、別々に考えていただきたい。)(厚生労働省回答)	
14	職員に対する周知	法人において、ボーナス時に支給すると決めているにもかかわらず、事業所により支給の仕方がばらばらであり、満額支給されているのか、不透明である。	賃金改善を行う方法等については、介護職員処遇改善計画書を用いる等して、職員全員に周知しなければならないとされている。 法人や事業所において、従業員にわかりやすく説明するなど努めていただきたい。	