

処遇改善加算及び特定処遇改善加算の取扱い上の留意事項（札幌市 R4.3）

お問い合わせの多い事項や誤りの多い事項についてまとめましたのでご確認ください。

なお、悪質な事例については、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還していただくこととなりますのでご注意ください。

《 1 共通の留意事項 》

1	処遇改善計画について	<u>必ず全ての福祉・介護職員に対して当該年度における賃金改善計画を文書・掲示物等で周知すること</u> ⇒賃金改善されているのか不明確な計画（賃金改善内容が「一時金に充当」のみなど。）も不適切ですので、「いつ」「誰に」「いくら支払うのか」明確な計画を立てた上で職員に周知してください。
2	賃金改善額	賃金改善の見込み額は、加算の見込み額より一円以上多くなること ⇒同額以下は認められませんのでご注意ください。
3	賃金改善として認められる例	基本給の昇給、賞与、手当・一時金等による賃金改善 ⇒安定的な処遇改善が重要なため基本給による賃金改善が望ましいです。
4	賃金改善として認められない例 ①	役員報酬に対して処遇改善加算等を充てること ⇒ただし、役員報酬とは別に処遇改善加算等の対象職種として賃金を得ている場合は、その賃金に対してのみ処遇改善加算等を充てることは可能です。
5	賃金改善として認められない例 ②	通勤手当・住宅手当、研修に関わる参加費・交通費、教材費など ⇒キャリアパス要件や職場環境要件を満たすための「加算の前提条件」としての費用に処遇改善加算を充てることはできません。
6	賃金改善として認められない例 ③	健康診断料 ⇒労働安全衛生法で実施が定められており、その費用は事業者が本来負担すべきもののため、労働の対価として認められません。
7	賃金改善として認められない例 ④	職場環境を改善するための会議費、修繕費、備品代等 ⇒処遇改善加算は、直接処遇の職員の賃金を改善することに使用してください。
8	賃金改善として認められない例 ⑤	退職金の積立、退職手当共済制度等の掛金 ⇒任意で行うものであり、処遇改善加算を使用することができません。

9	賃金改善として認められない例 ⑥	非常勤職員を常勤職員として採用した場合に、非常勤のときの賃金と、常勤のときの賃金の差額全額を賃金改善額に計上すること ⇒給与規程・賃金規程に基づく賃金の他に上乗せした分など、加算により賃金改善を行った部分を明確にし、当該部分のみ賃金改善額として計上してください。
10	賃金改善として注意が必要な例	時間外手当（残業代） ⇒時間外手当については、労働基準法に定めのある額は事業者が負担して支払う必要があります。法定額以上の分を上乗せすることや、基本給の賃金改善を行っている場合の、その改善額に伴う時間外手当の増加分は処遇改善額として算定することができます。

《 2 処遇改善加算の留意事項 》

1	(処遇改善加算)の対象となる職種	ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、保育士、障害福祉サービス経験者（※1）、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員、夜間支援従事者、賃金向上達成指導員、目標工賃達成指導員、指導員等（※2）、共生型障害福祉サービス等事業所及び特定基準該当障害福祉サービス等事業所に従事する介護職員 （※1…児童発達支援及び放課後等デイサービスの人員基準に規定されている障害福祉サービス2年以上経験者。ただし、令和5年3月31日までの経過措置対象職種とする。） （※2…児童指導員等加配加算におけるその他の従業者）
2	(処遇改善加算)の対象とならない職種	管理者・サービス管理責任者、看護師・理学療法士・作業療法士・栄養士・調理員等の専門職、事務員

《 3 特定処遇改善加算の留意事項 》

1	(特定処遇改善加算)の対象となる職種	○福祉・介護職員（※上記の「2 処遇改善加算の留意事項の1」のとおり） ○心理指導担当職員（公認心理師含む） ○サービス管理責任者 ○児童発達支援管理責任者 ○サービス提供責任者 ○福祉・介護職員以外の職員
---	--------------------	--

2	配分の方法について	<p>配分の方法については、賃金改善の対象となるグループ毎に平均賃金改善額の平均額を算出する必要があります。</p> <p>※例外的に、「(B) 他の障害福祉人材」に分類される職員を「(A) 経験・技能のある障害福祉人材」に分類する場合又は「(C) その他の職種」に分類される職員を「(B) 他の障害福祉人材」に分類する場合には、「別紙様式 2 - 4 (職員分類の変更特例に係る報告)」を提出してください。(※厚生労働省通知の 8 ページの二及び 10 ページの七のとおり)</p>
3	月額 8 万円の改善又は年収 440 万円となる者の設定について	<p>「(A) 経験・技能のある障害福祉人材」のうち 1 人以上は、賃金改善見込額が 8 万円以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年収 440 万円以上とする必要があります。</p> <p>例外的に、当該賃金改善が困難な場合には、計画書の 4 ページの (4) ロ福祉・介護職員特定処遇改善加算の「具体的な取組内容」の欄に、合理的な理由を記載してください。(※厚生労働省通知の 8 ページの三の a のとおり)</p>

《 4 実地指導における主な指導事項》

実地指導において、下記の事項の指摘が多くみられますので、ご注意ください。

1	処遇改善計画について	福祉・介護職員処遇改善計画書について、 <u>全ての福祉・介護職員に周知していない。</u> (※共通の留意事項の 1 再掲)
2	キャリアパス要件Ⅱ(資質向上のための計画及び研修)について	キャリアパス要件Ⅱを満たすものとして届出ているにもかかわらず、 <u>福祉・介護職員の資質向上に関する計画を策定していない又、研修の機会を確保していない。</u>
3	実施した処遇改善の内容及び要した費用について	実施した処遇改善の内容及び改善及び要した費用を <u>全ての福祉・介護職員に周知していない。</u>