

| No. | 質問項目   | 内容  | 回答   |
|-----|--------|---|--|
| 1   | aグループ  | 賃金改善の対象となるaグループ「経験・技能のある介護職員」の設定について、介護福祉士の資格があり、勤続年数10年以上の介護職員であっても、法人内で設定した条件によってはbグループ「その他の介護職員」に分類してもよいか。                             | 合理的かつ納得性を勘案した上で、各事業所の裁量において設定することができる。   |
| 2   | cグループ  | cグループ「その他の職種」の賃金改善後の賃金の見込みが年額440万円を上回らないこととは、見込みでは上回らなかったが年度の途中で上回ることが分かった場合、分かった月に支給を停止すればよいか。また、440万円を上回る分は支給実績として認められないのか。             | 年額440万を上回った場合は対象外となるため、それ以降は特定加算の支給実績として認められない。  |
| 3   | 賃金改善   | 賃金改善分の残業増加額（賃金改善に伴う法定福利費の事業主負担分含め）も賃金改善に要した費用に充当することができるか。  | 充当することができる。  |
| 4   | 年額440万 | 年額440万円に含まれる賃金については、通勤手当等も含めることができるか。   | 含めることができる。   |
| 5   | 役員     | 役員の場合、賃金改善の対象となるか。  | 当該事業所の介護職員等として従事している場合は対象となるが、その場合は介護職員等の勤務実態があることが客観的に判断できるような書類を整備しておくこと。                          |
| 6   | 算定要件   | 特定加算（Ⅰ）について、介護福祉士の配置等要件の中で、サービス提供体制強化加算の最も上位の区分を算定していることとされているが、サービス提供体制強化加算（Ⅰ）ロを取得している場合でも特定加算（Ⅰ）の取得は可能か。                                | サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ、（Ⅰ）ロの区分があるサービスの場合は、サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イを算定している必要がある。                                    |
| 7   | 見える化要件 | 見える化要件については、ホームページへの掲載等により公表していることとあるが、特定加算の取得状況の報告は、「令和元年度介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）取得」と掲載する程度でよいか。（賃金、改善基準については、別途周知案内文（紙媒体）で周知を予定。賃金以外の取り組みは掲載。） | 「介護サービス情報公表システム」の利用が想定されていることから、これに準じた内容としていただきたい。<br>なお、同システムへの掲載方法は現時点では決まっておらず、今後、システム改修が検討されている。 |

|    |       |   |   |
|----|-------|---|---|
| 8  | 配分方法  | <p>事業所における配分方法について、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はない）とあるが、</p> <p>①年額440万円には夜勤手当等の変動給も含めての見込額でよいか。</p> <p>②「この限りではない」という意味は、既に440万円以上の年収の者がいる場合は、その時点で条件を満たしているということなのか。それとも、加算支給対象外ということなのか。</p> | <p>①手当を含めて判断する。</p> <p>②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よい。</p>   |
| 9  | 配分方法  | <p>国Q &amp; A (vol. 1) 問15において、「法人単位で月額8万円の処遇改善となる者の設定・確保を行う場合、法人で1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」とされているが、8万円の支給対象となる者の選定基準を事業所ごとに異なるものとすることは可能か。</p> <p>（例）介護療養型医療施設では「副主任以上」、介護老人保健施設では「主任以上」 など</p>                     | <p>合理的かつ納得性を勘案した上で、法人（各事業所）の裁量において設定することができる。</p>   |
| 10 | 加算対象者 | <p>小規模事業所で介護業務に従事しながらも、役員報酬を受けている勤続年数10年以上の経験・技能のある介護職員について特定加算の対象としてもよいか。</p>  | <p>対象としてもよい。</p> <p>ただし、役員の場合、当該事業所の介護職員等として従事している場合に対象となるものであり、その場合は介護職員等の勤務実態があることが客観的に判断できるよう書類を整備しておくこと。</p>                                    |
| 11 | 算定期限  | <p>国Q &amp; A (vol. 2) 問3において、「計画書策定時点でサービス提供体制強化加算等を算定していなくても、特定加算（Ⅰ）の算定に向け、配置等要件を満たすための準備を進め、特定加算算定開始時点で要件を満たしていれば算定可能」とある。当該事業所は、新規開設後4箇月を経過していないため、サービス提供体制強化加算の届出ができていないが、介護福祉士の配置等要件を満たしていれば、特定加算の算定が可能か。</p>         | <p>特定加算（Ⅰ）を算定するに当たっては、介護福祉士の配置等要件を満たす（サービス提供体制強化加算の最も上位の区分を算定している）ことが必要である。</p> <p>例えば、10月1日からサービス提供体制強化加算を算定する予定であれば、同日から特定加算（Ⅰ）を算定することが可能である。</p> |

|    |                     |  |  |
|----|---------------------|--|--|
| 12 | 計画書記載方法             | <p>①介護老人福祉施設と短期入所生活介護を併設している場合、別紙様式2（添付書類1）の提出は不要か。</p> <p>②「別紙様式2介護職員等特定処遇改善計画書」の⑦⑧⑨の賃金の総額には法定福利費増加分を含めてもよいか。</p>   | <p>①複数事業所がある場合は別紙様式2（添付書類1）の提出は必要である。</p> <p>②法定福利費増加分も含めることができる。</p>  |
| 13 | 計画書記載方法（賃金改善額の配分割合） | <p>①法人一括で計画作成する場合、計画書（指定権者内事業所一覧表別紙様式2（添付書類1））について、各事業所の「①②③それぞれの平均賃金改善額（見込額）」の記載も必要か。</p> <p>②法人一括で「賃金改善所要額」の合計額が「介護職員等特定処遇改善加算額」の合計額を上回っていれば、一部の事業所で「賃金改善所要額」の合計額が「介護職員等特定処遇改善加算額」を下回っていてもよいか。</p> | <p>①法人一括で計画作成し、かつ、全体で要件を満たしているのであれば、記載しなくてもよい。ただし、必ず計画書（別紙様式2）の⑦：⑧：⑨が2：1：0.5になる必要がある。</p> <p>②法人全体で要件を満たしていればよい。</p> |
| 14 | Cグループ               | <p>国Q &amp; A (vol.1) 問13において、「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。」とされているが、Cグループ「その他の職種」に年収440万円以上の施設長等も含めるという解釈でよいか。又は、法人、事業所の判断で母数に加えるかどうかの判断をしてもよいか。</p>                 | <p>原則、賃金改善を行わない職員についても母数に加えることができる。各事業所における配分ルールにも影響することを踏まえ、法人内で判断することで差し支えない。</p>                                  |
| 15 | 計画書記載方法             | <p>令和元年度の特定加算は10月からの半年だが、様式に入力する金額は半年間の期間を記入するのか、それとも1年間の期間を記入するのか。</p>  | <p>10月から算定する場合は、半年間の金額を記入することになる。</p>  |
| 16 | aグループ               | <p>aグループの「経験・技能のある介護職員」を設定しない場合は、計画書（別紙様式2）の⑪に理由を記載することになっているが、「経験・技能のある介護職員」を設定したが月額8万円の改善等ができない場合の理由についてはどこに記載すればよいか。</p>  | <p>計画書（別紙様式2）の⑪に「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方と、月額8万円の改善等ができない場合の理由を記載していただきたい。</p>   |