

介護職員処遇改善加算等に関するQ&A【兵庫県版】 令和4年9月30日

※対象について
 ベースアップ…介護職員等ベースアップ等支援加算
 加算…介護職員処遇改善加算
 特定…介護職員等特定処遇改善加算
 共通…ベースアップ等支援加算、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算

項目	質問	回答	対象(※)
1 対象期間	介護職員等ベースアップ等支援加算は、本年度の算定期間は「令和4年10月～令和5年3月」と認識しているが、賃金改善実施期間は介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算(以下「現行加算等」という。)と同じで良いか。	お見込みのとおりです。 介護職員等ベースアップ等支援加算は、介護職員処遇改善支援補助金(以下「補助金」という。)による賃上げを継続的に実施するための加算となります。 補助金は、令和4年2月～9月の賃金引上げ分について交付していますが、補助金の賃金改善実施期間についても、現行の加算等と同様の取扱いでしたので、ベースアップ等加算も現行の加算等と同様の取扱いです。	ベースアップ
2 対象期間	現行の加算の賃金改善実施期間を「令和4年6月～令和5年5月」で2か月遅れで設定しており、介護職員処遇改善支援補助金(以下、「補助金」という。)の賃金改善実施期間は「令和4年2月～9月」の当月払いで実施している(そのような指示だったので)。令和4年10月から、ベースアップ等支援加算を取得し、賃上げの維持をしようと考えている。従来の加算に合わせて、2ヶ月遅れの「令和4年12月～令和5年5月」にしようと思うが、補助金とベースアップ等加算の賃金改善実施期間の差により、未支給の期間(10月と11月)が発生してしまう。補助金の取得要件が10月以降も賃上げを維持することとあるが、この場合は要件を満たさないことになってしまうのか。	制度の切り替えの関係上、この状況であれば、10月と11月の未支給の期間が発生したとしても、算定期間としては維持しているため、賃上げを維持していると判断して差し支えありません。ただし、従業員に対し、なぜ未支給の期間が発生するのかを書面等により、わかりやすく周知する必要があります。	ベースアップ
3 賃金改善実施期間	サービス提供対象期間が令和4年4月～令和5年3月の場合、賃金改善実施期間はどうか。	以下4パターンのどれかに該当すれば問題ありません。 ①サービス提供月と同じ期間(令和4年4月～令和5年3月) ②国保連総額通知と同じ期間(令和4年5月～令和5年4月) ③加算受給月と同じ期間(令和4年6月～令和5年5月) ④国保連からの振込後の期間(令和5年7月～令和5年6月)	特定 加算
4 賃金改善実施期間	サービス提供対象期間が令和4年10月～令和5年3月の場合、賃金改善実施期間はどうか。	以下4パターンのどれかに該当すれば問題ありません。 ①サービス提供月と同じ期間(令和4年10月～令和5年3月) ②国保連総額通知と同じ期間(令和4年11月～令和5年4月) ③加算受給月と同じ期間(令和4年12月～令和5年5月) ④国保連からの振込後の期間(令和5年1月～令和5年6月)	ベースアップ
5 対象者	役職者(役員)を賃金改善の対象とすることは可能か。	賃金改善は原則として介護職員が対象ですが、役職者であっても、当該事業所の介護職員等として従事している場合には対象とすることが可能です。その場合は、シフト表等に介護職員として従事していることの実態が記録されていることが必要ですので、シフト表等を整備していただくようお願いします。	共通
6 対象者	介護職員として対象外になるのはどのような職員か。	・生活相談員、介護支援専門員、看護職員(すべて専任での従事の場合) ・介護保険サービス以外の介護職員 (例)介護保険上の特定施設入居者生活介護事業の申請をしていない有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅等における介護職員	共通
7 取得要件	「賃金改善の合計額の2/3以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引き上げに充てる。」とあるが、残りの1/3はどのように使用すればよいのか。	原則、処遇改善支援補助金の際と同様の取扱いです。「賃金改善の合計額の2/3以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引き上げに充てる。」こととされていますが、残り1/3は、賞与や一時金等による賃金改善に充てなければなりません。なお、3/3全額を基本給又は決まって毎月支払われる手当にさせていただくことも可能です。	ベースアップ
8 取得要件	「決まって毎月支払われる手当」とはどのようなものか。	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みます。 以下の諸手当は含みません。 ・月ごとに支払われるか否か変動するような手当(残業手当や皆勤手当等) ・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)	ベースアップ

介護職員処遇改善加算等に関するQ&A【兵庫県版】 令和4年9月30日

※対象について
 ベースアップ・・・介護職員等ベースアップ等支援加算
 加算・・・介護職員処遇改善加算
 特定・・・介護職員等特定処遇改善加算
 共通・・・ベースアップ等支援加算、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算

項目	質問	回答	対象(※)
9 加算の配分について	ベースアップ等による賃金改善を開始した後に、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。	お見込みのとおりです。 また、見込額が下回った場合も同様の取扱いです。なお、ベースアップ等にかかる金額に変更が生じる場合は、必ず職員に書面等により周知する必要があります。	ベースアップ
10 加算の配分について	賃金改善期間における「法定福利費等の事業主負担分の増加」は、賃金改善額に含めてよいか。	お見込みのとおりです。 ただし、ベースアップ等に充てた額(基本給又は決まって毎月支払われる手当:賃金改善の合計額の2/3以上)に含むことはできません。 つまり、ベースアップ等に充てた額以外の賃金改善(賃金改善の合計額の1/3以下)に含めることが可能です。 	ベースアップ
11 加算の配分について	賃金改善期間における「法定福利費等の事業主負担分の増加」は、賃金改善額に含めてよいか。	お見込みのとおりです。 	特定加算
12 加算の配分について	加算による手当は毎月対象者全員に支払っているが、最終調整の一時金のみ支払う職員を限定してもいいか。最終調整で支払う一時金を毎月処遇改善手当を支払っている全員に支給すると金額が少なかったり(一人100円になる等)、割り切れなかったりする場合に、正規職員だけに支払うことを検討している。	加算の対象となる職員や賃金改善額の配分は法人の判断に任されているため、一時金の支給対象者を絞ることは可能ですが、職員に説明が必要です。(処遇改善の内容は職員に周知する必要があるため)	共通
13 その他	来年度に報告する実績報告については、現行の加算とは別で報告する必要があるのか	今回のベースアップ等加算の実績報告については、来年度の現行の加算との統一様式で報告していただくことを想定しております。 詳細につきましては、来年度の実績報告の時期になりましたらご案内いたします。	ベースアップ
14 その他	最低賃金が改定されるが(兵庫県では令和4年10月1日より32円アップの時給960円)、増額分を賃金改善に充ててもいいか。	最低賃金を満たした上で賃金の引き上げを行ってもらうのが望ましい。	共通