

平成 27 年 7 月 9 日

介護保険事業者代表者 様
介護保険事業所・施設管理者 様

広島県健康福祉局地域福祉課長
(〒730-8511 広島市中区基町 10-52)

平成 27 年度介護報酬改定における介護職員処遇改善加算を活用した
処遇改善について（通知）

平素は、本県健康福祉行政に御協力をいただき、感謝を申し上げます。

平成 27 年度介護報酬改定により、介護職員の処遇改善を図るため、キャリアパス要件及び職場環境等要件を満たした事業所には、新たに新加算Ⅰが設けられるなどの拡充がなされたところです。

しかしながら、現時点においても、介護職員処遇改善加算の算定をなされていない事業所・施設があり、早急に介護職員の処遇改善に取り組んでいただきたいと考えています。

については、算定をされていない事業所・施設におかれましては、介護職員処遇改善加算の趣旨を御理解いただくとともに、拡充されました新たな加算を活用するなど、介護職員の処遇改善に向けた取り組みを積極的に行っていただきますようよろしくお願いいたします。

また、新たな加算を算定されている事業所・施設におかれましては、当該加算を十分に活用し、介護職員に対しての賃金の向上及び職場環境改善の取り組みなどを確実に行っていただきますようお願いいたします。

担当 介護保険事業者指導グループ
電話 082-513-3208
FAX 082-223-3572
(担当 福原, 角田)

平成 28 年度介護職員処遇改善計画書について

各事業所の平成 28 年度介護職員処遇改善計画書の提出についての時期や、計画書の記載における留意事項等については、次のとおりです。

1 提出時期

平成 28 年 2 月 29 日（必着）までに、各指定権者へ提出してください。

2 平成 28 年度の計画書の記載についての留意事項

加算（I）を算定する場合に、職場環境要件（旧定量的要件）で求められる「賃金改善以外の処遇改善への取組」について、平成 20 年 10 月から実施した取組内容と重複することは差し支えありませんが、平成 27 年 4 月以降の取組とは別の取組であることが分かるような記載が必要となりました。＜H27 厚労省 Q&A V01.2 問 39 参照＞

例 「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」にチェックを入れる場合、「その他」の欄に記載してください。

その他（H20.10 介護ロボットを導入 H27.4 リフト等の介護機器を導入）

3 不適切事例とポイント

不適切事例 1

- 介護職員処遇改善加算を介護職員以外の賃金改善に使っている。

< ポイント >

- ・加算による賃金改善の対象となる職員は、指定基準上の訪問介護員等、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。）又は（介護予防）指定認知症対応型共同生活介護の介護従事者として勤務した者が対象であり、他の職種のみに従事している者は対象となりません。
- ・管理者、看護職員、生活相談員その他の職種で、当該事業所・施設の人員配置基準を満たした上で、介護業務に従事している場合は、加算の対象となります。＜厚労省 交付金 Q&A 問 12.14 参照＞
この場合、雇用契約書や辞令等で「介護職員」として位置付けたうえで、毎月作成する勤務表には「介護職員」としての勤務時間を記載しておいてください。また、運営規程を変更する場合には、変更届を提出してください。
- ・法人の役員であっても、勤務表に介護職員として記載した上で、介護職員の業務に従事している場合は対象となります。ただし、「役員報酬」ではなく「給与」が支払われている場合に限りです。

不適切事例 2

- 介護職員処遇改善加算を賃金改善以外に使っている。

< ポイント >

・対象となる経費は、介護職員の賃金改善(基本給(ベースアップ、定期昇給)、手当(退職手当を除く。))賞与(一時金)等です。他の用途(備品購入費等)や、介護職員以外の賃金等には充当できません。

(※)研修に要する参加費、教材費、交通費を介護職員の賃金とできるか?

賃金改善の実施と併せて、キャリアパス要件や職場環境等要件(旧定量的要件)を満たす必要がありますが、この取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれません。また、職場環境等要件に該当する研修以外の研修に要する交通費等は、労使で適切に話し合った上で合意があれば含まれます。<H27 厚労省 Q&A V01.2 問 42 参照>

不適切事例 3

- 基本給として支払うべき額の一部に加算を当てており、賃金改善がされていない。
- 通勤手当、住居手当に加算をあてている。

< ポイント >

・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の項目を特定した上で行います。

・平成27年度分からは、「特別事情届出書」の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準を低下させてはいけません。

・平成26年度分については、賞与等において、経常利益等の業績に連動して支払額が変動することを妨げるものではありません。

・賃金改善として認められる手当は、介護職員による介護業務を行った労働の対価として支払われる手当に限るもので、通勤手当、住居手当等にはあててはできません。<H27.8 厚労省確認事項>

不適切事例 4

- 非正規職員を正規職員に採用した場合の支給総額の差額分を賃金改善額に充てている。
- 職員を増員し、新規雇用した場合、増員した職員の全額を賃金改善額としている。

< ポイント >

・非正規職員である場合は非正規職員の(正規職員である場合は正規職員の)賃金水準より改善した金額を賃金改善額として計上できます。

・新規雇用の際の初任給を改善した場合の改善分については、賃金改善として計上できます。

不適切事例 5

● 「介護職員処遇改善加算(介護)」と「福祉・介護職員処遇改善加算(障害)」の両方の算定を受けている事業所において、重複して改善額が報告されている。(職員 A に一時金 50,000 円支払った場合に、介護と障害サービスのどちらにも賃金改善額 50,000 円と記載)

< ポイント >

- ・ 「介護職員処遇改善加算(介護)」と「福祉・介護職員処遇改善加算(障害)」の両方の算定をする場合別々に計画書を作成し、届出を行う必要があります。
- ・ 賃金改善額を業務従事割合等により介護と障害の事業分で按分して計画書を作成し、重複しないようにしてください。
- ・ 実績報告においては、賃金改善額を介護と障害の事業分で按分し、改善額を両方の加算に重複して計上しないでください。

不適切事例 6

● 賃金改善実施期間内に支給されていない。

< ポイント >

- ・ 計画書に賃金改善期間として記載した期間内に、当該年度の加算の総額を上回る金額を、賃金・給与として支給してください。

平成 28 年度の加算の算定期間は、H28.4～H29.3 となるため、「賃金改善実施期間」も原則として 4 月(年度の途中で加算の算定を受ける場合は、受けた月)からとなりますが、H27 年度も加算を算定している場合には、賃金改善期間が重複しないように設定します。(例:H28.6～H29.5)

「賃金改善実施期間」とは、実際に介護職員の賃金改善を行った月を言います。賃金の支払いが月末締め翌月 10 日支払の場合、この翌月が賃金改善実施期間の中に入っていなければなりません。

不適切事例 7

● 法定福利費が、賃金改善額に応じた事業主負担の増加分となっていない。

< ポイント >

- ・ 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、本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本加算による賃金上昇分に応じた外形標準課税の不可価値額増加分
- また、法定福利費等の計算に当たっては、合理的な方法に基づく概算によることができます。なお、任意加入とされている制度に係る増加分(例えば、退職手当共済制度等における掛け金等)は含みません。