

事務連絡  
令和5年9月29日

都道府県  
各 指定都市 障害保健福祉主管課 御中  
中核市

厚生労働省社会・援護局  
障害保健福祉部障害福祉課

福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び  
福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算に関するQ&Aの送付について

平素より、障害福祉行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算に関するQ&A」を送付いたしますので、各自治体におかれましては、御了知の上、貴管内市町村、関係団体、関係機関等への周知徹底を図るとともに、その取扱いに当たっては遺漏なきようお願いいたします。

問1 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の取扱いは福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金の取扱いに倣えばよいか。

(答)

貴見のとおり。

福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の取扱いについては、福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A (vol. 1～3) を参照すること。

問2 令和4年度実績報告書別紙様式3-2で、福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の各加算の「グループ別内訳」には、グループ別の賃金改善額を記入するのか、グループ別の加算額を記入するのか。

(答)

令和4年度実績報告書別紙様式3-2の「グループ別内訳」には、グループ別の実際の賃金改善額ではなく、グループ別に加算を配分した額（「本年度の加算の総額」をグループ毎に賃金改善額の割合に応じて按分する等して算出した額）を記入すること。

なお、令和4年度実績報告書別紙様式3-2における各用語の意味は下記のとおり。

- ・ 「本年度の加算の総額」…都道府県国民健康保険団体連合会から福祉・介護職員処遇改善加算等として事業所に支払われた額。
- ・ 「グループ別内訳」…「本年度の加算の総額」の内訳。このため、各加算の「グループ別内訳」の合計は各加算の「本年度の加算の総額」と一致する。

問3 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算について、加算額以上の賃金改善を実施しているものの、結果として、基本給又は決まって毎月支払われる手当による賃金改善額が、全体の賃金改善額の三分の二以上にならなかった場合、加算額を返還させる必要はあるか。

(答)

福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算（以下「ベア加算」という。）については、加算額以上の賃金改善の実施に加えて、厚生労働大臣が定める基準（平成18年厚生労働大臣告示第543号）及び厚生労働大臣が定める児童等（平成24年厚生労働省告示第270号）において、福祉・介護職員及びその他の職員のそれぞれについて、賃金改善に要する費用の額の三分の二以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当（以下「ベースアップ等」という。）に充てる賃金改善計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じることを要件としている。

このため、加算額以上の賃金改善を実施しているものの、利用者数の増加等によりベア加算の加算額が賃金改善計画で想定していた額を上回り、ベースアップ等による賃金改善額が、全体の賃金改善額の三分の二以上にならなかった場合には、速やかに賃金規程を改定しベースアップ等の増額を図るべきであり、こうした措置が図られなかった場合、原則として、ベア加算の要件を満たさないため、加算額の全額返還が必要と考えられる。

ただし、賃金改善期間の終盤に、予見できない事情でベア加算の加算額が賃金改善計画書で想定していた額を上回り、賃金規程の改定によるベースアップ等の増額が間に合わなかったなど、合理的な事情が認められる場合は、この限りではない。この場合、翌年度以降、同様の事態が生じないように、賃金改善計画を立てる段階で、ベースアップ等による賃金改善見込額が、全体の賃金改善見込額の三分の二を大きく超えるよう設定することが適当である。

なお、いずれの場合であっても、加算額以上の賃金改善が実施されることは必要である。

事務連絡  
令和4年2月2日

各都道府県 障害保健福祉担当主管部（局）御中

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（令和4年2月2日）」  
の送付について

平素より、障害福祉行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（令和4年2月2日）」を送付いたしますので、貴県におかれましては、御了知の上、管下事業所等への周知を徹底し、その取扱いに当たっては遺漏なきよう、よろしくお願い申し上げます。

## ○賃金改善全般について

問1 令和4年2月分及び3月分の賃金改善は一時金等での対応も可とされているが、その場合、どの程度の賃金改善を行っている必要があるか。

(答)

毎月ごとに賃金改善額が交付額を上回ることを求めるものではないため、令和4年2月分及び3月分として見込まれる交付金額のすべてを、令和4年2月分及び3月分の賃金改善に充てる必要はない。

ただし、賃金改善実施期間全体で、交付金の合計額を上回る賃金改善を行うことが必要であるため、計画的に賃金改善を行っていただきたい。

問2 「○月分の賃金改善」というのは、「○月に支払われる賃金を引き上げる」ということか。

(答)

賃金改善対象期間は、原則、令和4年2月分から9月分までとしており、「○月の労働に対する賃金を引き上げる」又は「○月に支払われる賃金を引き上げる」のいずれの方法もとりうるものであるが、現行の処遇改善加算等と異なる取扱いとならないよう、各事業所において適切にご対応いただきたい。

## ○ベースアップ等に係る要件について

問3 令和4年2月分から賃金改善を行うことが交付要件とされているが、令和4年2月分及び3月分の賃金改善は一時金で対応したとしても、4月分以降は毎月賃金改善を行うことが必要か。

(答)

本交付金については、賃金改善が賃上げ効果の継続に資するよう、賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げに充てることを交付要件としている。

そのため、令和4年2月分及び3月分の賃金改善は一時金で対応した場合であっても、令和4年4月分以降は、ベースアップ等による毎月の賃金改善を行うことが必要となる。

問4 ベースアップ等による賃金改善を開始した後に、利用者が想定よりも増えるなど、交付金の受給額が計画書作成時の見込額を上回り、ベースアップ等に充てるべき額が増加した場合、必要に応じて再度就業規則等を改正し、基本給又は決まって毎月支払われる手当を更に引き上げることが必要か。

(答)

貴見のとおり。

問5 時給や日給を引き上げることは、ベースアップ等の引上げにあたるか。

(答)

基本給が時給制の職員についてその時給を引き上げることや、基本給が日給制の職員についてその日給を引き上げることは、ベースアップ等の引上げに当たる。

問6 令和4年2月及び3月に一時金で賃金改善を行った場合、同年4月から9月までの6か月間においてベースアップ等に係る要件を満たしていればよいか。もしくは、同年2月から9月までの8か月間全体で当該要件を満たしている必要があるか。

(答)

令和4年2月及び3月に、ベースアップ等以外の賃金項目について賃金改善を行った場合であっても、同年2月から9月までの8か月間全体の賃金改善額の3分の2以上はベースアップ等に充てられている必要がある。

問7 ベースアップ等に係る要件については、「福祉・介護職員」と「その他の職員」のグループごとに満たす必要があるか。

(答)

貴見のとおり。

問8 賃金改善実施期間における賃金改善額について、「当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる」とされているが、法定福利費等の事業主負担の増加分は、ベースアップ等による賃金改善に含めてよいか。

(答)

法定福利費等の事業主負担の増加分については、ベースアップ等による賃金改善には当たらないが、福祉・介護職員処遇改善加算等と同様に、ベースアップ等に充てた額以外の分として賃金改善に含めることは可能である。

問9 賃金改善額の3分の2以上をベースアップ等に充てることが要件とされているが、ベースアップ等に充てた額以外の分について、用途制限はないのか。

(答)

賃金改善実施期間全体で、交付金の合計額を上回る賃金改善を行うことが必要であるため、ベースアップ等に充てた額以外の分についても、賞与や一時金等による賃金改善に充てなければならない。

問 10 「決まって毎月支払われる手当」とはどのようなものか。

(答)

決まって毎月支払われる手当には、労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当を含むが、以下の諸手当は含まない。

- ・ 月ごとに支払われるか否かが変動するような手当
- ・ 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（通勤手当、扶養手当等）

問 11 就業規則等の改正が間に合わず、本年4月以降にベースアップ等による賃金改善が実施できない場合は本交付金の対象外となるのか。

(答)

貴見のとおり。

### ○その他の要件について

問 12 その他の職員の範囲は、事業所の判断で決められるのか。また、福祉・介護職員とその他の職員について、配分割合等のルールは設けられているか。

(答)

その他の職員の範囲は各事業所においてご判断いただきたい。また、本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で障害福祉サービスに従事していない職員の取扱いについては、2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A (Vol. 2) (令和元年7月29日) 問11を参照されたい。

なお、その他の職員にも配分を行う場合は、福祉・介護職員の処遇改善を目的とした交付金であることを十分に踏まえた配分をお願いしたい。

問 13 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)、(Ⅱ)又は(Ⅲ)について、いつの時点で算定している必要があるか。

(答)

令和4年2月サービス提供分以降について算定している必要があり、令和4年2月サービス提供分について同加算を算定していない事業所については、本交付金の対象とはならない。

### ○処遇改善計画書・実績報告書について

問 14 令和4年2月分及び3月分のベースアップ等について、処遇改善計画書にどのように記入すればよいか。

(答)

ベースアップ等に係る要件については、賃金改善実施期間全体で満たしていればよいため、令和4年2月分及び3月分に限った記載を求めることはしていない。

問 15 処遇改善計画書の「福祉・介護職員等の賃金の総額」には、福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額並びに各障害福祉サービス事業所等の独自の賃金改善額を含む額を記載するのか。

(答)

貴見のとおり。

問 16 事業計画書の提出期限は令和4年4月15日、実績報告書の提出期限は令和5年1月31日となっているが、それぞれの提出開始時期はいつ頃を想定しているのか。

(答)

提出開始時期については、各都道府県において適切に設定されたい。

問 17 前年度の福祉・介護職員等の賃金の総額は、前年度から事業所の福祉・介護職員等が入替わりや増員等があった場合、どのように考えればよいか。

(答)

2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A (Vol. 4) (令和2年3月31日) 問2及び福祉・介護職員処遇改善加算等に関するQ&A (令和3年3月29日) 問14を参照されたい。

## ○その他

問 18 賃金改善開始月に、都道府県に対して賃金改善開始の報告様式を提出するのはなぜか。

(答)

当該報告については、令和4年2月分及び3月分の賃金改善を行っていることを担保するため、令和4年4月15日までの提出としている処遇改善計画書に先立って提出いただくこととしている。

そのため、原則として令和4年2月末日までの報告を求めているが、

- ・ 令和4年3月分とまとめて同年2月分の賃金改善分の支給を行う場合は、同年3月末日までの報告とすること
- ・ また、やむを得ない事情により、令和4年2月分から賃金改善を行っているにもかかわらず未報告であった場合には、処遇改善計画書の提出時に併せて報告を行うこと

とする。



問 19 交付額の算出に用いる総報酬には、福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算分を含めたものか。

(答)

貴見のとおり。

問 20 原則として、令和4年2月分から賃金改善を実施することが要件とされており、本年4月以降に新規開設する事業所は令和4年2・3月分の賃金改善を行うことができないが、本交付金の対象となるか。

(答)

本年4月以降に新規開設する事業所については、その他の要件を満たす場合には、本交付金の対象となる。

問 21 障害者支援施設が行う日中活動系サービスの交付率は、福祉・介護職員処遇改善加算等の取扱いと異なり、各サービスと同じ交付率を適用することとなるのか。

(答)

貴見のとおり。

問 22 以下の①から③に該当する事業所について、本交付金の対象となるか。

- ① 令和4年2月分の賃金改善を実施したが、同年3月に事業所を休廃止した場合
- ② 令和4年2月分から4月分まで賃金改善を実施し、同年4月に処遇改善計画書を提出したが、同年4月末に事業所を休廃止した場合
- ③ 令和4年2月分から5月分まで賃金改善を実施し、同年4月に処遇改善計画書を提出し、同年5月に交付決定が行われたが、同年5月末に事業所を休廃止した場合

(答)

①の場合は、交付申請時に事業所が存在しない、又は休止中のため、対象とならない。

また、②及び③の場合は、当該事業所に実績報告書の提出を求め、本交付金の支給要件を満たすことが確認できた場合には、対象となる。

問 23 令和4年3月分から本交付金の対象とすることは可能か。

(答)

令和4年2月分から賃金改善を行うことや、令和4年2月サービス提供分以降について福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)、(Ⅱ)又は(Ⅲ)を算定していること等の要件を満たさない場合には、本交付金の対象とはならない。

## ○都道府県の事務等について

問 24 事業者から本交付金を債権譲渡したい旨の要望があった場合の考え方如何。

(答)

本交付金は、全額を福祉・介護職員等の賃金に充てることを支給の要件としている交付金であり、債権譲渡することは適当ではない。

このため、債権譲渡等により、国保連合会に登録されている口座に本補助金を振り込むことが適当でない事業所に対する本交付金の支払いについては、都道府県にてご対応いただきたい。

問 25 国保連合会との交付対象事業所リストの連携について、決まった方法があるか。

(答)

交付対象事業所リストの連携方法等については、各都道府県において国保連合会と調整いただきたい。

問 26 月遅れ請求、過誤調整等により、事後的に総報酬の額が増減する場合、交付金の支払・返還をどのようにすべきか。

(答)

月遅れ請求等の対応については、実施要綱において「当該請求に係る交付額の支給を最大2か月間対応することとする」としているところ。

また、月遅れ請求等により、

- ・ 事後的に報酬が増額した場合
  - ・ 事後的に報酬が減額したが、当月の総報酬がプラスである場合
- については、交付金額の調整は国保連合会において対応がされる。

なお、

- ・ 事後的に総報酬が減額し、当月の総報酬がマイナスとなった場合

については、交付対象期間全体でみたときに交付金額が適正なものとなるよう、都道府県に個別にご対応いただく必要がある。

問 27 事業所に対する交付決定について、処遇改善計画書の「2①福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金の見込額」の額に基づき交付決定を行うこととしてよいか。

(答)

お示しいただいた方法を想定しているが、都道府県と事業所との事務処理については、各都道府県の財政担当部局と調整の上ご対応いただきたい。

なお、国保連合会から事業者を支払われる交付金額は、月ごとの確定した障害福祉サービス等報酬に交付率を乗じたものであり、処遇改善計画書の「2①介護職員処遇改善臨時特例交付金の見込額」そのものが支払われるものではない。

問 28 市町村が指定権者である事業所についても、本交付金については都道府県が対応する必要があるか。

(答)

貴見のとおり。

問 29 国保連合会に委託を行うか否かについては、各都道府県の判断と解してよいか。

(答)

貴見のとおり。

問 30 令和4年2月分から9月分までの交付金全額をまとめて6月に事業所に対して支払い、実績報告書提出後に精算する取扱いは可能か。

(答)

毎月の障害福祉サービス等報酬に基づいて交付金額が決まるため、交付金の支払いは毎月行うことが適当と考えられる。

(令和元年 7 月 29 日)

**【福祉・介護職員等特定処遇改善加算】**

○ 取得要件について

問1 配置等要件(福祉専門職員配置等加算または、特定事業所加算を算定していることとする要件。以下同じ。)について、年度途中で、喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件等を満たせないことにより、特定事業所加算を算定できない状況が常態化し、3ヶ月以上継続した場合に、変更の届出を行うとされているが、特定加算(福祉・介護職員等特定処遇改善加算をいう。以下同じ。)の算定はいつからできなくなるのか。

(答)

- ・ 特定加算(Ⅰ)の算定に当たっては、配置等要件を満たす必要があるところ、その要件の適合状況に変更があった場合は、変更の届出を行うこととしているが、「喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、特定事業所加算を算定できない状況」については、直ちに変更することを求めるものではなく、当該状況が常態化し、3か月間を超えて継続した場合に変更の届出を行うこととしている。
- ・ このような変更の届出を行った場合、4か月目より特定加算(Ⅰ)の算定ができなくなるため、各事業所の状況に応じて、適切な届出、請求を行うよう努められたい。

問2 特定加算(Ⅰ)について、計画届出時点において、配置等要件を満たしてなければ算定できないのか。

(答)

原則、計画書策定時点において、福祉専門職員配置等加算等を算定している等、配置等要件を満たしていることが必要である。一方で、計画書策定時点では算定していないものの、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、特定加算の算定開始時点で、配置等要件を満たしていれば算定することが可能である。

問3 短期入所(単独型)については生活介護の加算率を適用するとされているが、短期入所サービスについては、福祉専門職員配置等加算がないところ、特定加算(Ⅰ)と特定加算(Ⅱ)どちらの加算率が適用されるか。

(答)

単独型事業所において短期入所サービスをおこなった場合における特定加算については、生活介護の特定加算(Ⅰ)の加算率を適用する。

問4 見える化要件(特定加算に基づく取組についてホームページへの掲載等により公表することを求める要件。以下同じ。)について、通知に「2020 年度より算定要件とすること」とあるが、2019 年度においては特定加算に基づく取組を公表する必要はないのか。

(答)

問8 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 万円となる者を設定することについて、「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なく、当該要件は満たしているものとする。」とは、具体的にどのような趣旨か。

(答)

- ・ 今回の特定加算については、リーダー級の障害福祉人材について他産業と遜色ない賃金水準(=440 万円)を目指し、福祉・介護職員の更なる処遇改善を行うものである。
- ・ 特定加算による改善を行わなくとも、経験・技能のある障害福祉人材のグループ内に、既に賃金が年額 440 万円以上である者がいる場合には、当該者が特定加算による賃金改善の対象となるかに関わらず、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差し支えない。

問9 事業所における配分方法における「ただし、その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。」とはどのような意味か。

(答)

- ・ 今回の特定加算については、福祉・介護職員の処遇改善という趣旨を損なわない程度で、福祉・介護職以外の職員も一定程度処遇改善を可能とする柔軟な運用を認めることとしており、この具体的な配分方法として、他の障害福祉人材の平均賃金改善額については、その他の職種の平均賃金改善額の2倍以上となることを求めている。
- ・ ただし、その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合においては、柔軟な取扱いを認め、両グループの平均賃金改善額が等しくなる(1:1)までの改善を可能とするものである。

問 10 サービス区分の異なる加算算定対象サービスを一体的に運営している場合であっても、月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者をサービス区分ごとに設定する必要があるのか。また、その場合の配分ルール(グループ間の平均賃金改善額 2:1:0.5)はどのような取扱いとなるのか。

(答)

事業所において、サービス区分の異なる加算算定対象サービスを一体的に行っており、同一の就業規則等が適用されるなど労務管理が同一と考えられる場合は、法人単位の取扱いを適用するのではなく、同一事業所とみなし、

- ▶ 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
- ▶ 配分ルールを適用すること

という取扱いにより、処遇改善計画書等の作成が可能である。

問 11 本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で障害福祉サービスに従事していない職員について、「その他職種」に区分し、特定加算による処遇改善の対象とすることは可能か。

(答)

特定加算の算定対象サービス事業所における業務を行っているとは判断できる場合には、その他の職種に含めることができる。

問 12 事業所内での配分方法を決めるにあたり、「他の障害福祉人材」を設定せず、「経験・技能のある障害福祉人材」と「その他の職種」のみの設定となることは想定されるのか。

(答)

- ・ 事業所毎に、「経験・技能のある障害福祉人材」のグループを設定することが必要であるが、福祉・介護職員の定着が進み、勤続年数が長くなったこと等により、当該事業所で働く福祉・介護職員全てが、「経験・技能のある障害福祉人材」であると認められる場合には、「経験・技能のある障害福祉人材」と「その他の職種」のみの設定となることも想定される。
- ・ この場合における配分ルールについては、当該事業所における「経験・技能のある障害福祉人材」の平均賃金改善額が、「その他の職種」の平均賃金改善額の4倍以上であることが必要である。

問 13 特定加算によって得られた加算額を配分ルール(グループ間の平均賃金改善額が 2:1:0.5)を満たし配分した上で、更に事業所の持ち出しで改善することは可能か。

(答)

- ・ 各事業所において、特定加算による処遇改善に加え、事業所の持ち出しで処遇改善を行うことは可能である。
- ・ なお、事業所の持ち出しによる賃金改善額を含めて実績報告書を作成すると、配分ルールが満たせなくなる場合は、持ち出しによる賃金改善額を除いて実績報告書等を作成して差し支えない。(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 17 参照)。また、持ち出しによる賃金改善額を除いて実績報告書等を作成する場合は、持ち出しによる賃金改善を差し引いている旨を付記すること(賃金改善金額の記載までは不要)。

問 14 看護と障害福祉サービスの仕事を 0.5 ずつ勤務している福祉・介護職員がいる場合に、「他の障害福祉人材」と「その他の職種」それぞれに区分しなければならないのか。

(答)

- ・ 勤務時間の全てでなく部分的であっても、障害福祉サービス等の業務を行っている場合は、福祉・介護職員として、「経験・技能のある障害福祉人材」、「他の障害福祉人材」に区分することは可能。なお、兼務職員をどのグループに区分するか、どのような賃金改善を行うかについては、労働実態等を勘案し、事業所内でよく検討し、対応されたい。

問 15 障害福祉サービス等や地域生活支援事業、介護サービス等において兼務している場合、配分ルールにおける年収はどのように計算するのか。

(答)

どのサービスからの収入かに関わらず、実際にその職員が収入として得ている額で判断して差し支えない。

2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A (Vol. 4)

(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)⑤(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、1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



## 福祉・介護職員処遇改善加算等に関するQ&A

(令和3年3月29日)

(処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)並びに特別加算の経過措置)

問1 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)並びに福祉・介護職員処遇改善特別加算について、1年間の経過措置期間を設けているが、令和3年度に取得できる加算区分は、令和2年度に算定していた加算区分と同じものに限られるのか。

(答)

経過措置期間である令和3年度においては、令和3年3月31日時点(令和2年度末)において算定している加算区分を引き続き算定することを想定しているが、例えば、令和3年3月31日時点で福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅴ)を算定している事業所が、令和3年4月から福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅳ)を取得するなど、今回の経過措置の対象としている加算区分間における変更は可能とする。

なお、令和3年3月31日時点において、福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅲ)以上を算定している事業所や福祉・介護職員処遇改善加算を算定していない事業所については、令和3年度以降、福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)並びに福祉・介護職員処遇改善特別加算は算定できないものとする。

(職場環境等要件①)

問2 職場環境等要件について、加算の届出に係る計画の期間中における取組を要件としているが、処遇改善計画書の提出時点において予測できなかった事情により、職場環境等要件を充たすことができなかった場合は、どのような取扱いとなるのか。

(答)

処遇改善計画に記載された職場環境等要件について、加算の届出に係る計画の期間中において実施が困難で、要件を充たすことができないと見込まれた場合、当該事業所は、速やかにその旨を都道府県知事等(処遇改善計画書の提出先)に報告することとする。

都道府県知事等においては、事業者からの報告を踏まえ、加算の届出に係る計画の期間中に実施することができない合理的な理由があり、前年度に職場環境等要件に列挙されている取組と同様の取組実績がある場合は、加算要件を充たすものと認めて差し支えない。

(賃金額等)

問 14 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A (Vol.4) (令和 2 年 3 月 31 日) 問 2 において、「これにより難い合理的な理由がある場合」の例示及び推計方法例が示されているが、勤続年数が長い職員が退職し、勤続年数の短い職員を採用した場合等は、これに該当するのか。またどのように推計するのか。

(答)

賃金改善の見込額と前年度の賃金の総額との比較については、処遇改善加算等による収入額を上回る賃金改善が行われていることを確認するために行うものであり、勤続年数が長い職員が退職し、職員を新規採用したことにより、前年度の賃金の総額が基準額として適切でない場合は、「これにより難い合理的な理由がある場合」に該当するものである。

このような場合の推計方法について、例えば、前年度の賃金の総額は、

- ・ 退職者については、その者と同職であって勤務年数等が同等の職員が、前年度在籍していなかったものと仮定した場合における賃金総額を推定する
- ・ 新規採用職員については、その者と同職であって勤務年数等が同等の職員が、前年度在籍したものと仮定した場合における賃金総額を推定する等が想定される。

具体的には、

- ・ 勤続 10 年、5 年、1 年の者が前年度にそれぞれ 10 人働いていたが、勤続 10 年の者が前年度末に 5 人退職し
- ・ 勤続 1 年の者を今年度当初に 5 人採用した場合には、  
仮に、勤続年数が同一の者が全て同職であった場合、前年度、
- ・ 勤続 10 年の者は 5 人在籍しており、
- ・ 勤続 1 年の者は 15 人在籍していたものとして、  
賃金総額を推計することが想定される。

<推計の例> 勤続年数が同一の者が全て同職の場合

		勤続 10 年	勤続 5 年	勤続 1 年
前年度	実際的人数	10 人	10 人	10 人
	推計に当たって的人数	5 人 →10 人のうち、 5 人は在籍 しなかった ものと仮定	10 人 →実際と同様	15 人 →10 人に加え、 5 人在籍 したものと 仮定
今年度		5 人	10 人	15 人

事 務 連 絡  
令和4年2月24日

各都道府県 障害保健福祉担当主管部（局）御中

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（Vol. 2）  
（令和4年2月24日）」の送付について

平素より、障害福祉行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（Vol. 2）（令和4年2月24日）」を送付いたしますので、貴県におかれましては、御了知の上、管下事業所等への周知を徹底し、その取扱いに当たっては遺漏なきよう、よろしくお願い申し上げます。

問1 令和4年2月分及び3月分について一時金で賃金改善を行った場合、当該改善分をベースアップ等による賃金改善として取り扱うことは可能か。

(答)

令和4年2月分及び3月分について一時金で賃金改善を行った場合においても、当該対応が、単に就業規則等の改定がなされていないことのみの違いであるなど、同年4月分以降に行うベースアップ等による賃金改善を見越した対応である場合には、2月分及び3月分の一時金による賃金改善のうち、同年4月分から9月分までの間のベースアップ等による賃金改善分に相当する額をベースアップ等による賃金改善分に含めることとして差し支えない。

<例>

4月以降のベースアップ等による賃金改善額の平均が各月7,000円であって、2月分及び3月分の一時金による賃金改善が18,000円である場合、ベースアップ等による賃金改善分に含めることが可能なのは、2か月分の14,000円(7,000円×2)までとなる。

問2 本事業における交付金の支出事務について、都道府県から国保連合会に委託することは、地方自治法施行令(昭和22年政令第16号)第165条の3第1項により、認められるか。

(答)

地方自治法施行令第161条第1項第12号に規定する「非常災害のため即時支払を必要とする経費」に該当するものとして認められる。

なお、本件については、総務省自治行政局行政課と協議済みである。

問3 都道府県内に所在する障害児入所施設等において、他の措置権者による障害児施設措置費対象児童がいる場合、当該児童分の交付金に係る計画書の提出等はどのような整理となるか。

(答)

以下のような整理により対応することとなる。なお、措置権者が市となる場合は、当該市と連携をとってご対応いただきたい。

施設所在地	入所児童の措置権者	計画書の提出	交付金の支払い
A都道府県	A都道府県	A都道府県	A都道府県
A都道府県	A都道府県内のa市	A都道府県	A都道府県
A都道府県	B都道府県	B都道府県	B都道府県
A都道府県	B都道府県内のb市	B都道府県	B都道府県

事務連絡  
令和4年3月25日

各都道府県 障害保険福祉担当主管部（局）御中

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（Vol. 3）  
（令和4年3月25日）」の送付について

平素より、障害福祉行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（Vol. 3）（令和4年3月25日）」を送付いたしますので、貴県におかれましては、御了知の上、管下事業所等への周知を徹底し、その取扱いに当たっては遺漏なきよう、よろしくご協力をお願い申し上げます。

問1 前年度に通常よりも多く賞与を支払った等の理由により、前年度の賃金の総額（基準額）が例年よりも高くなり、本交付金による賃金改善を行っても前年度からの賃金の増加額が交付金の額を上回らない場合、本交付金の申請はできないのか。

（答）

前年度の賃金の総額については、令和3年2月から9月までの8か月間の賃金の総額を記載することとしているが、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賃金の総額を推定することとしている。

また、福祉・介護職員処遇改善加算等においては、独自の賃金改善の具体的な取組内容と算定根拠を記載することで、前年度の福祉・介護職員の賃金の総額から独自の賃金改善額を控除することを可能としている。

そのため、前年度に通常よりも多く賞与を支払っていた等の理由により、前年度の賃金の総額（基準額）が例年よりも高くなり、前年度からの賃金の増加額が交付金の額を上回らなかった場合、処遇改善加算等の計画書を本交付金の計画書とあわせて提出することで、処遇改善加算等において控除された独自の賃金改善額や、その取組内容及び算定根拠を明らかにすることにより、本交付金における基準額についても、処遇改善加算等の計画書における独自の賃金改善額と同額を控除して推定することが可能である。

問2 休止していた事業所が令和4年2月から9月の間に再開した場合、本交付金を申請することは可能か。

（答）

新規開設事業所と同様に（福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（令和4年2月2日）問20参照）、要件を満たす場合には本交付金の対象となる。

なお、休止前に本交付金を受けていた場合は、休止前と再開後それぞれの期間について計画書及び実績報告書の提出が必要であり、事業所が休止する場合の取扱いについては「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（令和4年2月2日）」問22も参照されたい。

問3 都道府県の圏域を超えて所在する複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業所等が、法人で一括して処遇改善臨時特例交付金計画書及び処遇改善臨時特例交付金実績報告書を作成する際、当該都道府県ごとに別個の計画書等を作成し提出することが必要か。

(答)

処遇改善加算等の計画書及び実績報告書の作成を法人単位で行う場合、

- ・ 法人において処遇改善加算等により賃金改善を行った総額が、法人における処遇改善加算等による収入額を上回ることが必要であるが、
- ・ 提出先の都道府県ごとに処遇改善計画書等を書き分けることまでは不要であり、指定権者をまたぐ複数事業所について、法人単位で一括して処遇改善計画書を作成することは可能であるが、

この取扱いについては、本交付金においても同様とする。

なお、交付金を取得する事業所は、交付金別紙様式2-2の「交付金取得予定」欄に「○」を記入し、各都道府県から、当該欄に「○」が記入され、かつ、「事業所の所在地」欄に自都道府県の名称が記載された事業所について交付金の支払い等が行われる。

<参考>

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A(平成24年8月31日)  
問22

問4 A法人の運営するX事業所が、法人の吸収合併等により、B法人が令和4年4月1日から運営することになった場合の2・3月からの賃上げに係る要件の取扱いについて、A法人が運営していた期間についても交付金の対象とすることは可能か。

(答)

事業所を運営する法人が吸収合併等を行う場合の2・3月からの賃上げに係る要件の取扱いについては、事業所の職員に変更がない等、吸収合併等の前後で事業所が実質的に継続して運営されると都道府県において認める場合、以下の取扱いにより、その前後において、それぞれ交付金の対象とすることが可能である。

- ・ X事業所について、A法人の処遇改善計画書には2・3月分を、B法人の処遇改善計画書には4～9月分の計画を記入する。実績報告書についても同様の取扱いとする。





事務連絡  
平成24年8月31日

都道府県  
各指定都市 障害保健福祉主管課 御中  
核 市

厚生労働省社会・援護局  
障害保健福祉部 障害福祉課

「平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（平成24年8月31日）」  
の送付について

平素より、障害保健福祉行政の推進に、格段の御高配を賜り厚く御礼を申し上げます。  
「平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（平成24年8月31日）」  
を送付いたしますので、各自治体におかれましては、御了知の上、管内市（区）町村、関係団体、関係機関に周知徹底を図るとともに、その取扱いに当たっては遺漏なきよう期されたい。

（照会先）  
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課  
評価・基準係 原、中村（3036）  
TEL：03-5253-1111

ないか。

(答)

- 平成 24 年度に助成金の承認を受けていた障害福祉サービス事業所等については、当該承認をもって、加算の算定要件を満たしたものとみなし、平成 24 年 5 月末までに、福祉・介護職員処遇改善計画書及び計画書添付書類を都道府県知事等に届出をすることで算定を可能とする経過措置を設定した。従って、この間に福祉・介護職員処遇改善計画書を作成し、都道府県知事等に届け出ることが必要である。

問 22 加算は、事業所ごとに算定するため、福祉・介護職員処遇改善加算の算定要件である福祉・介護職員処遇改善計画書や実績報告書は、(法人単位ではなく)事業所ごとに提出する必要があるのか。

(答)

- 加算は、事業所毎に算定をするため事業所毎の届出が原則となるが、障害福祉サービス事業所等を複数有する障害福祉サービス事業所等(法人である場合に限る。)である場合や障害福祉サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合、福祉・介護職員処遇改善計画書は、当該障害福祉サービス事業所等が一括して作成することができる。また、同一の就業規則により運営されている場合に、地域ごとや介護サービスごとに作成することができる。

問 23 福祉・介護職員処遇改善計画書を単独事業所で作成する場合や同一県内の複数事業所を一括で作成する場合など、どの様式で届け出ればよいか。

(答)

- 福祉・介護職員処遇改善計画書は全ての事業所で作成(複数事業所を一括で作成可能)する必要があり、複数事業所を一括で作成する場合、事業所の一覧(添付資料 1)、都道府県状況一覧(添付資料 2)、市町村状況一覧(添付資料 3)を添付することとしている。

単独の事業所で福祉・介護職員処遇改善計画書を作成する場合は、添付書類は必要なく、同一県内の複数事業所を一括で作成する場合は、事業所一覧(添付資料 1)と市町村状況一覧(添付資料 3)が添付資料として必要になる。

問 24 福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算は、利用料には反映されるのか。

(答)

- 福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算は、利