

(令和2年3月31日)

【福祉・介護職員処遇改善加算・特定処遇改善加算の様式関係】

問1 令和2年4月分の福祉・介護職員処遇改善加算又は特定処遇改善加算を算定する場合、障害福祉サービス等処遇改善計画書の提出期限はいつまでか。

(答)

- ・ 令和2年4月分の福祉・介護職員処遇改善加算又は特定処遇改善加算(以下「特定加算」という。)を取得しようとする障害福祉サービス事業所等は、令和2年4月15日までに障害福祉サービス等処遇改善計画書を提出する必要がある。

問2 障害福祉サービス等処遇改善計画書において、福祉・介護職員(職員)の賃金の総額を計算するに当たり、「なお、これにより難しい合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により前年度の(福祉・介護職員)の賃金の総額を推定するものとする」とされているが、「これにより難しい合理的な理由がある場合」とは、例えばどのような場合を想定しているのか。

(答)

- ・ これにより難しい合理的な理由がある場合としては、例えば
 - 前年の10月に事業所を新設する等サービス提供期間が12ヶ月に満たない場合、
 - 申請する前年度において職員の退職などにより職員数が減少し、基準額となる賃金総額として適切でない場合、
 - 前年(1～12月)の途中から事業規模の拡大又は変更を行い、申請年度においては、変更後の事業規模で実施する予定である等、当該年度の賃金総額として適切な規模に推定する必要がある場合等を想定している。
- ・ なお、具体的な推計方法については、例えば、
 - サービス提供期間が12ヶ月に満たない場合は、12ヶ月サービスを提供していたと仮定した場合における賃金水準を推計すること
 - 事業規模を拡大した場合は、比較時点にいない職員について、当該職員と同職であって、勤務年数等が同等の職員の賃金水準で推計すること等が想定される。

また、複数の障害福祉サービス事業所等について一括して申請を行う事業所において、当該申請に係る事業所等に増減があった場合は、変更の届出が必要とされているが、例えば、事業所が増加することにより、職員も増えた場合における推計方法は、当該職員と

同職であって勤務年数等が同等の職員の賃金水準で推計し、前年度(前年の1～12月)の賃金総額を推計することが想定される。

問3 令和2年度の福祉・介護職員処遇改善加算又は特定加算を算定するに当たり、福祉・介護職員処遇改善加算又は特定加算の「前年度の賃金の総額」を算出する場合の「賃金の総額」や「加算の総額」、「各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、どのように記載すればいいか。

(答)

- ・ 賃金改善の見込額の算出に当たっては、前年度の賃金の総額等と加算の見込額を比較し計算することとしているが、前年度の賃金の総額等については、原則、加算を取得する前年の1月～12月の実績に基づき記載することを想定している。
- ・ なお、令和元年10月から特定加算を算定している場合の令和2年度の計画書(様式2-1)における(3) (ウ)の前年度の特定加算の総額については、
 - 10月～12月分のサービス提供に対する実績(10月分は12月に、11月分は1月に、12月分は2月に各都道府県の国保連から支払われた額)を合計する
 - 10月サービス提供に対する実績(12月に各都道府県の国保連から支払われた加算額から加算算定月数分(10月からの場合は10,11,12の3か月分)を推計する等)が想定されるが、個別の状況に応じて判断されたい。
- ・ また、本項目については、「賃金改善の見込額」が「処遇改善加算の見込額」を上回ることを確認するものであり、独自の賃金改善額については、前年の1月～12月の実績に基づき記載することを想定している。

問4 障害福祉サービス等処遇改善計画書における「前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額」には、どのようなものを記載するのか。

(答)

- ・ 障害福祉サービス等処遇改善計画書を提出する前年度において障害福祉サービス事業者等が、加算額を上回る独自の賃金改善額(初めて処遇改善加算を取得した年度(交付金を取得している場合については交付金を初めて取得した年度)以降に、新たに行ったものに限る。手当や定期昇給によるものなど賃金改善の手法は問わない。)について、記載することを想定している。
- ・ なお、このため、加算額を上回る独自の賃金改善について、各加算を初めて取得した年度

以降であれば、前年1～12月より以前から継続している賃金改善についても記載することは可能である。

問5 障害福祉サービス等処遇改善計画書において、様式2-1の「(4)賃金改善を行う賃金項目及び方法」のうち、「イ福祉・介護職員処遇改善加算」と「ロ福祉・介護職員等特定処遇改善加算」の「具体的な取組内容」で、記載が求められる「(上記取組の開始時期)」は、どの時点の年月を記載するのか。

(答)

- ・ 「イ福祉・介護職員処遇改善加算」については、初めて福祉・介護職員処遇改善加算を取得した年月を、「ロ福祉・介護職員等特定処遇改善加算」については、特定処遇改善加算を取得した年月を記載することを想定している。

問6 障害福祉サービス等処遇改善計画書に「加算対象となる職員の勤務体制及び資格要件を確認しました。」の欄があり、証明する資料の例として、介護福祉士登録証があるが、この資格要件については特定加算を算定する場合のみチェックするという認識で良いか。

(答)

- ・ お見込みのとおり。なお、介護福祉士登録証の他に、社会福祉士登録証、精神保健福祉士登録証、保育士証、サービス管理責任者研修修了証書、児童発達支援管理責任者修了証書、公認心理師登録証などが想定される。

【特定処遇改善加算】

問8 令和2年度からの福祉・介護職員処遇改善加算、特定加算について、「福祉・介護職員処遇改善加算等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」(障障発 0306 第1号令和2年3月6日付厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知)が発出されたが、令和元年度の実績報告は、本通知に基づき行うのか。

(答)

- ・ 本通知については、令和2年度の福祉・介護職員処遇改善加算等及び特定加算に係る届出から適用するものであり、令和元年度の特定加算の実績報告については、「福祉・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」(障障発 0517 第1号令和元年5月17日付厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知)に基づき報告することとなる。

問9 特定加算の見える化要件については、2020 年度から算定要件とされているところだが、令和2年度から特定加算を算定する場合、障害福祉サービス等処遇改善計画書にはこの「見える化要件」についてどのように記載するのか。

(答)

- ・ 見える化要件について、加算の申請時に既に情報公表システムの特定加算に関する項目を入力し、指定権者へ承認依頼を行っている事業所は、「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」への掲載にチェックし、申請以降に入力予定の事業所については、掲載予定にチェックし、提出いただきたい。

問 10 共生型サービスを提供する事業所において、特定加算を算定する場合、月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者の設定は、障害福祉サービス等のみで設定する必要があるのか。

(答)

- ・ 障害福祉サービス等の共生型の指定を受け共生型サービスを提供している事業所においては、障害福祉サービス等の共生型サービスとして、月額8万円又は年収440万円の改善の対象となる者について、1人以上設定する必要がある。なお、小規模事業所等で加算額全体が少額である場合等は、その旨説明すること。また、障害福祉サービス等と介護サービスを両方行っている事業所についても同様に扱われたい。

問 11 短期入所(併設型・空床利用型)については、どのような場合に特定加算()を算定できるのか。

(答)

- ・ 本体施設において、福祉専門職員配置等加算が算定されていれば、可能である。

問 12 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A(Vol.2)問1において「特定事業所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変更の届け出を行う」とあるが、特定加算の算定区分が変更となるのはいつからか。

(答)

- ・ 特定事業所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変更の届け出を行うこととなるが、2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A (Vol . 2) 問1のとおり当該届出の4ヶ月目から特定加算の算定区分が変更となる。

- ・ 例えば、3月まで入特定事業所加算を算定していたが、4月、5月、6月と算定することができず、7月も特定事業所加算を算定できないと分かった場合には、7月から特定加算の算定区分の変更を行うこととなる。

問 13 「月額8万円以上」又は「年額 440 万円以上」の改善の対象とし、賃金改善を行っていた経験・技能のある障害福祉人材が、年度の途中で退職した場合には、改めて別の職員について、「月額8万円以上」又は「年額 440 万円以上」の改善を行わなくてはならないか。

(答)

- ・ 特定加算の配分に当たっては、賃金改善実施期間において、経験・技能のある障害福祉人材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1人以上設定することが必要であるが、予定していた者が、賃金改善実施期間に退職した場合等においては、指定権者に合理的な理由を説明することにより、当該配分ルールを満たしたものと扱うことが可能である。
- ・ なお、説明に当たっては、原則、障害福祉サービス等処遇改善実績報告書の「月額平均8万円又は改善後の賃金が年額 440 万円となった者<特定加算>」欄の「その他」に記載することを想定している。

問 14 障害福祉サービス等と介護サービスを両方実施しており、職員が兼務等を行っている場合における職員の賃金総額はどのように計算するのか。

(答)

- ・ 障害福祉サービス等処遇改善計画書に、職員の賃金を記載するにあたり、原則、加算の算定対象サービス事業所における賃金については、常勤換算方法により計算することとしており、同一法人において障害福祉サービス等と介護サービスを実施しており、兼務している職員がいる場合においても、障害福祉サービス事業所等における賃金について、常勤換算方法による計算をし、按分し計算することを想定している。
- ・ 一方で、計算が困難な場合等においては、実際にその職員が収入として得ている額で判断し差し支えない。

問 15 「その他の職種」の平均賃金改善額の計算にあたり、前年度の一月当たりの常勤換算職員数には、賃金改善前の賃金が既に年額 440 万円上回る職員を含めるか。

(答)

- ・ 賃金改善を行わない職員についても、平均賃金改善額の計算を行うにあたり職員の範囲

に含めるとしているところ、(2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ & A (Vol. 1)問6)賃金改善前の賃金が既に年額 440 万円上回る職員についても同様に、職員の範囲に含めることとなる。