

# 110 特定施設入居者生活介護費

## 特定施設入居者生活介護費

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
人員基準欠如減算	減算	70/100	<p>看護職員又は介護職員の員数が厚生労働大臣が定める基準(平成12年厚生省告示第27号)に該当する場合</p> <p>&lt;平成12年厚生省告示第27号5&gt; イ 指定特定施設の看護職員又は介護職員の員数が、指定居宅サービス基準(平成11年厚生省令第37号)第175条に定める員数を置 いていないこと。</p>
身体拘束廃止未実施 減算	減算	10/100	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)を満たさない場合</p> <p>&lt;平成27年厚生労働省告示第95号42の2&gt; 指定居宅サービス基準第183条第5項又は第6項に規定する基準に適合していること。</p> <p>&lt;指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準(平成11年厚生省令第37号)&gt; (指定特定施設入居者生活介護の取扱方針) 第183条 5 指定特定施設入居者生活介護事業者は、前項の身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状 況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならない。 6 指定特定施設入居者生活介護事業者は、身体的拘束等の適正化を図るため、次に掲げる措置を講じなければならない。 一 身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会(テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。)を三月に一 回以上開催するとともに、その結果について、介護職員その他の従業者に周知徹底を図ること。 二 身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること。 三 介護職員その他の従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的の実施すること。</p>

加算・減算名	実施	体制	加算・減算	加算・減算適用要件
入居継続支援加算 (Ⅰ)		○	加算 1日につき 36単位	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設において、利用者に対して、指定特定施設入居者生活介護を行った場合 ただし、サービス提供体制強化加算を算定している場合は、算定しない。また、入居継続支援加算(Ⅰ)は算定しない。 援加算(Ⅱ)は算定しない。</p> <p>＜平成27年厚生労働省告示第95号42の3＞ イ 入居継続支援加算(Ⅰ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 (1) 社会福祉士及び介護福祉士法施行規則第1条各号に掲げる行為を必要とする者の占める割合が入居者の100分の15以上であること。 (2) 介護福祉士の数が、常勤換算方法(指定居宅サービス等基準第2条第8号に規定する常勤換算方法又は指定地域密着型サービス基準第2条第7号に規定する常勤換算方法をいう。)で、入居者の数が6又はその端数を増すごとに1以上であること。ただし、次に掲げる基準のいずれにも適合する場合は、介護福祉士の数が、常勤換算方法で、入居者の数が7又はその端数を増すごとに1以上であること。 a 業務の効率化及び質の向上又は職員の負担の軽減に資する機器(以下「介護機器」という。)を複数種類使用していること。 b 介護機器の使用に当たり、介護職員、看護職員、介護支援専門員その他の職種の者が共同して、アセスメント(入居者の心身の状況等の動向を、自立的日常生活を営むことができるように支援する上で解決すべき課題を把握すること)及び入居者の身体の状態等の評価を行い、職員の配置の状況等の見直しを行っていること。 c 介護機器を活用する際の安全体制及びケアの質の確保並びに職員の負担軽減に関する次に掲げる事項を実施し、かつ、介護機器を安全かつ有効に活用するための委員会を設置し、介護職員、看護職員、介護支援専門員その他の職種の者と共同して、当該委員会において必要な検討等を行い、及び当該事項の実施を定期的に確認すること。 i 入居者の安全及びケアの質の確保 ii 職員の負担の軽減及び勤務状況への配慮 iii 介護機器の定期的な点検 iv 介護機器を安全かつ有効に活用するための職員研修</p> <p>(3) 通所介護費等算定方法(平成12年厚生省告示第27号)第5号に規定する基準のいずれにも適合していないこと。</p>
入居継続支援加算 (Ⅱ)		○	加算 1日につき 22単位	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設において、利用者に対して、指定特定施設入居者生活介護を行った場合 ただし、サービス提供体制強化加算を算定している場合は、算定しない。また、入居継続支援加算(Ⅱ)を算定している場合は、入居継続支援加算(Ⅰ)は算定しない。 援加算(Ⅰ)は算定しない。</p> <p>＜平成27年厚生労働省告示第95号42の3＞ ロ 入居継続支援加算(Ⅱ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 (1) 社会福祉士及び介護福祉士法施行規則第1条各号に掲げる行為を必要とする者の占める割合が入居者の100分の5以上であること。 (2) イ(2)及びロ(3)に該当するものであること。</p>

加算・減算名	実施制	加算・減算	加算・減算適用要件
入居継続支援加算Q&A		<p>入居継続支援加算及び日常生活継続支援加算について、介護機器を使用する場合は介護福祉士の配置要件の中で、「介護職員全員」がインカム等を使用することとされているが、介護福祉士の資格を有する介護職員のみが対象となるのか。</p> <p>入居継続支援加算の要件のうち、たんの吸引等を必要とする入居者実績を計測する対象期間が変更となっているが、具体的にはどのような範囲の実績を求めるものとなるのか。</p>	<p>介護福祉士の資格を有していない介護職員も対象に含まれる。(令和3年度 VOL3 問82)</p> <p>これまでは、届出日の属する月の前3ヶ月としていたところ、届出業務負担軽減等の観点から、届出日の属する前4月から前々月までの3ヶ月の実績と変更しているため、以下の例示のとおりとなる。</p> <p>なお、変更があった場合の対象期間も同様の取扱いとす。(令和3年度VOL3問85)</p> <p>＜例 届出日が7月1日の場合＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・変更前: 4, 5, 6月の実績の平均</li> <li>・変更後: 3, 4, 5月の実績の平均</li> </ul>
生活機能向上連携加算(I)	○	<p>1月につき 100単位</p> <p>※3月に1回を限度(利用者の急性増悪等により当該個別機能訓練計画を見直しした場合を除く)</p>	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合するものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設において、外部との連携により、利用者の身体の状態等の評価を行い、かつ、個別機能訓練計画を作成した場合ただし、生活機能向上連携加算(I)を算定している場合は、生活機能向上連携加算(II)は算定しない。また、個別機能訓練加算を算定している場合は算定しない。</p> <p>＜平成27年厚生労働省告示第95号42の4＞</p> <p>イ 生活機能向上連携加算(I) 次のいずれにも適合すること。</p> <p>(1) 指定訪問リハビリテーション事業所、指定通所リハビリテーション事業所又はリハビリテーションを実施している医療提供施設(医療法(昭和23年法律第205号)第1条の2第2項に規定する医療提供施設をいい、病院にあっては、許可病床数が200床未満のもの又は当該病院を中心とした半径4キロメートル以内)に診療所が存在しないものに限る。以下同じ。)の理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は医師(以下この号において「理学療法士等」という。)の助言に基づき、当該指定特定施設(指定居宅サービス等基準第174条第1項に規定する指定特定施設をいう。以下同じ。)、指定地域密着型サービス基準第109条第1項に規定する指定地域密着型指定特定施設をいう。以下同じ。)、指定地域密着型介護老人福祉施設(指定地域密着型サービス基準第130条第1項に規定する指定地域密着型介護老人福祉施設をいう。以下同じ。))又は指定介護老人福祉施設の機能訓練指導員等が共同して利用者の身体状況等の評価及び個別機能訓練計画の作成を行っていること。</p> <p>(2) 個別機能訓練計画に基づき、利用者の身体機能又は生活機能の向上を目的とする機能訓練の項目を準備し、機能訓練指導員等が利用者の心身の状況に応じた機能訓練を適切に提供していること。</p> <p>(3) (1)の評価に基づき、個別機能訓練計画の進捗状況等を3月ごとに1回以上評価し、利用者又はその家族に対し、機能訓練の内容と個別機能訓練計画の進捗状況等を説明し、必要に応じて訓練内容の見直し等を行っていること。</p>
生活機能向上連携加算(II)	○	<p>1月につき 200単位</p> <p>※個別機能訓練加算を算定している場合</p>	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合するものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設において、外部との連携により、利用者の身体の状態等の評価を行い、かつ、個別機能訓練計画を作成した場合ただし、生活機能向上連携加算(II)を算定している場合は、生活機能向上連携加算(I)は算定しない。</p> <p>＜平成27年厚生労働省告示第95号42の4＞</p> <p>ロ 生活機能向上連携加算(II) 次のいずれにも適合すること。</p> <p>(1) 指定訪問リハビリテーション事業所、指定通所リハビリテーション事業所又はリハビリテーションを実施している医療提供施設の理学療法士等が、当該指定特定施設、指定地域密着型指定施設、指定地域密着型介護老人福祉施設又は指定介護老人福祉施設を訪問し、当該施設の機能訓練指導員等が共同して利用者の身体状況等の評価及び個別機能訓練計画の作成を行っていること。</p> <p>(2) 個別機能訓練計画に基づき、利用者の身体機能又は生活機能の向上を目的とする機能訓練の項目を準備し、機能訓練指導員等が利用者の心身の状況に応じた機能訓練を適切に提供していること。</p> <p>(3) (1)の評価に基づき、個別機能訓練計画の進捗状況等を3月ごとに1回以上評価し、利用者又はその家族に対し、機能訓練の内容と個別機能訓練計画の進捗状況等を説明し、必要に応じて訓練内容の見直し等を行っていること。</p>

加算・減算適用要件		加算・減算		実施	体制
個別機能訓練加算 (Ⅰ)	特定施設入居者生活介護費については、専ら機能訓練指導員の職務に従事する常勤の理学療法士等を1名以上配置しているもの(利用者数が100を超える指定特定施設にあっては、専ら機能訓練指導員の職務に従事する常勤の理学療法士等を1名以上配置し、かつ、理学療法士等である従業者を機能訓練指導員として常勤換算方法で利用者数を100で除いた数以上配置しているもの)として都道府県知事に届け出た指定特定施設において、利用者に対して、機能訓練指導員、看護職員、介護職員、生活相談員等が共同して、利用者ごとに個別機能訓練計画を作成し、当該計画に基づき、計画的に機能訓練を行っている場合	1日につき 12単位	加算	△	
個別機能訓練加算 (Ⅱ)	個別機能訓練加算(Ⅰ)を算定している場合であって、かつ、個別機能訓練計画の内容等の情報を厚生労働省に提出し、機能訓練の実施に当たって、当該情報その他機能訓練の適切かつ有効な情報を活用した場合 <平成11年老企第40号第2の4の(7)> ⑥ 厚生労働省への情報の提出については、「科学的介護情報システム(Long-term care Information system For Evidence)」(以下「LIFE」という。)を用いて行うこととする。LIFEへの提出情報、提出頻度等については、「科学的介護情報システム(LIFE)関連加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及びフォーマットバック情報の提示について」(令和3年3月16日老老発0316第4号)を参照されたい。サービスの質の向上を図るため、LIFEへの提出情報及びフォーマットバック情報の活用し、利用者の状態に応じた個別機能訓練計画の作成(Plan)、当該計画に基づく個別機能訓練の実施(Do)、当該実施内容の評価(Check)、その評価結果を踏まえた当該計画の見直し・改善(Action)の一連のサイクル(PDCAサイクル)により、サービスの質の管理を行うこと。	1月につき 20単位	加算	△	
個別機能訓練加算について、配置としての加算なのか、それとも実施した対象者のみの加算なのか。	個別機能訓練加算については、単に体制があるだけでなく、体制を整えた上で個別に計画を作成するなどプロセスを評価するものであることから、入所者の同意が得られない場合には算定できないが、原則として、全ての入所者について計画作成してその同意を得るよう努めることが望ましい。(平18.4版 VOL.1 問76)				
個別機能訓練加算Q&A	当該個別機能訓練加算は、従来機能訓練指導員を配置することを評価していた体制加算を、機能訓練指導員の配置と共に、個別に計画を立て、機能訓練を行うことを評価することとしたものであり、通所介護サービスにおいては実施日、(介護予防)特定施設入居者生活介護サービス及び介護老人福祉施設サービスにおいては入所期間のうち機能訓練実施期間中において当該加算を算定することが可能である。 なお、具体的なサービスの流れとしては、「多職種が協同して、利用者毎にアセスメントを行い、目標設定、計画の作成をした上で、機能訓練指導員が必要に応じた個別機能訓練の提供を行い、その結果を評価すること」が想定される。また、行われる機能訓練の内容は、各利用者の心身状況等に応じて、日常生活を営むのに必要な機能を改善し、又はその減退を予防するのに必要な訓練を計画されたい。(平18.4版 VOL.3 問15)				

加算・減算名	実施	体制	加算・減算	加算・減算適用要件
ADL維持等加算(Ⅰ)	○		加算 1月につき 30単位	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設において、利用者に対して指定特定施設入居者生活介護を行った場合は、評価対象期間(厚生労働大臣が定める期間(平成27年厚生労働省告示第94号)をいう。)の満了日の属する月の翌月から12月以内の期間に限り、加算する。</p> <p>ただし、ADL維持等加算(Ⅰ)を算定している場合は、ADL維持等加算(Ⅱ)は算定しない。</p> <p>＜平成27年厚生労働省告示第95号16の2＞ イ ADL維持等加算(Ⅰ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 (1) 評価対象者(当該事業所又は当該施設の利用期間(2)において「評価対象利用期間」という。)が6月を超える者をいう。以下この号において同じ。)の総数が10人以上であること。 (2) 評価対象者全員について、評価対象利用期間の初月(以下「評価対象利用開始月」という。)と、当該月の翌月から起算して6月目(6月目)にサービスの利用がない場合については当該サービスの利用があった最終の月)においてADLを評価し、その評価に基づき値(以下「ADL値」という。)を測定し、測定した日が属する月ごとに厚生労働省に当該測定を提出していること。 (3) 評価対象者の評価対象利用開始月の翌月から起算して6月目の月に測定したADL値から評価対象利用開始月に測定したADL値を控除して得た値を用いて一定の基準に基づき算出した値(以下「ADL利得」という。)の平均値が1以上であること。</p> <p>＜平成27年厚生労働省告示第94号28の3＞ ADL維持等加算の算定を開始する月の前年の同月から起算して12月までの期間 ＜平成12年老企第40号第2の4の(8)＞ ① ADL維持等加算(Ⅰ)及び(Ⅱ)について イ ADLの評価は、一定の研修を受けた者により、Barthel Index を用いて行うものとする。 ロ 大臣基準告示(平成12年厚生労働省告示第19号)第16号の2イ(2)における厚生労働省へのADL値の提出は、LIFEを用いて行うこととする。</p>
ADL維持等加算(Ⅱ)	○		加算 1月につき 60単位	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設において、利用者に対して指定特定施設入居者生活介護を行った場合は、評価対象期間(厚生労働大臣が定める期間(平成27年厚生労働省告示第94号)をいう。)の満了日の属する月の翌月から12月以内の期間に限り、加算する。</p> <p>ただし、ADL維持等加算(Ⅱ)を算定している場合は、ADL維持等加算(Ⅰ)は算定しない。</p> <p>＜平成27年厚生労働省告示第95号16の2＞ ロ ADL維持等加算(Ⅱ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 (1) イ(1)及び(2)の基準に適合するものであること。 (2) 評価対象者のADL利得の平均値が2以上であること。</p> <p>＜平成27年厚生労働省告示第94号28の3＞ ADL維持等加算の算定を開始する月の前年の同月から起算して12月までの期間 ＜平成12年老企第40号第2の4の(8)＞ ① ADL維持等加算(Ⅰ)及び(Ⅱ)について イ ADLの評価は、一定の研修を受けた者により、Barthel Index を用いて行うものとする。 ロ 大臣基準告示第16号の2イ(2)における厚生労働省へのADL値の提出は、LIFEを用いて行うこととする。</p>

加算・減算名	実施体制	加算・減算	加算・減算適用要件
ADL維持等加算Q&A	ADLの評価は、一定の研修を受けた者により、Barthel Index（以下「BI」という。）を用いて行うとあるが、「一定の研修」とはなにか。		<p>一定の研修とは、様々な主体によって実施されるBIの測定方法に係る研修を受講することや、厚生労働省において作成予定のBIに関するマニュアル（<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094_00037.html">www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094_00037.html</a>）及びBIの測定についての動画等を用いて、BIの測定方法を学習することなどが考えられる。</p> <p>また、事業所は、BIによる評価を受ける研修に定期的に参加させ、その参加履歴を管理する。言語聴覚士から指導を受ける職員を、外部・内部の理学療法士、作業療法士、言語聴覚士から指導を受ける研修に定期的に参加させ、その参加履歴を管理することなどによりBIの測定について、適切な質の管理を図る必要がある。加えて、これまでにBIによる評価を実施したことがない職員が、はじめて評価を行う場合には、理学療法士等の同席の下で実施する等の対応を行わねばならない。（令和3年度 VOL5 問5）</p>
夜間看護体制加算	○	加算 1日につき 10単位	<p>厚生労働大臣が定める施設基準（平成27年厚生労働省告示第96号）に適合するものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設において、利用者に対して、指定特定施設入居者生活介護を行った場合</p> <p>＜平成27年厚生労働省告示第96号23＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>イ 常勤の看護師を1名以上配置し、看護に係る責任者を定めていること。</li> <li>ロ 看護職員により、又は病院若しくは診療所若しくは指定訪問看護ステーションとの連携により、利用者に対して、24時間連絡できる体制を確保し、かつ、必要に応じて健康上の管理等を行う体制を確保していること。</li> <li>ハ 重度化した場合における対応に係る指針を定め、入居の際に、利用者又はその家族等に対して、当該指針の内容を説明し、同意を得ていること。</li> </ul> <p>厚生労働大臣が定める基準（平成27年厚生労働省告示第95号）に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設において、若年性認知症入居者（介護保険法施行令第2条第6号に規定する初老期における認知症による介護となつた入居者をいう。）に対して指定特定施設入居者生活介護を行った場合</p>
若年性認知症入居者受入加算	○	加算 1日につき 120単位	<p>＜平成27年厚生労働省告示第95号42の54（18を準用）＞</p> <p>受け入れた若年性認知症利用者（介護保険法施行令第2条第6号に規定する初老期における認知症による介護となつた者をいう。）ごとに個別の担当者を定めていること。</p> <p>＜平成12年3月8日老企第40号第2の4（10）（第2の2（14）を準用）＞</p> <p>受け入れた若年性認知症利用者ごとに個別に担当者を定め、その者を中心に、当該利用者の特性やニーズに応じたサービス提供を行うこと。</p>

加算・減算名	実施	体制	加算・減算	加算・減算適用要件
医療機関連携加算	○	加算	1月につき 80単位	<p>看護職員が、利用者ごとに健康の状況を継続的に記録している場合において、当該利用者の同意を得て、協力医療機関（指定居宅サービス基準第191条第1項に規定する協力医療機関をいう。）又は当該利用者の主治の医師に対して、当該利用者の健康の状況について月に1回以上情報を提供した場合</p> <p>＜平成12年3月8日老企第40号第2の4（11）＞</p> <p>①本加算は、協力医療機関又は主治医（「協力医療機関等」という。）に情報を提供した日（「情報提供日」という。）前30日以内において、特定施設入居者生活介護及び介護予防特定施設入居者生活介護を算定した日が14日未満である場合には算定できない。</p> <p>②医療力医療機関等には歯科医師を含むものとする。</p> <p>③当該加算を算定するに当たっては、あらかじめ、指定特定施設入居者生活介護事業者と協力医療機関等で、情報提供の期間及び利用者の健康の状況の著しい変化の有無等の提供の有無等の提供についても定めておくこと。なお、必要に応じてこれら以外の情報を提供するものを妨げるものではない。</p> <p>④看護職員は、前回の情報提供日から次の情報提供日までの間において、居宅サービス基準第186条に基づき、利用者ごとに健康の状況について随時記録すること。</p> <p>⑤協力医療機関等への情報提供は、面談によるほか、文書（FAXを含む。）又は電子メールにより行うことも可能とするが、協力医療機関等に情報を提供した場合においては、協力医療機関の医師又は利用者の主治医から、署名あるいはそれに代わる方法により受領の確認を得ること。この場合において、複数の利用者の情報を同時に提供した場合には、一括して受領の確認を得ても差し支えない。面談による場合については、当該面談は、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。なお、テレビ電話装置等の活用にあたっては、個人情報保護委員会・厚生労働省「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」、厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等を遵守すること。</p>
口腔衛生管理体制加算	○	加算	1月につき 30単位	<p>厚生労働大臣が定める基準（平成27年厚生労働省告示第95号）に適合する指定特定施設において、歯科医師又は歯科医師の指示を受けた歯科衛生士が介護職員に対する口腔ケアに係る技術的助言及び指導を月1回以上行っている場合</p> <p>＜平成27年厚生労働省告示第95号68＞</p> <p>イ 事業所において歯科医師又は歯科医師の指示を受けた歯科衛生士の技術的助言及び指導に基づき、利用者の口腔ケア・マネジメントに係る計画が作成されていること。</p> <p>ロ 通所介護費等算定方法（平成12年厚生省告示第27号）第5号に規定する基準のいづれにも該当しないこと。</p> <p>＜平成12年3月8日老企第40号第2の4（12）＞</p> <p>①「口腔ケアに係る技術的助言及び指導」とは、当該施設における利用者の口腔内状態の評価方法、適切な口腔ケアの手法、口腔ケアに必要な物品整備の留意点、口腔ケアに伴うリスク管理、その他当該施設において日常的な口腔ケアの実施にあたり必要と思われる事項のうち、いづれかに係る技術的助言及び指導のことをいうものであって、個々の利用者の口腔ケア計画をいうものではない。また、「口腔ケアに係る技術的助言及び指導」は、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。なお、テレビ電話装置等の活用にあたっては、個人情報保護委員会・厚生労働省「医療・介護関係事業者における個人情報情報の適切な取扱いのためのガイダンス」、厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等を遵守すること。</p> <p>②「利用者の口腔ケア・マネジメントに係る計画」には、以下の事項を記載すること。</p> <p>イ 当該施設において利用者の口腔ケアを維持するための課題</p> <p>ハ 具体的方策</p> <p>ニ 留意事項</p> <p>ホ 当該施設と歯科医療機関との連携の状況</p> <p>ヘ 歯科医師からの指示内容の要点（当該計画の作成にあつての技術的助言・指導を歯科衛生士が行った場合に場合に限る。）</p> <p>ト その他必要と思われる事項</p> <p>③医療保険において歯科訪問診療科が算定された日の属する月であっても口腔衛生管理体制加算を算定できるが、介護職員に対する口腔ケアに係る技術的助言及び指導又は利用者の口腔ケア・マネジメントに係る計画に関する技術的助言及び指導を行うにあたっては、歯科訪問診療又は訪問歯科衛生指導の実施時間以外の時間帯に行うこと。</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
口腔衛生管理体制加算Q&A	<p>○</p>	<p>加算 1回につき 20単位 (6月に1回)</p>	<p>協力歯科医療機関の歯科医師に關わらず、当該施設の口腔衛生の管理体制を把握している歯科医師又は歯科衛生士を想定している。(令和3年度 VOL3 問80)</p> <p>入院・外泊中の期間は除き、当該月において1日でも当該施設に在所した入所者について算定できる。(令和3年度 VOL3 問83)</p> <p>施設ごとに計画を作成することとなる。(令和3年度 VOL3 問84)</p>
口腔・栄養スクリーニング加算	<p>○</p>	<p>加算</p>	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合する指定特定施設の従業者が、利用開始時及び利用中6月ごとに利用者の口腔の健康状態のスクリーニング及び栄養状態のスクリーニングを行った場合 ただし、当該利用者について、当該事業所以外で既に口腔・栄養スクリーニング加算を算定している場合が算定しない &lt;平成27年厚生労働省告示第95号24の6&gt; 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 イ 利用開始時及び利用中6月ごとに利用者の口腔の健康状態について確認を行い、当該利用者の口腔の健康状態に関する情報(当該利用者の口腔の健康状態が低下しているおそれのある場合)を当該利用者を含む。)を当該利用者を担当する介護支援専門員に提供していること。 ロ 利用開始時及び利用中6月ごとに利用者の栄養状態について確認を行い、当該利用者の栄養状態に関する情報(当該利用者が低栄養状態の場合)については、低栄養状態の改善に必要な情報を含む。)を当該利用者を含む。)を当該利用者を担当する介護支援専門員に提供していること。 ハ 通所介護費等算定方法第5号に規定する基準のいずれにも該当しないこと。</p>
口腔・栄養スクリーニング加算Q&A	<p>○</p>	<p>1月につき 40単位</p>	<p>令和2年10月以降に栄養スクリーニング加算を算定した事業所において、令和3年4月に口腔・栄養スクリーニング加算を算定できる。</p>
科学的介護推進体制加算	<p>○</p>	<p>加算</p>	<p>次に掲げるいずれの基準にも適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設が、利用者に対し指定特定施設入居者生活介護を行った場合 イ 利用者ごとのADL値、栄養状態、口腔機能、認知症の状況その他の利用者の心身の状況等に係る基本的な情報を、厚生労働省に提出していること。 ロ 必要に応じて特定施設サービス計画(指定居宅サービス基準第184条第1項に規定する特定施設サービス計画をいう。)を見直すなど、指定特定施設入居者生活介護の提供に当たって、イに規定する情報その他指定特定施設入居者生活介護を適切かつ有効に提供するたにに必要な情報を活用していること。 &lt;平成12年3月8日老企第40号第2の4(14)&gt; ② 情報の提出については、LIFEを用いて行うこととする。LIFEへの提出情報、提出頻度等については、「科学的介護情報システム(LIFE)関連加算に関する基本的考え方や並びに事務処理手順及び様式例の提示について」を参照されたい。 ③ 事業所は、利用者に提供するサービスの質を常に向上させていくため、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル(PDCAサイクル)により、質の高いサービスを実施する体制を構築するとともに、その更なる向上に努めることが重要であり、具体的に、次のような一連の取組が求められる。したがって、情報を厚生労働省に提出するだけでは、本加算の算定対象とはならない。 イ 利用者の心身の状況等に係る基本的な情報に基づき、適切なサービスを提供するためのサービス計画を作成する(Plan)。 ロ サービスの提供に当たっては、サービス計画に基づいて、利用者の自立支援や重度化防止に資する介護を実施する(Do)。 ハ LIFEへの提出情報及びフィードバック情報等も活用し、多職種が共同して、事業所の特性やサービス提供の在り方について検証を行う(Check)。 ニ 検証結果に基づき、利用者のサービス計画を適切に見直し、事業所全体として、サービスの質の更なる向上に努める(Action)。</p>



加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
科学的介護推進体制Q &A	要件として定められた情報を「やむを得ない場合を除き、すべて提出すること」とされているが、「やむを得ない場合」とはどのような場合か。		<ul style="list-style-type: none"> <li>やむを得ない場合とは、例えば、通所サービスの利用者について、情報を提出すべき月において、当該月の中旬に評価を行う予定であったが、緊急で月初に入院することとなり、当該利用者について情報の提出ができなかった場合や、データを入力したにも関わらず、システムトラブル等により提出ができなかった場合等、利用者単位で情報の提出ができなかった場合がある。</li> <li>また、提出する情報についても、例えば、全身状態が急速に悪化した入所者について、必須項目である体重等が測定できず、一部の情報しか提出できなかった場合等で、必要項目でも、事業所・施設の利用者又は入所者全員に当該加算を算定することは可能である。</li> <li>ただし、情報の提出が困難であった理由について、介護記録等に明記しておく必要がある。</li> </ul>
	LIFEに提出する情報に、利用者の氏名や介護保険被保険者番号等の個人情報情報が含まれるが、情報の提出に当たって、利用者の同意は必要か。	LIFEの利用者登録の際に、氏名や介護保険被保険者番号等の個人情報を入力いただくが、LIFEのシステムにはその一部を匿名化した情報が送られるため、個人情報収集するものではない。そのため、加算の算定に係る同意は必要ではあるものの、情報の提出自体については、利用者の同意は必要ない。	加算の算定に係る同意が得られない利用者又は入所者がいる場合であっても、当該者を含む原則全ての利用者又は入所者に係る情報を提出すれば、加算の算定に係る同意が得られた利用者又は入所者について算定が可能である。
	加算を算定しようと考えているが、例えば入所者のうち1人だけでも加算の算定に係る同意が取れない場合には算定できないのか。	科学的介護推進体制加算、ADL維持等加算(Ⅰ)若しくは(Ⅱ)、自立支援促進加算、個別機能訓練加算(Ⅱ)、リハビリテーションマネジメント加算(A)若しくは(B)ロ、リハビリテーションマネジメント計画書情報加算又は理学療法若しくは作業療法及び言語聴覚療法に係る加算において、Barthel Index (BI)のデータ提出に際して、老人保健健康増進等事業において一定の読み替え精度について検証されているICFステージングから読み替えたものを提出してもよいか。	BIの提出については、通常、BIを評価する場合に相当する読み替え精度が内容の妥当性を含め客観的に検証された指標について、測定者が、 <ul style="list-style-type: none"> <li>— BIに係る研修を受け、</li> <li>— BIへの読み替え規則を理解し、</li> <li>— 読み替え精度等を踏まえ、必要に応じて、読み替えの際に、正確なBIを別途評価する等の対応を行い、提出することが必要である。</li> </ul> 【通所系・居住系サービス】 ※ 平成30年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.1) (平成30年3月23日)問30、問31は削除する。 ※ 平成30年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.6) (平成30年8月6日)問2は削除する。

加算・減算適用要件		加算・減算	体制	実施	加算・減算名
<p>病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院から指定特定施設に入居した場合(30日を超える病院若しくは診療所への入院又は介護老人保健施設若しくは介護医療院への入所後に当該指定特定施設に再び入所した場合も同様とする)</p> <p>平成12年3月8日老企第40号第2の4(15)&gt;</p> <p>①当該利用者の退院又は退所に当たって、当該医療提供施設の職員と面談を行い、当該利用者に関する必要な情報の提供を受けた上で、特定施設サービス計画を作成し、特定施設サービス利用の調整を行った場合には、入居日から30日間に限って、1日につき30単位を加算すること。</p> <p>当該面談等は、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。なお、テレビ電話装置等の活用には、個人情報保護委員会・厚生労働省「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」、厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等を遵守すること。</p> <p>②当該特定施設における過去の入居及び短期利用特定施設入居者生活介護の関係 退院・退所時連携加算は、当該入居者が過去3月間の間に、当該特定施設に入居したことがない場合に限り算定できることとする。 当該特定施設の短期利用特定施設入居者生活介護を利用していた者が日を空けることなく当該特定施設に入居した場合については、退院・退所時連携加算は入居直前の短期利用特定施設入居者生活介護の利用日数を30日から控除して得た日数に限り算定できることとする。</p> <p>③30日を超える医療提供施設への入院・入所後に再入居した場合は、退院・退所時連携加算が算定できることとする。</p>		<p>1日につき 30単位(入居 した日から起 算して30日以 内) 加 算</p>	○		退院・退所時連携加算
<p>医療提供施設を退院・退所して、体験利用を行った上で特定施設に入居する 際、加算は取得できるか。</p>					退院・退所時連携加算 Q&A
<p>医療提供施設を退院・退所して、体験利用を挟んで特定施設に入居する場合は、当該体験利用日数を30日から控除して得た日数に限り算定できることとする。(平30.3版VOL1 問68)</p> <p>医療提供施設と特定施設との退院・退所時の連携については、面談によるほか、文書(FAXも含む。)又は電子メールにより当該利用者に関する必要な情報の提供を受けることとする。(平30.3版 VOL1 問69)</p> <p>退院・退所時の医療提供施設と特定施設との連携の記録については、特に指定しないが、「居宅介護支援費の退院・退所加算に係る様式例の提示について(平成21年老振策第0313001号(最終改正:平成24年老振策第0330第1号))」にて示している「退院・退所加算に係る様式例」[→719頁]を参考にされたい。(平30.3版 VOL1 問70)</p>					

加算・減算名	実施	体制	加算・減算	加算・減算適用要件
看取り介護加算(Ⅰ)	○	加算	<p>1日につき 72単位 (死亡日以前 31日以上45日 以下)</p> <p>1日につき 144単位 (死亡日以前 4日以上30日 以下)</p>	<p>厚生労働大臣が定める施設基準(平成27年厚生労働省告示第96号)に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設において、厚生労働大臣が定める基準に適合する利用者(平成27年厚生労働省告示第94号)について看取り介護を行った場合          &lt;平成27年厚生労働省告示第96号24&gt;          イ 指定特定施設入居者生活介護における看取り介護加算(Ⅰ)に係る施設基準          (1) 看取りに関する指針を定め、入居の際に、利用者又はその家族等に対して、当該指針の内容を説明し、同意を得ていること。          (2) 医師、生活相談員、看護職員、介護職員、介護支援専門員その他の職種の者による協議の上、当該指定特定施設における看取りの実績等を踏まえ、適宜、看取りに関する指針の見直しを行うこと。          (3) 看取りに関する職員研修を行っていること。          &lt;平成27年厚生労働省告示第94号29&gt;          次のイからハまでのいずれにも適合している利用者          イ 医師が一般に認められている医学的知見に基づき回復の見込みがないと診断した者であること。          ロ 医師、生活相談員、看護職員、介護支援専門員その他の職種の者(以下「医師等」という)が共同で作成した利用者の介護に係る計画について、医師等のうちその内容に応じた適当な者から説明を受け、当該計画について同意している者(その家族等が説明を受けた上で、同意している者を含む。)であること。          ハ 看取りに関する指針に基づき、利用者の状態又は家族の求め等に応じ随時、医師等の相互の連携の下、介護記録等利用者に関する記録を活用し行われる介護についての説明を受け、同意した上で介護を受けている者(その家族等が説明を受けた上で介護を受けている者を含む。)であること。</p>
看取り介護加算(Ⅱ)	○	加算	<p>1日につき 572単位 (死亡日以前 31日以上45日 以下)</p> <p>1日につき 644単位 (死亡日以前 4日以上30日 以下)</p> <p>1日につき 1,180単位 (死亡日の前 日及び前々 日)</p> <p>1日につき 1,780単位 (死亡日)</p>	<p>厚生労働大臣が定める施設基準(平成27年厚生労働省告示第96号)に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設において、厚生労働大臣が定める基準に適合する利用者(平成27年厚生労働省告示第94号)について看取り介護を行った場合          &lt;平成27年厚生労働省告示第96号24&gt;          ロ 指定特定施設入居者生活介護における看取り介護加算(Ⅱ)に係る施設基準          (1) 当該加算を算定する期間において、夜勤又は宿直を行う看護職員の数が1以上であること。          (2) イ(1)から(3)までのいずれにも該当するものであること。          &lt;平成27年厚生労働省告示第94号29&gt;          次のイからハまでのいずれにも適合している利用者          イ 医師が一般に認められている医学的知見に基づき回復の見込みがないと診断した者であること。          ロ 医師、生活相談員、看護職員、介護支援専門員その他の職種の者(以下「医師等」という)が共同で作成した利用者の介護に係る計画について、医師等のうちその内容に応じた適当な者から説明を受け、当該計画について同意している者(その家族等が説明を受けた上で、同意している者を含む。)であること。          ハ 看取りに関する指針に基づき、利用者の状態又は家族の求め等に応じ随時、医師等の相互の連携の下、介護記録等利用者に関する記録を活用し行われる介護についての説明を受け、同意した上で介護を受けている者(その家族等が説明を受けた上で介護を受けている者を含む。)であること。</p>

加算・減算名	実施	加算・減算	加算・減算適用要件
看取り介護加算Q&A	○	加算	<p>夜勤又は宿直を行う看護職員が配置されている日には、看取り介護加算(Ⅰ)を算定することができる。(令和3年度VOL3 問86)</p>
認知症専門ケア加算(Ⅰ)	○	1日につき 3単位	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合しているものとして、都道府県知事に届け出た指定特定施設が、厚生労働大臣が定める者(平成27年厚生労働省告示第94号)に対し専門的な認知症ケアを行った場合ただし、認知症専門ケア加算(Ⅰ)を算定している場合は、認知症専門ケア加算(Ⅱ)は算定しない。</p> <p>&lt;平成27年厚生労働省告示第95号の2&gt; イ 認知症専門ケア加算(Ⅰ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 (1) 事業所又は施設における利用者、入所者又は入院患者の総数のうち、日常生活に支障を来すおそれのある症状若しくは行動が認められることから介護を必要とする認知症の者(以下「対象者」という。)の占める割合が2分の1以上であること。 (2) 認知症介護に係る専門的な研修を修了している者を、対象者の数が20人未満である場合にあっては、1以上、当該対象者の数が20人以上である場合にあっては、1に、当該対象者の数が19を超えて10又ははその端数を増すごとに1を加えて得た数以上配置し、チームとして専門的な認知症ケアを実施していること。 (3) 当該事業所又は施設の従業者に対して、認知症ケアに対して、認知症ケアに関する留意事項の伝達又は技術的指導に係る会議を定期的開催していること。</p> <p>&lt;平成27年厚生労働省告示第94号30&gt; 日常生活に支障を来すおそれのある症状又は行動が認められることから介護を必要とする認知症の者 &lt;平成12年3月8日老企第40号第2の4(17)&gt; ①「日常生活に支障を来すおそれのある症状又は行動が認められることから介護を必要とする認知症の者」とは、日常生活自立度のランクⅢ、Ⅳ又はMIに該当する入居者を示すものとする。</p>
認知症専門ケア加算(Ⅱ)	○	1日につき 4単位	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合しているものとして、都道府県知事に届け出た指定特定施設が、厚生労働大臣が定める者(平成27年厚生労働省告示第94号)に対し専門的な認知症ケアを行った場合ただし、認知症専門ケア加算(Ⅱ)を算定している場合は、認知症専門ケア加算(Ⅰ)は算定しない。</p> <p>&lt;平成27年厚生労働省告示第95号の2&gt; ロ 認知症専門ケア加算(Ⅱ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 (1) イの基準のいずれにも適合すること。 (2) 認知症介護の指導に係る専門的な研修を修了している者を1名以上配置し、事業所又は施設全体の認知症ケアの指導等を実施していること。 (3) 当該事業所又は施設における介護職員、看護職員ごとの認知症ケアに関する研修計画を作成し、当該計画に従い、研修を実施又は実施を予定していること。</p> <p>&lt;平成27年厚生労働省告示第94号30&gt; 日常生活に支障を来すおそれのある症状又は行動が認められることから介護を必要とする認知症の者 &lt;平成12年3月8日老企第40号第2の4(17)&gt; ①「日常生活に支障を来すおそれのある症状又は行動が認められることから介護を必要とする認知症の者」とは、日常生活自立度のランクⅢ、Ⅳ又はMIに該当する入居者を示すものとする。</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
認知症専門ケア加算 Q&A	特定施設入居者生活介護の認知症専門ケア加算の算定要件は、入居者のうち認知症日常生活自立度Ⅲ以上の者の割合が1/2以上であることが求められているが、他のサービスと同様、届出日の属する月の前三月の各月末時点の利用者数の平均で算定するという点が良いのか。	貴見のとおりである。(平27.4版 VOL1 問115)	認知症高齢者の日常生活自立度の決定に当たっては、医師の判定結果又は主治医意見書を用いて、居宅サービス計画又は各サービスの計画に記載することとなる。なお、複数の判定結果がある場合には、最も新しい判定を用いる。 医師の判定が無い場合は、「要介護認定等の実施について」に基づき、認定調査員が記入した同通知中「2(認定調査員)に規定する「認定調査票」の「認定調査票(基本調査)」7の「認知症高齢者の日常生活自立度」欄の記載を用いるものとする。 これらについて、介護支援専門員はサービス担当者会議などを通じて、認知症高齢者の日常生活自立度も含めて情報を共有することとなる。(令和3年度 VOL4 問30)
認知症専門ケア加算 Q&A	認知症高齢者の日常生活自立度の確認方法如何。  認知症介護に係る専門的な研修を修了した者を配置するとあるが、「配置」の考え方如何。常勤要件等はあるか。  認知症専門ケア加算の認知症介護指導者は、研修修了者であれば管理者でもかまわないか。	専門的な研修を修了した者の配置については、常勤等の条件は無いが、認知症ケアや認知症介護に関する研修の実施など、本加算制度の要件を満たすためには、事業所内での業務を実施することから、加算対象事業所の職員であることが必要である。 なお、本加算制度の対象となる事業所は、専門的な研修を修了した者の勤務する主たる事業所1か所のみである。(令和3年度 VOL4 問31)	専門的な研修を修了した者の配置については、常勤等の条件は無いが、認知症ケアや認知症介護に関する研修の実施など、本加算制度の要件を満たすためには、事業所内での業務を実施することから、加算対象事業所の職員であることが必要である。 なお、本加算制度の対象となる事業所は、専門的な研修を修了した者の勤務する主たる事業所1か所のみである。(令和3年度 VOL4 問31)
認知症専門ケア加算 Q&A	認知症介護実践リーダー研修を修了していないが、都道府県等が当該研修修了者と同等の能力を有すると認めたとあって、認知症介護指導者養成研修を修了した者について、認知症専門ケア加算における認知症介護実践リーダー研修修了者としてみなすことはできないか。  例えば、平成18年度より全国社会福祉協議会が認定し、日本介護福祉士会等が実施する「介護福祉士アースステップ研修」については、認知症介護実践リーダー研修相当として認められるか。	認知症介護指導者養成研修については認知症介護実践研修(認知症介護実践者研修及び認知症介護実践リーダー研修)の企画・立案に参加し、又は講師として従事することが予定されている者であることがその受講要件にあり、平成20年度までに行われたカリキュラムにおいては認知症介護実践リーダー研修の内容が全て含まれていたこと等の経過を踏まえ、認知症介護実践リーダー研修が未受講であっても当該研修を修了したものとみなすこととする。 従って、加算対象となる者が20名未満の場合にあつては、平成20年度以前の認知症介護指導者養成研修を修了した者(認知症介護実践リーダー研修の未受講者)1名の配置で認知症専門ケア加算Ⅱを算定できることとなる。(令和3年度 VOL4 問33)	認知症介護指導者養成研修については認知症介護実践研修(認知症介護実践者研修及び認知症介護実践リーダー研修)の企画・立案に参加し、又は講師として従事することが予定されている者であることがその受講要件にあり、平成20年度までに行われたカリキュラムにおいては認知症介護実践リーダー研修の内容が全て含まれていたこと等の経過を踏まえ、認知症介護実践リーダー研修が未受講であっても当該研修を修了したものとみなすこととする。 従って、加算対象となる者が20名未満の場合にあつては、平成20年度以前の認知症介護指導者養成研修を修了した者(認知症介護実践リーダー研修の未受講者)1名の配置で認知症専門ケア加算Ⅱを算定できることとなる。(令和3年度 VOL4 問33)
	認知症介護実践リーダー研修修了者は、「痴呆介護研修事業の実施について」(平成12年9月5日老発第623号)及び「痴呆介護研修事業の円滑な運営について」(平成12年10月25日老計第43号)において規定する専門課程を修了した者も含むのか。	本加算制度の対象となる認知症介護実践リーダー研修については、自治体実施又は指定する研修としており、研修カリキュラム、講師等を審査し、適当と判断された場合には認められる。(令和3年度 VOL4 問34)	本加算制度の対象となる認知症介護実践リーダー研修については、自治体実施又は指定する研修としており、研修カリキュラム、講師等を審査し、適当と判断された場合には認められる。(令和3年度 VOL4 問34)
		含むものとする。(令和3年度 VOL4 問35)	含むものとする。(令和3年度 VOL4 問35)

加算・減算名	実施	体制	加算・減算	加算・減算適用要件
サービス提供体制強化 加算(Ⅰ)		○	1日につき 22単位  加算	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設が、利用者に対し、指定特定施設入居者生活介護を行った場合 ただし、サービス提供体制強化加算(Ⅰ)を算定している場合においては、サービス提供体制強化加算(Ⅱ)及び(Ⅲ)は算定しない。</p> <p>&lt;平成27年厚生労働省告示第95号43&gt; イ サービス提供体制強化加算(Ⅰ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 (1) 次のいずれかに適合すること。ただし、指定居宅サービス基準第174条第2項に規定する指定特定施設入居者生活介護事業者が、指定介護予防サービス等基準第230条第2項に規定する指定介護予防特定施設入居者生活介護事業者の指定を併せて受け、かつ、指定特定施設入居者生活介護(指定居宅サービス基準第174条第1項に規定する指定特定施設入居者生活介護をいう。以下同じ。)の事業と指定介護予防特定施設入居者生活介護(指定介護予防サービス等基準第230条第1項に規定する指定介護予防特定施設入居者生活介護をいう。以下同じ。)の事業とが同一の施設において一体的に運営されている場合における、介護職員の総数の算定にあつては、指定特定施設入居者生活介護を提供する介護職員と指定介護予防特定施設入居者生活介護を提供する介護職員の合計数によるものとする。 (2) 指定特定施設入居者生活介護の総数のうち、介護福祉士の占める割合が100分の70以上であること。 (3) 提供する指定特定施設入居者生活介護の質の向上に資する取組を実施していること。 (4) 通所介護費等算定方法第5号に規定する基準のいずれにも該当しないこと。</p>
サービス提供体制強化 加算(Ⅱ)		○	1日につき 18単位  加算	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設が、利用者に対し、指定特定施設入居者生活介護を行った場合 ただし、サービス提供体制強化加算(Ⅰ)を算定している場合においては、サービス提供体制強化加算(Ⅱ)及び(Ⅲ)は算定しない。</p> <p>&lt;平成27年厚生労働省告示第95号43&gt; ロ サービス提供体制強化加算(Ⅱ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 (1) 指定特定施設入居者生活介護の総数のうち、介護福祉士の占める割合が100分の60以上であること。ただし、介護職員の総数の算定にあつては、イ(1)ただし書の規定を準用する。 (2) イ(3)に該当するものであること。</p>
サービス提供体制強化 加算(Ⅲ)		○	1日につき 6単位  加算	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合しているものとして都道府県知事に届け出た指定特定施設が、利用者に対し、指定特定施設入居者生活介護を行った場合 ただし、サービス提供体制強化加算(Ⅱ)を算定している場合においては、サービス提供体制強化加算(Ⅰ)及び(Ⅱ)は算定しない。</p> <p>&lt;平成27年厚生労働省告示第95号43&gt; ハ サービス提供体制強化加算(Ⅲ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 (1) 次のいずれかに適合すること。ただし、介護職員、看護・介護職員又は職員の総数の算定にあつては、イ(1)ただし書の規定を準用する。 (2) 指定特定施設入居者生活介護の総数のうち、介護福祉士の占める割合が100分の50以上であること。 (3) 指定特定施設入居者生活介護の総数のうち、常勤職員の占める割合が100分の75以上であること。 (4) 指定特定施設入居者生活介護を提供する職員に直接提供する職員の総数のうち、勤続年数7年以上の者の占める割合が100分の30以上であること。 (5) イ(3)に該当するものであること。</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
サービス提供体制強化 加算Q&A	特定施設入居者生活介護の事業所においては、人員配置が手厚い場合の介護サービス利用料を入居者から徴収する事が可能とされているが、サービス提供体制強化加算を取得した場合でも、引き続き利用料を徴収する事は可能か。	「10年以上介護福祉士が30%以上」という最上位区分の要件について、勤続年数はどのように計算するのか。	<p>人員配置が手厚い場合の介護サービス利用料(上乘せ介護サービス費用)については、介護職員・看護職員の人数が量的に基準を上回っている部分について、利用者に対して、別途の費用負担を求めることとしているものである。一方で、サービス体制強化加算は、介護職員における介護福祉士の割合など質的に高いサービス提供体制を整えている特定施設を評価するものであるため、両者は異なる趣旨によるものである。従って、上乘せ介護サービス利用料を利用者から受領しつつ、サービス提供体制強化加算の算定を受けるとは可能である。(平27.4版 VOL1 問114)</p> <p>サービス提供体制強化加算における、勤続10年以上の介護福祉士の割合に係る要件については、介護福祉士の資格を有する者であって、同一法人等での勤続年数が10年以上の者の割合を要件としたものであり、介護福祉士の資格を取得してから10年以上経過していることを求めるものではないこと。</p> <p>「同一法人等での勤続年数」の考え方については、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同一法人等(※)における異なるサービスでの事業所での勤続年数や異なる雇用形態、職種(直接処遇を行う職種に限る。)における勤続年数</li> <li>・事業所の合併又は別法人による事業の承継の場合であって、当該施設・事業所の職員に変更がないなど、事業所が実質的に継続して運営していると認められる場合の勤続年数</li> </ul> <p>は通算することができる。(※)同一法人のほか、法人の代表者等が同一で、採用や人事異動、研修が一体として行われる等、職員の労務管理を複数法人で一体的に行っている場合も含まれる。</p> <p>なお、介護職員等特定処遇改善加算において、当該事業所における経験・技能のある介護職員の「勤続年数10年の考え方」とは異なることに留意すること。(令和3年度VOL3問126)</p>

加算・減算名	実施	体制	加算・減算	加算・減算適用要件
介護職員処遇改善加算(Ⅰ)	○		加算 82/1000	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合している介護職員の賃金の改善等を実施しているものとして都道府県知事に届出た指定特定施設が、利用者に対し、指定特定施設入居者生活介護を行った場合。</p> <p>ただし、介護職員処遇改善加算(Ⅰ)を算定している場合は、介護職員処遇改善加算(Ⅱ)(Ⅲ)は算定しない。</p> <p>&lt;平成27年厚生労働省告示第95号44(4)を準用)&gt;</p> <p>イ 介護職員処遇改善加算(Ⅰ)次に掲げる基準のいずれにも適合すること。</p> <p>(1) 介護職員の賃金(退職手当を除く。)の改善(以下「賃金改善」という。)に要する費用の見込額(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。以下同じ。)が介護職員処遇改善加算の見込額を上回る賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。</p> <p>(2) 指定特定施設入居者生活介護事業所において、(1)の賃金改善に関する計画、当該計画に係る実施期間及び実施方法その他の介護職員の処遇改善の計画等を記載した介護職員処遇改善計画書を作成し、全ての介護職員に周知し、都道府県知事(地方自治法(昭和22年法律第67号)第252条の19第1項の指定都市(以下「指定都市」という。))及び同法第252条の22第1項の中核市(以下「中核市」という。))にあっては、指定都市又は中核市の市長。以下同じ。)に届け出ていること。</p> <p>(3) 介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。ただし、経営の悪化等により事業の継続が困難な場合、当該事業の継続を図るために介護職員の賃金水準(本加算による賃金改善分を除く。)を見直すことはやむを得ないが、その内容について都道府県知事に届け出ること。</p> <p>(4) 当該指定特定施設入居者生活介護事業所において、事業年度ごとに介護職員の処遇改善に関する実績を都道府県知事に報告すること。</p> <p>(5) 算定日が属する月の前12月間において、労働基準法(昭和22年法律第49号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、雇用保険法(昭和49年法律第116号)その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていないこと。</p> <p>(6) 当該指定特定施設入居者生活介護事業所において、労働保険料(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第10条第2項に規定する労働保険料をいう。以下同じ。)の納付が適正に行われていること。</p> <p>(7) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。</p> <p>(一) 介護職員の任用の際における職責又は職務内容等の要件(介護職員の賃金に関するものを含む。)を定めていること。</p> <p>(二) (一)の要件について書面をもって作成し、全ての介護職員に周知していること。</p> <p>(三) 介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。</p> <p>(四) (三)について、全ての介護職員に周知していること。</p> <p>(五) 介護職員の経歴若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けていること。</p> <p>(六) (五)について書面をもって作成し、全ての介護職員に周知していること。</p> <p>(8) (2)の届出に係る計画の期間中に実施する介護職員の処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く。)及び当該介護職員の処遇改善に要する費用の見込額を全ての職員に周知していること。</p>
介護職員処遇改善加算(Ⅱ)	○		加算 60/1000	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合している介護職員の賃金の改善等を実施しているものとして都道府県知事に届出た指定特定施設が、利用者に対し、指定特定施設入居者生活介護を行った場合。</p> <p>ただし、介護職員処遇改善加算(Ⅱ)を算定している場合は、介護職員処遇改善加算(Ⅰ)(Ⅲ)は算定しない。</p> <p>&lt;平成27年厚生労働省告示第95号44(4)を準用)&gt;</p> <p>ロ 介護職員処遇改善加算(Ⅱ)</p> <p>イ(1)から(6)まで、(7)(一)から(四)まで及び(8)に掲げる基準のいずれにも適合すること。</p>



加算・減算名	実施	加算・減算	加算・減算適用要件
介護職員処遇改善加算(Ⅲ)	○	加算 33/1000	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号44)に適合している介護職員の賃金の改善等を実施しているものとして都道府県知事に届出た指定特定施設入居者生活介護を行った場合。 ただし、介護職員処遇改善加算(Ⅲ)を算定している場合は、介護職員処遇改善加算(Ⅰ)(Ⅱ)は算定しない。</p> <p>&lt;平成27年厚生労働省告示第95号44(4を準用)&gt; ハ 介護職員処遇改善加算(Ⅲ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。 (1) イ(1)から(6)まで及び(8)に掲げる基準に適合すること。 (2) 次に掲げる基準のいずれかに適合すること。 (一) 次に掲げる要件の全てに適合すること。 a 介護職員の任用の際における職責又は職務内容等の要件(介護職員の賃金に関するものを含む。)を定めていること。 b aの要件について書面をもって作成し、全ての介護職員に周知していること。 (二) 次に掲げる要件の全てに適合すること。 a 介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。 b aについて、全ての介護職員に周知していること。</p>
介護職員処遇改善加算 Q&A	介護職員処遇改善計画書における賃金改善実施期間はいつから、いつまでか。	介護職員処遇改善計画書の様式を変更してもよいか。	<p>加算における賃金改善を実施する期間であり、当該加算は平成24年4月から算定が可能となるため、その賃金改善実施期間についても原則4月(年度の途中で加算の算定を受ける場合、当該加算を受けた月)から翌年の3月までとなる。 なお、交付金を受けている場合等により、賃金改善期間の重複が発生する等の理由がある場合は、賃金改善実施期間を6月から翌年5月までとするなど柔軟な対応をとらねたい。 (平24.3版 VOL267 問224)</p> <p>3月16日付け老発0316第2号通知で様式例をお示したとおりであり、指定権者をまたいで複数事業所を一括して法人単位で介護職員処遇改善計画書を作成することもあり、事務の簡素化の観点から、特段の事情のない限り同様式例を活用して頂きたい。 (平24.3版 VOL267 問226)</p> <p>当該計画については、特に基準等を設けておらず、事業者の運営方針や事業者が求める介護職員像及び介護職員のキャリア志向に応じて適切に設定されたい。 また、計画の期間は必ずしも賃金改善実施期間と合致しなくても良い。 なお、目標を例示すれば、次のようなものが考えられる (1) 利用者のニーズに応じた良質なサービス提供するために、介護職員が技術・能力(例:介護技術、コミュニケーション能力、協調性、問題解決能力、マネジメント能力等)の向上に努めること。 (2) 事業所全体での資格等(例:介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等)の取得率向上 (平24.3版 VOL267 問227)</p>
	介護職員の資質向上の支援に関する計画には、具体的にどのような内容が必要か。	介護職員処遇改善加算に係る、厚生労働大臣が別に定める基準の内容のうち、イ(6)の「労働保険料の納付が適正に行われていること」について具体的な内容を確認すればよいか。	<p>加算の算定をしようとする事業所における従事者に対する労働保険の加入状況が適切に行われていることが必要となるため、労働保険関係関係成立届等の納入証明書(写)等を提出書類に添付する等により確認する。(平24.3版 VOL267 問228)</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
<p>介護職員処遇改善加算 Q&amp;A</p>	<p>実績報告書の提出期限はいつなのか</p> <p>キャリアパス及び労働保険納付に関する確認資料は、交付金申請事業所からも改めて提出を求めめる必要があるか。</p> <p>賃金改善等の処遇改善計画の周知方法の確認について、回覧形式で判子を押印した計画書の写しを提出させること等が考えられるが、具体的にどのようなように周知すればよいか。</p> <p>労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に科せられていないことは、どのようなして確認するのか。</p> <p>介護職員処遇改善計画書の作成について、当該計画の内容が変更になった場合は、改めて都道府県知事等に届け出る必要があるのか。また、当該計画は、事業年度を超えて作成することはできないと解してよろしいか。</p> <p>実績報告で賃金改善額が加算額を下回った場合、これまでの交付金と同様、返還する必要があるのか。</p>	<p>各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌月の末日までに、介護職員処遇改善実績報告書を提出する。 例：加算を算定する最後のサービス提供月が3月の場合、5月支払となるため、2か月後の7月末となる。(平24. 3版 VOL267 問229)</p> <p>介護職員処遇改善交付金を受けている事業所において、都道府県に届出をする場合は、キャリアパス及び労働保険納付に関する確認資料に変更がない場合、省略を可能とする。 また、指定都市又は中核市については、都道府県から指定事務等の一環として、これらの確認資料を引き継ぐ場合については、省略を可能とする。 地域密着型サービスについて、新たに市町村に届出が必要となる場合については、都道府県に提出している資料と同様のものの提出が必要となる。 (平24. 3版 VOL267 問230)</p> <p>賃金改善計画等の周知については、全従事者が閲覧できる掲示板等への掲示や全従事者への文書による通知等が考えられるが、各法人・事業所において適切な方法で実施することが必要である。(平24. 3版 VOL267 問231)</p> <p>事業所の指定を行う際と同様に、届出を行う事業所に誓約書等の提出を求めめることにより確認する。(平24. 3版 VOL267 問232)</p> <p>加算を算定する際に提出した介護職員処遇改善計画書等に変更があった場合には、必要な事項を記載した変更の届出を行う。なお、加算取得に影響のない軽微な変更については、必ずしも届出を行う必要はない。 また、介護職員処遇改善計画は収入額・支出額等を各年度、見直しをする必要があるため、各年毎に作成することが必要である。 (平24. 3版 VOL267 問235)</p> <p>加算の算定要件は、賃金改善額が加算による収入額を上回ることであり、加算による収入額を下回るとは想定されないが、仮に加算による収入額を下回っている場合は、一時金や賞与として支給されることが望ましい。 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となる。(平24. 3版 VOL267 問237)</p> <p>加算の算定要件で実績報告を行うことしており、指定権者が実績報告の提出を求め等の指導を行っているにも関わらず、実績報告の提出を行わない場合は、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となる。(平24. 3版 VOL267 問238)</p>	<p>各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌月の末日までに、介護職員処遇改善実績報告書を提出する。 例：加算を算定する最後のサービス提供月が3月の場合、5月支払となるため、2か月後の7月末となる。(平24. 3版 VOL267 問229)</p> <p>介護職員処遇改善交付金を受けている事業所において、都道府県に届出をする場合は、キャリアパス及び労働保険納付に関する確認資料に変更がない場合、省略を可能とする。 また、指定都市又は中核市については、都道府県から指定事務等の一環として、これらの確認資料を引き継ぐ場合については、省略を可能とする。 地域密着型サービスについて、新たに市町村に届出が必要となる場合については、都道府県に提出している資料と同様のものの提出が必要となる。 (平24. 3版 VOL267 問230)</p> <p>賃金改善計画等の周知については、全従事者が閲覧できる掲示板等への掲示や全従事者への文書による通知等が考えられるが、各法人・事業所において適切な方法で実施することが必要である。(平24. 3版 VOL267 問231)</p> <p>事業所の指定を行う際と同様に、届出を行う事業所に誓約書等の提出を求めめることにより確認する。(平24. 3版 VOL267 問232)</p> <p>加算を算定する際に提出した介護職員処遇改善計画書等に変更があった場合には、必要な事項を記載した変更の届出を行う。なお、加算取得に影響のない軽微な変更については、必ずしも届出を行う必要はない。 また、介護職員処遇改善計画は収入額・支出額等を各年度、見直しをする必要があるため、各年毎に作成することが必要である。 (平24. 3版 VOL267 問235)</p> <p>加算の算定要件は、賃金改善額が加算による収入額を上回ることであり、加算による収入額を下回るとは想定されないが、仮に加算による収入額を下回っている場合は、一時金や賞与として支給されることが望ましい。 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となる。(平24. 3版 VOL267 問237)</p> <p>加算の算定要件で実績報告を行うことしており、指定権者が実績報告の提出を求め等の指導を行っているにも関わらず、実績報告の提出を行わない場合は、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となる。(平24. 3版 VOL267 問238)</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
介護職員処遇改善加算 Q&A	<p>加算は、事業所ごとに算定するため、介護職員処遇改善加算の算定要件である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。</p> <p>介護職員処遇改善加算は、区分支給限度基準額に反映しないとありますが、利用料には反映されるのか。</p> <p>介護職員処遇改善加算の算定要件として、介護職員処遇改善計画書や実績報告書を都道府県知事等に提出することとなっているが、当該要件を満たしていることを証するため、計画書や実績報告書の提出を受けた都道府県知事は、(介護給付費算定に係る体制等状況一覧表の「受理通知」は送付しているがそれとは別途に)「受理通知」等を事業所に送付する必要があるのか。</p> <p>交付金事業では、賃金改善は複数の給与項目で実施できたが、加算においても同様の取り扱うのか。一時金で改善してもよいのか。</p> <p>交付金事業と同様に、賃金改善は常勤、非常勤等を問わず、また、一部の介護職員を対象としないことは可能か。</p>	<p>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、介護サービス事業所等を複数有する介護サービス事業者等(法人である場合に限る。)である場合や介護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、介護職員処遇改善計画書は、当該介護サービス事業者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。(平24.3版 VOL267 問240)</p> <p>介護職員処遇改善加算は、区分支給限度基準額の算定には含まれない。また、利用者には通常の介護報酬算出方式に基づき算出した額の1割を請求することとなる。(平24.3版 VOL267 問242)</p> <p>加算の算定に係る事務を滞りなく行うために必要な事務については、他の加算同様に実施することが必要である。(平24.3版 VOL267 問243)</p> <p>介護職員処遇改善計画書には、増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類(基本給、手当、賞与又は一時金等)等を記載することとしているが、基本給で実施されることが望ましい。(平24.3版 VOL267 問245)</p> <p>介護職員処遇改善加算の算定要件は、賃金改善に要する額が加算による収入を上回ることであり、事業所(法人)全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の介護職員を対象としないことは可能である。(平24.3版 VOL267 問246)</p> <p>通常の介護報酬における単位の計算と同様に、一単位未満の端数を四捨五入し、現行の他の加算と同様になる。また、利用者負担についても現行の他の加算と同様に、介護職員処遇改善加算額から保険請求額等を減じた額となる。 ※ なお、保険請求額は、1円未満の端数切り捨てにより算定する。(平24.3版 VOL273 問41)</p> <p>介護職員処遇改善加算は、サービス別の介護報酬総単位数にサービス別の加算率を乗じて算出する。 その上で、利用者負担を算出する際には、まず介護報酬総単位数が区分支給限度基準額を超えているか否かを確認した上で超えている場合には、超過分と当該超過分に係る加算は保険給付の対象外となる。(平24.4版 VOL284 問12)</p>	<p>これまでの取扱いと同様に、いずれのサービスも区分支給限度基準額超過の取扱いとしても構わない。また、ケアプラン作成時に、ケアマネジャーがどのサービスを区分支給限度基準額超過とするかについて判断する。(平24.4版 VOL284 問13)</p>
介護職員処遇改善加算 Q&A	<p>加算はどのよう算定するのか。</p>	<p>介護報酬総単位数が区分支給限度基準額を超えた場合、介護職員処遇改善加算はどのよう算定するのか。</p>	<p>これら2つの項目は、介護職員処遇改善加算の算定要件に要する額が加算による収入を上回ることであり、事業所(法人)全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の介護職員を対象としないことは可能である。(平24.3版 VOL267 問246)</p> <p>通常の介護報酬における単位の計算と同様に、一単位未満の端数を四捨五入し、現行の他の加算と同様になる。また、利用者負担についても現行の他の加算と同様に、介護職員処遇改善加算額から保険請求額等を減じた額となる。 ※ なお、保険請求額は、1円未満の端数切り捨てにより算定する。(平24.3版 VOL273 問41)</p> <p>介護職員処遇改善加算は、サービス別の介護報酬総単位数にサービス別の加算率を乗じて算出する。 その上で、利用者負担を算出する際には、まず介護報酬総単位数が区分支給限度基準額を超えているか否かを確認した上で超えている場合には、超過分と当該超過分に係る加算は保険給付の対象外となる。(平24.4版 VOL284 問12)</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
	賃金改善実施期間は、加算の算定期月数より短くすることは可能か。	賃金改善実施期間は、加算の算定期月数と同一月数とすること。(平24. 4版 VOL284 問14)	加算の算定期月数と同一月数とすること。(平24. 4版 VOL284 問14)
介護職員処遇改善加算 Q&A	介護職員処遇改善交付金を受けおらず、平成24年4月から新規に介護職員処遇改善加算を算定する事業所について、国保連からの支払いが6月になるので、賃金改善実施期間を6月からとすることは可能か。	介護職員処遇改善実績報告書の「介護職員処遇改善加算総額」欄には保険請求分に係る加算総額を記載するのか。	賃金改善実施期間は原則4月から翌年3月までの1年間とすることとしているが、6月からの1年間として取扱うことも可能である。(平24. 4版 VOL284 問15)
	介護職員処遇改善実績報告書の「介護職員処遇改善加算総額」欄には保険請求分に係る加算総額を記載するのか。	介護職員処遇改善実績報告書の「介護職員処遇改善加算総額」欄には保険請求分に係る加算総額を記載することとし、その内訳が分かるようにすること。(平24. 4版 VOL284 問16)	保険請求分に係る加算総額(利用者1割負担分を含む)と区分支給限度基準額を超えたサービスに係る加算額を合算した額を記載することとし、その内訳が分かるようにすること。(平24. 4版 VOL284 問16)
	地域密着型サービスの市町村独自加算については、介護従事者処遇改善加算の算定における介護報酬総単位数に含めてよいか。	事業者が加算の算定期に相当する介護職員の賃金改善を実施する際、賃金改善の基準点はいつなのか。	介護報酬総単位数に含める取扱いと異なる。(平24. 4版 VOL284 問17)
			賃金改善は、加算を取得していない場合の賃金水準と、加算を取得し実施される賃金水準の改善見込額との差分を用いて算定されるものであり、比較対象となる加算を取得していない場合の賃金水準とは、以下のとおりである。 なお、加算を取得する月の属する年度の前年度に勤務実績のない介護職員については、その職員と同職であった、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する。 ○平成26年度以前に加算を取得していた介護サービス事業者等の介護職員の場合、次のいずれかの賃金水準 ・加算を取得する直前の時期の賃金水準(介護職員処遇改善交付金(以下「交付金」という。)を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。) ・加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準(加算の取得による賃金改善の部分を除く。) ○平成26年度以前に加算を取得していない介護サービス事業者等の介護職員の場合、加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準(平27. 2 VOL471 問38)
			職場環境等要件を満たすための具体的な事例は、平成27年3月31日に発出された老発0331第34号の別紙様式2の(3)を参照されたい。 また、処遇改善加算(Ⅰ)を取得するに当たって平成27年4月から実施した賃金改善以外の処遇改善の取組内容を記載する際に、別紙様式2の(3)の項目について、平成27年10月から実施した当該取組内容と重複することは差し支えないが、別の取組であることが分かるように記載すること。 例えば、平成20年10月から実施した取組内容として、介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットを導入し、平成27年4月から実施した取組内容として、同様の目的でリフト等の介護機器を導入した場合、別紙様式2の(3)においては、同様に「介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入」にチェックすることになるが、それぞれが別の取組であり、平成27年4月から実施した新しい取組内容であることから、その他の欄にその旨が分かるように記載すること等が考えられる。(平27. 2 VOL471 問39)

加算・減算名	実施制	加算・減算	加算・減算適用要件
<p>介護職員処遇改善加算 Q&amp;A</p>	<p>一時金で処遇改善を行う場合、「一時金支給日までに在籍している者のみに支給する(支給日前に退職した者には全く支払われない)」という取扱いは可能か。</p>	<p>処遇改善加算の算定要件である「処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善川に関して、下記の取組に要した費用を賃金改善として計上して差し支えないか。</p> <p>① 法人で受講を認めた研修に関する参加費や教材費等について、あらかじめ介護職員の賃金に上乗せして支給すること。</p> <p>② 研修に関する交通費について、あらかじめ介護職員に賃金に上乗せして支給すること。</p> <p>③ 介護職員の健康診断費用や、外部から講師を招いて研修を実施する際の費用を法人が肩代わりし、当該費用を介護職員の賃金改善とすること。</p> <p>平成26年度以前に処遇改善加算を取得していた介護サービス事業者等の介護職員の賃金改善の基準点の1つに「加算を取得する直前の時期の賃金水準(交付金を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。)」とあるが、直前の時期とは、具体的にいつまでを指すのか。交付金を受けていた事業所については、交付金が取得可能となる前の平成21年9月以前の賃金水準を基準点とすることはできるか。</p>	<p>処遇改善加算の算定要件は、賃金改善に要する額が処遇改善加算による収入を上回ることであり、事業所(法人)全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の介護職員を対象としないことは可能である。</p> <p>ただし、この場合を含め、事業者は、賃金改善の対象者、支払いの時期、要件、賃金改善額等について、計画書等に明記し、職員に周知すること。</p> <p>また、介護職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について書面を用いるなど分かりやすく説明すること。(平27.2 VOL471 問40)</p> <p>処遇改善加算を取得した介護サービス事業者等は、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、キャリアパス要件や職場環境等要件を満たす必要があるが、当該取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれない。</p> <p>当該取組に要する費用以外であって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を行うための具体的な方法については、労使で適切に話し合った上で決定すること。(平27.2 VOL471 問42)</p> <p>平成26年度以前に従来の処遇改善加算を取得していた介護サービス事業者等で、交付金を受けていた事業所の介護職員の賃金改善に当たっての「直前の時期の賃金水準」とは、平成24年度介護報酬改定Q&amp;A(vol.1)(平成24年3月16日)処遇改善加算の問223における取扱いと同様に、平成23年度の賃金水準(交付金を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。)をいう。</p> <p>したがって、平成24年度介護報酬改定における取扱いと同様に、交付金が取得可能となる前の平成21年9月以前の賃金水準を賃金改善の基準点とすることはできない。(平27.2 VOL471 問43)</p> <p>あくまでも例示を分類したものであり、例示全体を参考とし、選択したキャリアパスに関する要件と明らかに重複する事項でないものを1つ以上実施すること。(平27.2 VOL471 問45)</p>
	<p>職場環境等要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」といったカテゴリ別に例示が挙げられているが、処遇改善加算を取得するに当たっては、各カテゴリにおいて1つ以上の取組を実施する必要があるか。</p>	<p>平成27年度に処遇改善加算を取得するに当たって、賃金改善に係る比較時点として、平成26年度の賃金水準と比較する場合であって、平成26年度中に定期昇給が行われた場合、前年度となる平成26年度の賃金水準については、定期昇給前の賃金水準となるのか、定期昇給後の賃金水準となるのか、又は年度平均の賃金水準になるのか。</p>	<p>前年度の賃金水準とは、前年度に介護職員に支給した賃金総額や、前年度の介護職員一人当たりの賃金月額である。(平27.2 VOL471 問46)</p>

加算・減算名	実 施 制	加算・減算	加算・減算適用要件
介護職員処遇改善加算 Q&A	<p>今般、処遇改善加算を新しく取得するに当たって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善分について、以下の内容を充てることを労使で合意した場合、算定要件にある当該賃金改善分とすることを差し支えないか。</p> <p>① 過去に自主的に実施した賃金改善分 ② 通常の定期昇給等によって実施された賃金改善分</p>		<p>賃金改善は、加算を取得していない場合の賃金水準と、加算を取得し実施される賃金水準の改善原価額との差分を用いて算定されるものであり、比較対象となる加算を取得していない場合の賃金水準とは、平成26年度以前に加算を取得していた介護サービス事業者等の介護職員の場合、次のいずれかの賃金水準としている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・加算を取得する直前の時期の賃金水準(交付金を取得していた場合は、交付金による賃金改善の部分を除く。)</li> <li>・加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準(加算の取得による賃金改善の部分を除く。)</li> </ul> <p>したがって、比較対象となる加算を取得していない場合の賃金水準と比較して、賃金改善が行われていることが算定要件として必要なものであり、賃金改善の方法の一つとして、当該賃金改善分に、過去に自主的に実施した賃金改善分や、定期昇給等による賃金改善分を含むことはできる。(平27.2 VOL471 問47)</p>
介護職員処遇改善加算 Q&A	<p>介護職員が派遣労働者の場合であっても、処遇改善加算の対象となるのか。</p> <p>平成27年度から新たに介護サービス事業所・施設を開設する場合も処遇改善加算の取得は可能か。</p> <p>従来の処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)については、改正後には処遇改善加算(Ⅱ)～(Ⅳ)となるが、既存の届出内容に変更点がない場合であっても、介護給付費算定に係る介護給付費算定等体制届出書の提出は必須か。</p> <p>処遇改善加算に係る届出において、平成26年度まで処遇改善加算を取得していた事業所については、一部添付書類(就業規則等)の省略を行ってよいか。</p>	<p>介護職員であれば派遣労働者であっても、処遇改善加算の対象とすることは可能であり、賃金改善を行う方法等について派遣元と相談した上で、介護職員処遇改善計画書や介護職員処遇改善実績報告書について、対象とする派遣労働者を含めて作成すること。(平27.2 VOL471 問49)</p> <p>新規事業所・施設についても、加算の取得は可能である。この場合において、介護職員処遇改善計画書には、処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準からの賃金改善額や、賃金改善を行う方法等について明確にすることが必要である。</p> <p>なお、方法は就業規則、雇用契約書等に記載する方法が考えられる。(平27.2 VOL471 問50)</p> <p>介護給付費算定に係る体制状況一覧については、その内容に変更がある場合は届出が必要になるが、各自自治体の判断において対応が可能であれば、届出書は不要として差し支えない。(平27.2版 VOL471 問52)</p> <p>前年度に処遇改善加算を算定している場合であって、既に提出された計画書添付書類に関する事項に変更がない場合は、各自自治体の判断により、その提出を省略して差し支えない。(平27.2 VOL471 問55)</p>	

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
介護職員処遇改善加算 Q&A	<p>基本給は改善しているが、賞与を引き下げること、あらかじめ設定した賃金改善実施期間の介護職員の賃金が引き下げられた場合の取扱いはどうなるのか。その際には、どのような資料の提出が必要となるのか。</p> <p>一部の職員の賃金水準を引き下げたが、一部の職員の賃金水準を引き上げた結果、事業所・施設の介護職員全体の賃金水準は低下していない場合、特別事情届出書の提出はしなくてよいか。</p> <p>法人の業績不振に伴い業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出は必要なのか。</p>	<p>処遇改善加算を用いて賃金改善を行うために一部の賃金項目を引き上げた場合であっても、事業の継続を図るために、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合については、特別事情届出書を届け出る必要がある。</p> <p>なお、介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに介護職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要がある。</p> <p>また、その際の特別事情届出書は、以下の内容が把握可能となっている必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・処遇改善加算を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容</li> <li>・介護職員の賃金水準の引下げの内容</li> <li>・当該法人の経営及び介護職員の賃金水準の改善の見込み</li> <li>・介護職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きを行った旨（平27.2 VOL471 問56）</li> </ul> <p>処遇改善加算は、平成27年3月31日に発出された老発031第34号の2(2)②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、2(3)①ロのただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方に基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較し、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施を求めらるものであり、当該賃金改善が実施されない場合は、特別事情届出書の提出が必要である。（平27.2 VOL471 問57）</p> <p>一部の職員の賃金水準を引き下げた場合であっても、事業所・施設の介護職員全体の賃金水準が低下していない場合は、特別事情届出書を提出する必要はない。ただし、事業者は一部の職員の賃金水準を引き下げた合理的な理由について労働者にかつかりと説明した上で、適切に労使合意を得ること。（平27.2 VOL471 問58）</p> <p>事業の継続を図るために特別事情届出書を提出した場合を除き、賃金水準を低下させてはならないため、業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出が必要である。（平27.2 VOL471 問59）</p>	<p>処遇改善加算を用いて賃金改善を行うために一部の賃金項目を引き上げた場合であっても、事業の継続を図るために、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合については、特別事情届出書を届け出る必要がある。</p> <p>なお、介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに介護職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要がある。</p> <p>また、その際の特別事情届出書は、以下の内容が把握可能となっている必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・処遇改善加算を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容</li> <li>・介護職員の賃金水準の引下げの内容</li> <li>・当該法人の経営及び介護職員の賃金水準の改善の見込み</li> <li>・介護職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きを行った旨（平27.2 VOL471 問56）</li> </ul> <p>処遇改善加算は、平成27年3月31日に発出された老発031第34号の2(2)②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、2(3)①ロのただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方に基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較し、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施を求めらるものであり、当該賃金改善が実施されない場合は、特別事情届出書の提出が必要である。（平27.2 VOL471 問57）</p> <p>一部の職員の賃金水準を引き下げた場合であっても、事業所・施設の介護職員全体の賃金水準が低下していない場合は、特別事情届出書を提出する必要はない。ただし、事業者は一部の職員の賃金水準を引き下げた合理的な理由について労働者にかつかりと説明した上で、適切に労使合意を得ること。（平27.2 VOL471 問58）</p> <p>事業の継続を図るために特別事情届出書を提出した場合を除き、賃金水準を低下させてはならないため、業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出が必要である。（平27.2 VOL471 問59）</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
<p>介護職員処遇改善加算 Q&amp;A</p>	<p>事業の継続が可能にもかかわらず経営の効率化を図るといった理由や、介護報酬改定の影響のみを理由として、特別事情届出書を届け出ることが可能か。</p>	<p>特別事情届出書による取扱いについては、事業の継続を図るために認められた例外的な取扱いであることから、事業の継続が可能にもかかわらず経営の効率化を図るといった理由で、介護職員の賃金水準を引き下げることにはできない。</p> <p>また、特別事情届出書による取扱いの可否については、介護報酬改定のみをもって一律に判断されるものではなく、法人の経営が悪化していること等の以下の内容が適切に把握可能となっている必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・処遇改善加算を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容</li> <li>・介護職員の賃金水準の引下げの内容</li> <li>・当該法人の経営及び介護職員の賃金水準の改善の見込み</li> <li>・介護職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きを行った旨（平27.2 VOL471 問60）</li> </ul>	<p>特別事情届出書を届け出ることにより、事業の継続を図るために、介護職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行うことが可能であるが、介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに介護職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要があることから、本取扱いについては、あくまでも一時的な対応といった位置付けのものである。</p> <p>したがって、新しい処遇改善加算を取得するに当たってあらかじめ特別事情届出書を提出するものではなく、特別な事情により介護職員処遇改善計画書に規定した賃金改善を実施することが困難と判明した、又はその蓋然性が高いと見込まれた時点で、当該届出書を提出すること。（平27.2 VOL471 問61）</p>
	<p>新しい処遇改善加算を取得するに当たってあらかじめ特別事情届出書を提出し、事業の継続を図るために、介護職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う予定であっても、当該加算の取得は可能なのか。</p>	<p>特別事情届出書を提出し、介護職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合、賃金水準の引下げに当たったの比較時点はいつになるのか。</p>	<p>平成27年3月31日に発出された老発0331第34号の2(2)②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、2(3)①ロのただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方に基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較すること。（平27.2 VOL471 問62）</p>
	<p>キャリアパス要件Ⅲと既存のキャリアパス要件Ⅰとの具体的な違い如何。</p>	<p>キャリアパス要件Ⅰについては、職位・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備することを要件としているが、昇給に関する内容を含めることまでは求めていないものである。一方、新設する介護職員処遇改善加算（以下「加算」という。）の加算（Ⅰ）（以下「新加算（Ⅰ）」という。）の取得要件であるキャリアパス要件Ⅲにおいては、経歴、資格又は評価に基づき昇給の仕組みを設けることを要件としている。（平29.3 問1）</p>	<p>キャリアパス要件Ⅰについては、職位・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備することを要件としているが、昇給に関する内容を含めることまでは求めていないものである。一方、新設する介護職員処遇改善加算（以下「加算」という。）の加算（Ⅰ）（以下「新加算（Ⅰ）」という。）の取得要件であるキャリアパス要件Ⅲにおいては、経歴、資格又は評価に基づき昇給の仕組みを設けることを要件としている。（平29.3 問1）</p>
	<p>昇給の仕組みとして、それぞれ『①経験 ②資格 ③評価のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けること』という記載があるが、これらを組み合わせて昇給の要件を定めてもいいか。</p>	<p>お見込みのとおりである。（平29.3 問2）</p>	<p>昇給の方式は、基本給による賃金改善が望ましいが、基本給、手当、賞与等を問わない。（平29.3 問3）</p>



加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
<p style="text-align: center;">介護職員処遇改善加算 Q&amp;A</p>	<p>資格等に応じて昇給する仕組みを設定する場合において、「介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する」とあるが、具体的にどのような仕組みか。</p>	<p>本要件は、介護福祉士の資格を有して事業所や法人に雇用される者がいる場合があることを踏まえ、そのような者も含めて昇給を図る観点から設けているものであり、例えば、介護福祉士の資格を有する者が、介護支援専門員の資格を取得した場合に、より高い基本給や手当が支給される仕組みなどが考えられる。(平29. 3 問4)</p>	<p>キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについては、非常勤職員を含め、当該事業所や法人に雇用される全ての介護職員が対象となり得るものである必要がある。また、介護職員であれば派遣労働者であっても、派遣元と相談の上、介護職員処遇改善加算の対象とし、派遣料金の値上げ分等に充てることは可能であり、この場合、計画書・実績報告書は、派遣労働者を含めて作成することとしている。新加算(Ⅰ)の取得に当たっても本取扱いいに変わりはないが、キャリアパス要件Ⅲについても、派遣労働者を加算の対象とする場合には、当該派遣職員についても当該要件に該当する昇給の仕組みが整備されていることを要する。(平29. 3 問5)</p>
	<p>キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについて、非常勤職員や派遣職員はキャリアパス要件Ⅲによる昇給の対象となるか。</p>	<p>「介護福祉士」のような資格や、「実務者研修修了者」のような一定の研修の修了を想定している。また、「介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組み」については、介護職員として職務に従事することを前提としつつ、介護福祉士の資格を有している者が、「介護支援専門員」や「社会福祉士」など、事業所が指定する他の資格を取得した場合に昇給が図られる仕組みを想定している。また、必ずしも公的な資格である必要はなく、例えば、事業所等で独自の資格を設け、その取得に応じて昇給する仕組みを設ける場合も要件を満たし得る。ただし、その場合にも、当該資格を取得するための要件が明文化されているなど、客観的に明らかとなっていることを要する。(平29. 3 問6)</p>	<p>「介護福祉士」のような資格や、「実務者研修修了者」のような一定の研修の修了を想定している。また、「介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組み」については、介護職員として職務に従事することを前提としつつ、介護福祉士の資格を有している者が、「介護支援専門員」や「社会福祉士」など、事業所が指定する他の資格を取得した場合に昇給が図られる仕組みを想定している。また、必ずしも公的な資格である必要はなく、例えば、事業所等で独自の資格を設け、その取得に応じて昇給する仕組みを設ける場合も要件を満たし得る。ただし、その場合にも、当該資格を取得するための要件が明文化されているなど、客観的に明らかとなっていることを要する。(平29. 3 問6)</p>
	<p>キャリアパス要件Ⅲの昇給の基準として「資格等」が挙げられているが、これにはどのようなものが含まれるのか。</p>	<p>『一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み』とあるが、一定の基準とは具体的にどのような内容を指すのか。また、「定期に」とは、どの程度の期間まで許されるのか。</p>	<p>昇給の判定基準については、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。また、判定の時期については、事業所の規模や経営状況に応じて設定して差し支えないが、明文化されていることが必要である。(平29. 3 問7)</p>
	<p>キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みを設けたが、それによる賃金改善総額だけでは、加算の算定額を下回る場合、要件は満たさないこととなるのか。</p>	<p>キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みによる賃金改善では加算の算定額に満たない場合においても、当該仕組みによる賃金改善を含め、基本給、手当、賞与等による賃金改善の総額が加算の算定額を上回っていればよい。(平29. 3 問8)</p>	<p>キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みによる賃金改善では加算の算定額に満たない場合においても、当該仕組みによる賃金改善を含め、基本給、手当、賞与等による賃金改善の総額が加算の算定額を上回っていればよい。(平29. 3 問8)</p>
	<p>新加算(Ⅰ)取得のため就業規則等の変更を行う際、役員会等の承認を要するが、平成29年度について、当該承認が計画書の提出期限の4月15日までに間に合わない場合、新加算(Ⅰ)を算定できないのか。</p>	<p>計画書に添付する就業規則等について、平成29年度については、4月15日の提出期限までに内容が確定していない場合には、その時点での暫定のもの添付することとしてよい。ただし、その内容に変更が生じた場合、確定したものを6月30日までに指 定権者に提出すること。(平29. 3 問9)</p>	<p>計画書に添付する就業規則等について、平成29年度については、4月15日の提出期限までに内容が確定していない場合には、その時点での暫定のもの添付することとしてよい。ただし、その内容に変更が生じた場合、確定したものを6月30日までに指 定権者に提出すること。(平29. 3 問9)</p>
	<p>平成29年4月15日までに暫定のものとして添付した就業規則等につき、役員会等の承認が得られなかった場合や、内容に変更が生じた場合、新加算(Ⅰ)は算定できないのか。</p>	<p>事業所や法人内部において承認が得られなかった場合や、内容に変更が生じ、結果としてキャリアパス要件Ⅲを満たさない場合については、新加算(Ⅰ)は算定できないが、新加算(Ⅰ)以外の区分の算定要件を満たしていれば、変更届を提出の上、当該区分の加算を取得できる。また、内容の変更が軽微で、変更後の内容がキャリアパス要件Ⅲを満たす内容であれば、変更届の提出を要することなく、新加算(Ⅰ)を取得できる。(平29. 3 問10)</p>	<p>事業所や法人内部において承認が得られなかった場合や、内容に変更が生じ、結果としてキャリアパス要件Ⅲを満たさない場合については、新加算(Ⅰ)は算定できないが、新加算(Ⅰ)以外の区分の算定要件を満たしていれば、変更届を提出の上、当該区分の加算を取得できる。また、内容の変更が軽微で、変更後の内容がキャリアパス要件Ⅲを満たす内容であれば、変更届の提出を要することなく、新加算(Ⅰ)を取得できる。(平29. 3 問10)</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
介護職員処遇改善加算 Q&A	介護職員処遇改善加算に係る加算率について、今回の改定後の介護職員処遇改善加算Ⅱ及びⅢの加算率が改定前と変わっているのはなぜか。		新加算(Ⅰ)の創設に伴い、最新の介護職員数と費用額の数値に基づき、介護職員処遇改善加算(Ⅱ)及び(Ⅲ)の加算率を改めて設定し直したものであり、介護職員1人当たりの賃金改善額として見込んでいた金額(27,000円相当、15,000円相当)が変わったものではない。(平29.3 問11)
	介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書において、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(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。		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月に事業所を新設した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縮小を行い、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ること、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、複数の介護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、当該申請に関係す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た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。(2019年度 VOL4 問4)
	介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書における「前年度における介護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。		介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書を提出する前年度において介護サービス事業者等が、加算額を上回る賃金改善を行うために実施した賃金改善額(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、新たに行なったものに限る。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、加算額を上回る賃金改善を行うために実施した「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。(2019年度 VOL4 問6)
	介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書において、様式2-1の「(3)賃金改善を行う賃金項目及び方法」のうち、「イ介護職員処遇改善加算」と「ロ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。		「イ介護職員処遇改善加算」については、初めて介護職員処遇改善加算を取得した年月を、「ロ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。(2019年度 VOL4 問7)
	介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書に「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処遇改善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。		お見込みのとおり。(2019年度 VOL4 問8)

加算・減算名	実 施 制	加算・減算	加算・減算適用要件
<p>介護職員処遇改善加算 Q&amp;A</p>	<p>別紙様式2-1「介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書」における「⑦平均賃金改善額」の「前年度の常勤換算職員数」は、「原則として、本計画書を提出する前月の常勤換算方法により算出する」とされているが、職員数の変動があった場合など、前月の実績を用いることが適当でないと考えられる事業所においては、過去3ヶ月の平均値や前々月の実績など、他の期間の実績を用いることは可能か。</p> <p>処遇改善計画書及び実績報告書において基準額1、2（前年度の（介護職員の）賃金の総額）及び基準額3（グループ別の前年度の平均賃金額）の欄が設けられているが、実績報告書の提出時において、基準額1、2及び3に変更の必要が生じた場合について、どのように対応すればよいか。</p>	<p>別紙様式2-1「介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書」における「⑦平均賃金改善額」の「前年度の常勤換算職員数」は、「原則として、本計画書を提出する前月の常勤換算方法により算出する」とされているが、職員数の変動があった場合など、前月の実績を用いることが適当でないと考えられる事業所においては、過去3ヶ月の平均値や前々月の実績など、他の期間の実績を用いることは可能か。</p> <p>処遇改善計画書及び実績報告書において基準額1、2（前年度の（介護職員の）賃金の総額）及び基準額3（グループ別の前年度の平均賃金額）の欄が設けられているが、実績報告書の提出時において、基準額1、2及び3に変更の必要が生じた場合について、どのように対応すればよいか。</p>	<p>お見込みのとおり。(2019年度 VOL4 問9)</p> <p>① 前年度の賃金の総額（基準額1、2）について職員構成や賃金改善実施期間等が変わることで、修正が必要となった場合 当該年度において、勤続年数が長い職員が退職し、職員を新規採用したこと等により、前年度と職員構成等が変わった場合や賃金改善実施期間が処遇改善計画書策定時点と変わった場合等に、処遇改善計画書に記載した前年度の賃金の総額が、②と比較するに当たった場合等に、基準額として適切ではなくなる場合がある。通常は、処遇改善計画書の変更の届出を行い、基準額1、2の額を推計することにより修正することとなるが、この場合は、実績報告書の提出時において、変更前後の基準額と合理的な変更理由を説明することで差し支えない。（令和2年度実績報告書においては、説明方法は問わないうが、令和3年度においては、「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」（令和3年3月16日老発0316第4号）で示した実績報告書（様式3-1）の「⑥その他」に記載された。）なお、これは、基準額3についても同様であるとともに、推計方法は、令和3年度介護報酬改定に関するQ&amp;A（Vol.1）（令和3年3月19日）問22を参考にされた。</p> <p>② 処遇改善加算又は特定加算による賃金改善を含めた当該年度の賃金の総額について経営状況等が変わった場合 サービス利用者数の減少などにより経営が悪化し、一定期間収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況により、賃金水準を引き下げざるを得ない場合は、特別事情届出書を届け出ること、計画書策定時点と比較し「加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額」が減少し、実績報告書において賃金改善所要額が加算総額を下回ることも差し支えない。なお、賃金水準を引き下げた要因である特別な状況が改善した場合に、平成27年度介護報酬改定に関するQ&amp;A（Vol.2）（平成27年4月30日）問56のとおり、可能な限り速やかに賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要があること。（令和3年度 VOL993 問1）</p> <p>記載に当たっては、原則として、各グループに実際の配分された額の記載を求めているが、処遇改善加算について、経験・技能のある介護職員(A)と他の介護職員(B)で区別せず配分しており、この内訳が詳細に把握できない場合には、(A)(B)間の人数比等により推計し記載することも可能であること。なお、特定加算を算定していない事業所については、別紙様式3-2の処遇改善加算のグループ別内訳の欄の記載は不要である。（令和3年度 VOL993 問2）</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
<p>介護職員処遇改善加算 Q&amp;A</p>	<p>独自の賃金改善を実施した事業所において、実績報告書別紙様式3-1及び3-2における賃金改善所要額、グループごとの平均賃金改善額等について、独自の賃金改善についてどのような記載すればよいか。</p>	<p>実績報告書別紙様式3-1及び3-2に記載する本年度の賃金の総額及び本年度の加算の総額について、賃金改善実施期間を4月から翌年3月までの期間以外で設定している事業所においては、事業所ごとの賃金改善実施期間において支払われた賃金の総額及び加算の総額を記載することが可能か。また、法人一括して処遇改善計画書及び実績報告書を作成している法人において、事業所ごとに賃金改善実施期間が異なる場合等、賃金改善実施期間を変更することは可能か。</p>	<p>原則、特定加算による賃金改善分について配分ルールを満たしていることが必要。そのため、特定加算の配分ルールを計算する際は、別紙様式3-1において賃金改善所要額に独自の改善額を含めず、特定加算のみによる賃金改善額を記載することが可能であり、別紙様式3-2においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一 本年度の賃金の総額の欄に、独自の賃金改善額を控除した額を記載するか</li> <li>一 本年度の加算の総額の欄に、独自の賃金改善額を含む額を記載することが可能。なお、別紙様式3-1において賃金改善所要額に独自の改善額を含んだ額を記載することを妨げるものではない。また、処遇改善計画書の作成時においては、特定加算の平均の賃金改善額の配分ルールを満たしており、事業所としても適切な配分を予定していたものの、職員の急な退職や独自の賃金改善の実施等によりやむを得ず、各グループに対して計画書通りの賃金改善を行うことができなかった結果、配分ルールを満たすことができなかった場合については、令和3年度介護報酬改定に関するQ&amp;A(Vol.1)(令和3年3月19日)問24も参照されたい。</li> </ul> <p>(令和3年度 VOL993 問3)</p> <p>実績報告書において、事業所ごとの賃金改善実施期間において支払われた賃金の総額及び加算の総額を記載することが可能である。事業所毎の状況を記載するに当たり、例えば、賃金改善実施期間については、合理的な理由がある場合に変更することも可能であり、令和2年度は令和2年7月～令和3年6月を賃金改善実施期間として設定していた事業者が、令和3年度から令和3年4月～令和4年3月に変更しようとする場合、令和2年度の処遇改善計画書の賃金改善実施期間を変更する届出を行い、令和2年7月～令和3年3月の9ヵ月に短縮することも考えられること。なお、計算方法としては、例えば以下の方法が想定されること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一 基準額1・2については、原則として、「加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の(介護職員の)賃金の総額」を記入することとしているが、この場合、「加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の(介護職員の)賃金の総額」から12を除いて、変更した期間(上記の場合は9か月間)の月数を掛けて得られた額を記載することとし、</li> <li>一 処遇改善計画書別紙様式2-1の(1)④ii)(イ)及び(ウ)、(2)⑥ii)(イ)及び(ウ)については、原則として、都道府県国民健康保険団体連合会から通知される「介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」に基づき記載することとしているが、この場合、12か月間の加算の総額から12を除いて、変更した期間(上記の場合は9か月間)の月数を掛けて得られた額を記載することとする。</li> </ul> <p>(令和3年度 VOL993 問4)</p>

加算・減算名	実施	体制	加算・減算	加算・減算適用要件
介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)	○	加算	18/1000	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合している介護職員等の賃金の改善等を実施しているものとして都道府県知事に届出た指定特定施設が、利用者に対し、指定特定施設入居者生活介護を行った場合、ただし、介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)を算定している場合は、介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)は算定しない。</p> <p>イ 平成27年厚生労働省告示第95号44の2&gt;</p> <p>イ 介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。</p> <p>(1) 介護職員その他の職員の賃金改善について、次に掲げる基準のいずれにも適合し、かつ、賃金改善に要する費用の見込額が介護職員等特定処遇改善加算の算定見込額を上回る賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。</p> <p>(一) 経験・技能のある介護職員のうち一人は、賃金改善に要する費用の見込額が月額8万円以上又は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。ただし、介護職員等特定処遇改善加算の算定見込額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合はこの限りでないこと。</p> <p>(二) 指定特定施設入居者生活介護事業所における経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、介護職員(経験・技能のある介護職員を除く。)の賃金改善に要する費用の平均を上回っていること。</p> <p>(三) 介護職員(経験・技能のある介護職員を除く。)の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、介護職員以外の職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。ただし、介護職員以外の職員の平均賃金額が介護職員(経験・技能のある介護職員を除く。)の平均賃金額を上回らない場合はその限りでないこと。</p> <p>(四) 介護職員以外の職員の賃金改善後の賃金見込額が年額440万円を上回らないこと。</p> <p>(2) 当該指定特定施設入居者生活介護事業所において、賃金改善に関する計画、当該計画に係る実施期間及び実施方法その他の当該事業所の職員の処遇改善の計画等を記載した介護職員等特定処遇改善計画書を作成し、全ての職員に周知し、都道府県知事に届け出ていること。</p> <p>(3) 介護職員等特定処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。ただし、経営の悪化等により事業の継続が困難な場合、当該事業の継続を図るために当該事業所の職員の賃金水準(本加算による賃金改善分を除く。)を見直すことはやむを得ないが、その内容について都道府県知事に届け出ること。</p> <p>(4) 当該指定特定施設入居者生活介護事業所において、事業年度ごとに当該事業所の職員の処遇改善に関する実績を都道府県知事に報告すること。</p> <p>(5) 指定居宅サービス介護給付費単位数表の特定施設入居者生活介護費の注5の入居継続支援加算(Ⅰ)若しくは(Ⅱ)又は特定施設入居者生活介護費におけるサービス提供体制強化加算(Ⅰ)若しくは(Ⅱ)のいずれかを届け出ていること。</p> <p>(6) 特定施設入居者生活介護費もかかる介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までのいずれかを算定していること。</p> <p>(7) (2)の届出に係る計画の期間中に実施する職員の処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く。以下この号において同じ。)及び当該職員の処遇改善に要する費用の見込額を全ての職員に周知していること。</p> <p>(8) (7)の処遇改善の内容等について、インターネットの利用その他の適切な方法により公表していること。</p>
介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)	○	加算	12/1000	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合している介護職員等の賃金の改善等を実施しているものとして都道府県知事に届出た指定特定施設が、利用者に対し、指定特定施設入居者生活介護を行った場合、ただし、介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)を算定している場合は、介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)は算定しない。</p> <p>イ 平成27年厚生労働省告示第95号44の2&gt;</p> <p>イ 介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)</p> <p>イ(1)から(4)まで及び(6)から(8)までに掲げる基準のいずれにも適合すること。</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
介護職員等特定処遇改善加算 Q&A	介護職員等特定処遇改善加算は、勤続10年以上の介護福祉士がいなければ取得できないのか。	介護職員等特定処遇改善加算は、勤続10年以上の介護福祉士がいなければ取得できないのか。	介護職員等特定処遇改善加算については、・現行の介護職員処遇改善加算(I)から(III)までを取得していること、・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること、・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていることを満たす事業所が取得できることから、勤続10年以上の介護福祉士がいなくても取得可能である。 (2019年度 VOL1 問1)
介護職員等特定処遇改善加算 Q&A	ホームページ等を通じた見える化については、情報公表制度を活用しないことも可能か。	ホームページ等を通じた見える化については、情報公表制度を活用しないこと	事業所において、ホームページを有する場合は、そのホームページを活用し、介護職員等特定処遇改善加算の取得状況、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表することも可能である。 (2019年度 VOL1 問3)
介護職員等特定処遇改善加算 Q&A	経験・技能のある介護職員に該当する介護職員がいなくても想定されるのか。その場合、月額8万円の賃金改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上となる者を設定・確保することは、必要か。	経験・技能のある介護職員に該当する介護職員がいなくても想定されるのか。その場合、月額8万円の賃金改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上となる者を設定・確保することは、必要か。	「勤続10年の考え方」については、勤続年数を計算するにあたり、同一法人のみだけでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算する、すでに事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案して対象とするなど、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。 (2019年度 VOL1 問4)
介護職員等特定処遇改善加算 Q&A	月額8万円の処遇改善を計算するに当たり、現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。	月額8万円の処遇改善を計算するに当たり、現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。	経験・技能のある介護職員については、勤続年数10年以上の介護福祉士を基本とし、各事業所の裁量において設定することとなり、処遇改善計画書及び実績報告書において、その基準設定の考え方について記載することとしている。今回、公費1000億円程度(事業費2000億円程度)を投じ、経験・技能のある介護職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うという介護職員等特定処遇改善加算の趣旨を踏まえ、事業所内で相対的に経験・技能の高い介護職員を「経験・技能のある介護職員」のグループとして設定し、その中で月額8万円の賃金改善となる者を設定することが基本となる。ただし、介護福祉士の資格を有する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要するなど、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合などは、この限りでない。なお、このような「経験・技能のある介護職員」のグループを設定しない理由についても、処遇改善計画書及び実績報告書に具体的に記載する必要がある。どのような経験・技能があれば「経験・技能のある介護職員」のグループに該当するかについては、労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要である。 (2019年度 VOL1 問5)
			月額8万円の処遇改善の計算に当たっては、介護職員等特定処遇改善加算にもよる賃金改善分で判断するため、現行の介護職員処遇改善加算による賃金改善分とは分けて判断することが必要である。 (2019年度 VOL1 問6)

加算・減算名	実 施 制	加算・減算	加算・減算適用要件
	<p>処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上かを判断するにあたっての賃金に含める範囲はどこまでか。</p>	<p>処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上かを判断するにあたっての賃金に含める範囲はどこまでか。</p>	<p>「経験・技能のある介護職員」のうち設定することとしている「月額8万円の処遇改善」又は「処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上」の処遇改善となる者に係る処遇改善後の賃金額については、手当等を含めて判断することとなる。なお、「月額8万円」の処遇改善については、法定福利費等の増加分も含めて判断し、処遇改善後の賃金「440万円」については、社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断する。 (2019年度 VOL1 問7)</p>
	<p>2019年度は10月から算定可能となるが、経験・技能のある介護職員について、処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上かを判断するにあたり、考慮される点はあるのか。</p>	<p>2019年度は10月から算定可能となるが、経験・技能のある介護職員について、処遇改善後の賃金が10月施行であることを踏まえ、2019年度の算定に当たっては、6月間又はそれ以下の期間の介護職員等特定処遇改善加算を加えても年収440万円以上を満たすことが困難な場合、12月間加算を算定していれば年収440万円以上とすることが見込まれる場合であっても、要件を満たすものとして差し支えない。 (2019年度 VOL1 問8)</p>	<p>処遇改善後の賃金が年収440万円以上とすることが原則であるが、介護職員等特定処遇改善加算が10月施行であることを踏まえ、2019年度の算定に当たっては、6月間又はそれ以下の期間の介護職員等特定処遇改善加算を加えても年収440万円以上を満たすことが困難な場合、12月間加算を算定していれば年収440万円以上とすることが見込まれる場合であっても、要件を満たすものとして差し支えない。 (2019年度 VOL1 問8)</p>
	<p>その他の職種(440万円)の基準を判断するにあたって、賃金に含める範囲はどこまでか。</p>	<p>その他の職種(440万円)の基準を判断するにあたって、賃金に含める範囲はどこまでか。</p>	<p>その他の職種(440万円)の基準については、手当等を含めて判断することとなる。なお、法定福利費等は含めない。 (2019年度 VOL1 問9)</p>
	<p>その他の職種(440万円)の基準についての非常勤職員の給与の計算はどのような行うのか。</p>	<p>その他の職種(440万円)の基準についての非常勤職員の給与の計算はどのような行うのか。</p>	<p>その他の職種(440万円)の基準についての非常勤職員の給与の計算に当たっては、常勤換算方法で計算し賃金額を判断することが必要である。 (2019年度 VOL1 問10)</p>
<p>介護職員等特定処遇改善加算 Q&amp;A</p>	<p>小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合に合理的な説明を求める例として、8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまでに事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合は挙げられているが、「一定期間」とはどの程度の期間を想定しているのか。</p>	<p>小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合に合理的な説明を求める例として、8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまでに事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合は挙げられているが、「一定期間」とはどの程度の期間を想定しているのか。</p>	<p>実際に月額8万円の改善又は年収440万円となる者を設定するにはこれまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、時間を要する可能性があるが、規程の整備等については適切に対応いただきたい。当該地域における賃金水準や経営状況等、それぞれ状況は異なることから、「一定期間」を一律の基準で定めることや計画を定めて一定の期間で改善を求めることは適切でない。 (2019年度 VOL1 問11)</p>
	<p>各グループの対象人数に関して、「原則として常勤換算方法による」とされているが、どのような例外を想定しているのか。</p>	<p>各グループの対象人数に関して、「原則として常勤換算方法による」とされているが、どのような例外を想定しているのか。</p>	<p>各グループにおける平均賃金改善額を計算するに当たっては、経験・技能のある介護職員及び他の介護職員については、常勤換算方法による人数の算出を求めている。一方で、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能であり、各事業所における配分ルールにも影響することも踏まえ、労使でよく話し合いの上、適切に判断されたい。 (2019年度 VOL1 問12)</p> <p>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。 (2019年度 VOL1 問13)</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
	実績報告に当たって、積算の根拠となる資料は「求められた場合には、提出できるようにしておく」とあるが、予め提出を求めても差し支えないか。		今後とも見込まれる厳しい介護人材不足の中、国会等でも介護事業所の事務負担・文書量の大幅な削減が強く求められている。過去の経緯等を踏まえ、特定の事業所に個別に添付書類の提出を求めることは差し支えないが、各事業所における賃金改善の方法や考え方については、処遇改善計画書及び実績報告書において記載を求めたり、また職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めらるものであり、更に詳細な積算資料（各職員の賃金額や改善額のリスト等）の事前提出を一律に求めることは想定していない。 (2019年度 VOL1 問14)
	介護職員等特定処遇改善加算については、法人単位の申請が可能とされているが、法人単位での取扱いが認められる範囲はどこまでか。		法人単位での取扱いについては、月額8万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上となる者を設定・確保・経験・技能のある介護職員、他の介護職員、その他の職種の設定が可能である。また、法人単位で月額8万円の処遇改善となる者等の設定・確保を行う場合、法人で一人ではなく、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。なお、事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、実態把握に当たりその合理的理由を説明することにより、設定の人数から除くことが可能である。なお、取得区分が(Ⅰ)、(Ⅱ)と異なる場合であっても、介護職員等特定処遇改善加算の取得事業所間においては、一括の申請が可能である(未取得事業所や処遇改善加算の非対象サービス事業所、介護保険制度外の事業所については一括した取扱いは認められない。) (2019年度 VOL1 問15)
介護福祉士等特定処遇改善加算 Q&A	介護福祉士の配置等要件(サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定していることとする要件。以下同じ。)については、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さないことにより、入居継続支援加算等を算定できない状況が状態化し、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(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。	特定加算(Ⅰ)の算定に当たっては、介護福祉士の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は、要件等を満たさないことにより、入居継続支援加算等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、当該状況が状態化し、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か月目より加算の算定できなくなるため、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。 (2019年度 VOL2 問1)	特定加算(Ⅰ)の算定に当たっては、介護福祉士の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は、要件等を満たさないことにより、入居継続支援加算等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、当該状況が状態化し、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か月目より加算の算定できなくなるため、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。 (2019年度 VOL2 問1)
	特定加算の区分の変更の届出に関する3か月間の経過措置について、訪問介護における特定事業所加算も同様の特例が認められるのか。		入居継続支援加算及び日常生活継続支援加算については、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さないことにより算定できない状況となった場合に、3か月間の経過措置を設けているものである。訪問介護については、特定事業所に加算(Ⅰ)又は(Ⅱ)の算定により介護福祉士の配置等要件を満たすことができることとしている。このため、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さず特定事業所加算(Ⅰ)が算定できなくなったとしても、特定事業所加算(Ⅱ)を算定し、特定加算(Ⅰ)を算定することが可能であるため、3ヶ月の経過措置の対象とはならない。なお、特定事業所加算(Ⅱ)を算定できない場合は、特定加算(Ⅱ)を算定することとなるため、変更の届出が必要である。 (2019年度 VOL2 問2)



加算・減算名	実施	加算・減算	加算・減算適用要件
	特定加算(Ⅰ)について、計画届出時点において、介護福祉士の配置等要件を満たさなければ算定できないのか。		原則、計画書策定時点において、サービス提供体制強化加算等を算定している等、介護福祉士の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、介護福祉士の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、介護福祉士の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。 (2019年度 VOL2 問3)
	介護予防・日常生活支援総合事業における訪問介護従前相当サービスについては、特定事業所加算がないと、特定加算(Ⅰ)を算定するにはどうすれば良いか。		「地域支援事業実施要綱」(一部改正：平成31年4月26日付老発0426第5号)において、「対象事業所が、併設の指定訪問介護事業所において特定事業所加算(Ⅰ)または(Ⅱ)を算定していることを要件とす」としており、当該要綱に基づいて対応された。 (2019年度 VOL2 問4)
	事業所において、介護プロフェッショナルキャリア段位制度を導入し、人事考課と連動している場合、職場環境等要件の「資質の向上」の取組を行っている事業所として取り扱って良いか。また、現行加算のキャリアパス要件を満たしたことになるのか。		介護プロフェッショナルキャリア段位制度については、現在、一般社団法人シルバークサービス振興会が介護事業所や施設等に勤務する介護職員の実践的な職業能力を評価、認定するという仕組みとして実施しているもの。そのため、この取組を行っている場合、現行加算のキャリアパス要件(Ⅱ)を満たし、また職場環境等要件の「資質の向上」の項目の一つである「研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動」の取組を行っているものとして取り扱う。(2019年度 VOL2 問5)
	情報公表制度の報告対象外でかつ事業所独自のホームページを有しない場合、見える化要件を満たすことができず、特定加算を算定できないのか。		見える化要件を満たすには、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していることを求めている。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用していることを原則求めているが、この制度の対象となっていない場合は、外部の者が閲覧可能な形で公表することが必要である。その手法としては、ホームページの活用に限らず、事業所・施設の建物内の入口付近など外部の者が閲覧可能な場所への掲示等の方法により公表することも可能である。(2019年度 VOL2 問7)
	特定加算(Ⅱ)の算定に当たっては、介護福祉士の配置等要件を満たす必要がないが、この場合であっても、経験・技能のある介護職員のグループを設定する必要があるのか。		介護福祉士の配置等要件は特定加算(Ⅰ)の算定要件である一方で、経験・技能のある介護職員のグループの設定等は事業所内における配分ルールとして設定しているものである。このため、特定加算(Ⅱ)を算定する場合であっても、経験・技能のある介護職員のグループの設定が必要である。なお、事業所の事情に鑑み経験・技能のある介護職員に該当する介護職員がいない場合の取扱いについては、2019年度介護報酬改定に関するQ&A Vol. 1)問5を参照されたい。 (2019年度 VOL2 問8)
介護職員等特定処遇改善加算 Q&A	2019年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol. 1)(平成31年4月12日)問6に「月額8万円の処遇改善を計算するに当たっては、現行の介護職員処遇改善加算による賃金改善分と分けて判断することが必要」とされているが、「役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上か」を判断するに当たっては、現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。		経験・技能のある介護職員のグループにおいて、月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金が年額440万円以上となる者(以下このQ&Aにおいて「月額8万円」の改善又は年収440万円となる者という。)を設定することを求めている。この年収440万円を判断するに当たっては、現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することが可能である。 (2019年度 VOL2 問9)

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
	<p>経験・技能のある介護職員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、「現に賃金が月額440万円以上の者がいる場合にはこの限りでない」とは、具体的にどのような趣旨か。</p>	<p>今回の特定加算については、公費1000億円(事業費2000億円程度)を投じ、リーダ一級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準(=440万円)を目指し、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・技能のある介護職員のグループ内に、既に賃金が月額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、特定加算の算定が可能である。</p>	<p>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。(2019年度 VOL2 問13)</p>
	<p>本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で介護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。</p>	<p>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210.5)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。</p>	<p>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。この場合においては、特定加算による賃金改善分について配分ルールを満たしていることを確認するため、実績報告書における賃金改善所要額、グループごとの平均賃金改善額等においては、特定加算による賃金改善額を記載のうえ、持ち出しにより更なる賃金改善を行った旨付記すること(改善金額の記載までは不要)。</p>
	<p>看護と介護の仕事を0.5ずつ勤務している職員がいる場合に、「経験・技能のある介護職員」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。</p>	<p>介護サービスや総合事業、障害福祉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。</p>	<p>勤務時間の全てでなく部分的であっても、介護業務を行っている場合は、介護職員として、「経験・技能のある介護職員」、「他の介護職員」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。(2019年度 VOL2 問16)</p>
	<p>他の職種に配分しない場合、計画書は空欄のままでもいいか。</p>	<p>他の職種に配分しない場合等においては、人数部分について、「0(ゼロ)」等と記載する等記入漏れと判断されることがないように入力されたい。</p>	<p>どのサービスからの収入かに関わらず、実際にその介護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 VOL2 問17)</p>
<p>介護職員等特定処遇改善加算 Q&amp;A</p>	<p>「役職者を除く全産業平均賃金(440万円)」とはどのような意味か。440万円を判断するにあたり、役職者は抜いて判断する必要があるのか。</p>	<p>特定加算の趣旨は、リーダ一級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指すものであり、その具体的な水準として、役職者を除く全産業平均の賃金である月額440万円の基準を定めているもの。月額440万円の基準を満たしているか判断するに当たっては、役職者であるかどうかではなく、事業所毎で設定された、経験・技能のある介護職員の基準に該当するか否かで判断されたい。(2019年度 VOL2 問19)</p>	<p>計画書における賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件に変更が生じた場合は、必要な届出を行うこととなる。(2019年度 VOL2 問21)</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
	<p>2019年度介護報酬改定に関するQ&amp;A(Vol.1)(平成31年4月12日)問15で、法人単位での取扱いは触れられているが、法人単位で配分ルールを設定した場合、計画書の提出等はどのような取扱いとなるのか。</p>		<p>法人単位で配分ルールを設定し処遇改善を行う場合であっても、「介護職員等特定処遇改善加算」に関する基本的考え方に並びに事務処理手順及び様式例の提示について(平成31年4月12日老発0412第8号厚生労働省老健局長通知)(4)の複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業所等の特例に基づき、指定権者毎に申請が必要である。 (2019年度 VOL3 問1)</p>
	<p>共生型サービスを提供する事業所において、特定処遇改善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、介護サービスのみに設定する必要があるのか。</p>		<p>介護保険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、介護保険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は、その旨説明すること。また、介護サービスと障害福祉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る。 (2019年度 VOL4 問12)</p>
	<p>「月額8万円以上」又は「年収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・技能のある介護職員が、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「年収440万円以上」の改善を行わなくてはならないか。</p>		<p>特定処遇改善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・技能のある介護職員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、介護職員処遇改善実績報告書・介護職員等特定処遇改善実績報告書の「④月額8万円又は改善後の賃金が年収440万円となった者&lt;特定&gt;」欄の「その他」に記載することを想定している。 (2019年度 VOL4 問15)</p>
<p>介護職員等特定処遇改善加算 Q&amp;A</p>	<p>特別養護老人ホームの併設の短期入所生活介護(ショート)と空床のシヨートをそれぞれ提供している事業所において、利用者が月の途中で、併設のシヨートから空床のシヨートに移動した場合、当該月の特定処遇改善加算の区分はどのように取扱うのか。</p>	<p>特別養護老人ホームの併設の短期入所生活介護(ショート)と空床のシヨートをそれぞれ提供している事業所において、利用者が月の途中で、併設のシヨートから空床のシヨートに移動した場合、当該月の特定処遇改善加算の区分はどのように取扱うのか。</p>	<p>原則、それぞれのシヨートで満たす特定処遇改善加算の加算区分を取得することとなるが、介護福祉士の配置等要件が異なることにより、特定処遇改善加算の区分がⅡからⅠに変わる場合に加え、特定処遇改善加算の区分がⅠからⅡに変わる場合についても、当該月に限り、特定処遇改善加算Ⅰを引き続き算定することが可能である。 (2019年度 VOL4 問16)</p>
	<p>介護サービスと障害福祉サービス等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介護職員の賃金総額はどのように計算するのか。</p>		<p>介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書に、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であり、同一法人において介護サービスと障害福祉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、介護サービス事業所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。 (2019年度 VOL4 問17)</p>

加算・減算名	実施制	加算・減算	加算・減算適用要件
	<p>「9 処遇改善加算等の取得要件の周知・確認等について」の「(3)労働法規の遵守について」において、「労働基準法等を遵守すること」とされているが、訪問介護員の移動時間については、労働基準法（昭和22年法律第49号）上、労働時間に該当すると考えるかどうか。</p>	<p>特定加算の介護職員間の平均の賃金改善額の配分ルールが見直されたこととあるが、具体的な取扱い はどのようになるのか。</p>	<p>貴見のとおり。「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」（平成16年8月27日付け基発第0827001号）において、「移動時間とは、事業場、集合場所、利用者の相互間を移動する時間をいい、この移動時間については、使用者が、業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当するものである」とされている。</p> <p>（2019年度 VOL4 問18）</p>
	<p>事業所内での配分方法を定めるにあたり、「他の介護職員」を設定せず、「経験・技能のある介護職員」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。</p>	<p>特定加算の介護職員間の平均の賃金改善額の配分ルールが見直されたこととあるが、具体的な取扱い はどのようになるのか。</p>	<p>特定加算について、事業所内での より柔軟な配分を可能とする観点から、平均賃金改善額について、「経験・技能のある介護職員」は、「その他の介護職員」と比較し、「2倍以上」から「より高くすることに見直すものである。これに伴い、配分ルールの見直しを行う場合は、労使でよく話し合いの上、設定されたい。なお、「月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額 440 万円以上」の者は、引き続き設定する必要があることに留意されたい。</p> <p>（令和3年度 VOL1 問16）</p>
	<p>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介護職員の賃金改善額を上回らない場合等はこの限りでないこと。」とは、どのような意味か。</p>	<p>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介護職員の賃金改善額を上回らない場合等はこの限りでないこと。」とは、どのような意味か。</p>	<p>事業所毎に、「経験・技能のある介護職員」のグループを設定することが必要であるが、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、当該事業所で働く介護職員全てが、「経験・技能のある介護職員」であると認められる場合には、「経験・技能のある介護職員」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・技能のある介護職員」の平均賃金改善額が、「その他の職種」の平均賃金改善額の 2倍 より高いことが必要である。</p> <p>（令和3年度 VOL1 問17）</p>
	<p>介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業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2人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 1:1:0.5はどのような取扱いとなるのか。</p>	<p>介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業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2人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 1:1:0.5はどのような取扱いとなるのか。</p>	<p>特定加算については、介護職員の処遇改善という趣旨を損なわない程度で、介護職員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、他の介護職員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介護職員の平均賃金額を上回らない場合には、柔軟な取扱いを認め、同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。なお、その他の職種全体では他の介護職員の平均賃金額を上回る場合であっても、その他の職種のうち、他の介護職員の平均賃金額を上回らない職種については、当該職種に限り、他の介護職員と平均賃金改善額が等しくなるまでの改善を行うことも可能である。</p> <p>（令和3年度 VOL1 問18）</p> <p>事業所において、介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に行っており、同一の就業規則等が適用される等労務管理が同一と考えられる場合には、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一配分ルールを適用することにより、特定加算の算定が可能である。</p> <p>（令和3年度 VOL1 問19）</p>

加算・減算名	実体制	加算・減算	加算・減算適用要件
介護職員等特定処遇改善加算 Q&A	職場環境等要件について、届出に係る計画の期間中に実施する処遇改善の内容を全ての職員に周知していることとあるが、毎年度新たな取組を行わなければならないのか。	見える化要件について、令和3年度は算定要件とされないとあるが、令和3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。	<p>介護職員等特定処遇改善加算における職場環境等要件については、「入職促進に向けた取組」、「算賃の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の推進」及び「やりがい・働きがいの醸成」について、それぞれ1つ以上（令和3年度は、6つの区分から3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上）の取組を行うことが必要である。職場環境等要件については、令和3年度改定において、計画期間における取組の実施が求められることとされたが、これは毎年度新たな取組を行うことまで求めるものではなく、前年度と同様の取組を当該年度に行うことで、当該要件を満たすことも可能であること。（令和3年度 VOL1 問20）</p> <p>当該要件については、処遇改善加算及び特定加算の取得状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容に関する公表を想定しているため、令和3年度においては要件としては求めず、令和4年度からの要件とする予定。（令和3年度 VOL1 問21）</p>
2019年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.4）（令和2年3月30日）問4	において、「これにより難しい合理的な理由がある場合」の例示及び推計方法が示されているが、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。	2019年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.4）（令和2年3月30日）問4において、「これにより難しい合理的な理由がある場合」の例示及び推計方法が示されているが、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。	<p>賃金改善の見込額と前年度の介護職員の賃金の総額との比較については、改善加算及び特定加算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、前年度の介護職員の賃金の総額が基準額として適切でない場合は、「これにより難しい合理的な理由がある場合」に該当するものである。このような場合は、推計方法について、例えば、前年度の介護職員の賃金の総額は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 退職者については、その者と同職であった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</li> <li>— 新規採用職員については、その者と同職であった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。</li> </ul> <p>具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— 勤続10年の者が前年度10人働いていたが、前年度末に5人退職し</li> <li>— 勤続1年目の者を今年度当初に5人採用した場合には、</li> <li>— 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、</li> <li>— 勤続10年の者は5人在籍しており、</li> <li>— 勤続1年の者は15人在籍していたものとして、</li> </ul> <p>賃金総額を推計することが想定される。（令和3年度 VOL1 問22）</p>
処遇改善計画書において「その他」の職種（C）には、賃金改善前の賃金が既に年額440万円を上回る職員の賃金を含まないこと。」との記載があるが、年額440万円を上回る職員は、「前年度の一月当たりの常勤換算職員数」についてどのような取り扱おうのか。	処遇改善計画書において「その他」の職種（C）には、賃金改善前の賃金が既に年額440万円を上回る職員の賃金を含まないこと。」との記載があるが、年額440万円を上回る職員は、「前年度の一月当たりの常勤換算職員数」についてどのような取り扱おうのか。	2019年度介護報酬改定に関するQ&A（vol.1）（平成31年4月13日）問13のとおり、平均賃金額の計算における母集団には、賃金改善を行う職員に加え、賃金改善を行わない職員も含めることとしており、年額440万円を上回る職員も、「前年度の一月当たりの常勤換算職員数」に含めることとなる。（令和3年度 VOL1 問23）	

加算・減算適用要件	
加算・減算	実体制
<p>加算・減算</p> <p>処遇改善計画書の作成時には、特定加算の平均的賃金改善額の配分ルールを満たしており、事業所としても適切な配分を予定していたものの、職員の急な退職等によりやむを得ず、各グループに対して計画書通りの賃金改善を行うことができなくなった結果、配分ルールを満たすことができなかつた場合、どのような取扱いとすべきか。</p>	<p>職員の退職等のやむを得ない事情により、配分ルールを満たすことが困難になった場合は、実績報告にあたり、合理的な理由を求めるとすること。(令和2年度実績報告書においては、申出方法は問われないが、令和3年度においては、「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」令和3年3月16日老発0316第4号でお示した実績報告書(様式3-1の「⑥その他」に記載された)。</p> <p>なお、その場合でも、特定加算による収入額を上回る賃金改善が必要である。(令和3年度 VOL1 問24)</p>
<p>介護福祉士の配置等要件について、喀痰吸引を必要とする利用者の割合について要件を満たさないことにより、入居生活継続支援加算や日常生活継続支援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は、変更の届出を行うこととされているが、喀痰吸引を必要とする利用者の割合 以外にどの要件が認められるのか。</p>	<p>入居継続支援加算及び日常生活継続支援加算における喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件に加え、日常生活継続支援加算の新規入所者の要介護度や認知症日常生活自立度に係る要件が含まれるものである。(令和3年度 VOL1 問22)</p>
<p>介護職員等ベースアップ等支援加算</p>	<p>厚生労働大臣が定める基準(平成27年厚生労働省告示第95号)に適合している介護職員の賃金の改善等を実施しているものとして都道府県知事に届出た指定訪問介護事業所が、利用者が、利用者に対し、指定訪問介護を行った場合。</p> <p>平成27年厚生労働省告示第95号4の3&gt;</p> <p>イ 介護職員その他の職員の賃金改善について、賃金改善に要する費用の見込額が介護職員等ベースアップ等支援加算の算定見込額を上回り、かつ、介護職員及びその他の職員のそれぞれの見込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に充てる賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。</p> <p>ホ 訪問介護費における介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅳ)までのいずれかを算定していること。</p>
<p>介護職員等ベースアップ等支援加算の取扱いに做らばよいか。</p>	<p>意見のとおり。</p> <p>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、介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&amp;A vol.1(1~4)を参照すること。(令和5年度 VOL1 問1)</p>

加算・減算名	実施	加算・減算	加算・減算適用要件
介護職員等ベースアップ等支援加算 Q&A	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、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。		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27年厚生労働大臣告示第95号)において、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ず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、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。(令和5年度 VOL2 問1)
外部サービス利用型特定施設入居者生活介護			
人員基準欠如減算	減算	70/100	介護職員の員数が厚生労働大臣が定める基準(平成12年厚生省告示第27号)に該当する場合 <平成12年厚生省告示第27号5> □ 外部サービス利用型特定施設従業者の員数が、指定居宅サービスの4に定める員数を置いていないこと。
障害者等支援加算	○	1日につき 20単位	養護老人ホームである外部サービス利用型特定施設において、厚生労働大臣が定める者(平成21年厚生労働省告示82号)に対して基本サービスを行った場合 <平成21年厚生労働省告示第82号1> 知的障害又は精神障害を有する利用者であって、これらの障害の状況により、指定居宅サービス基準第192条の2に規定する基本サービスの提供に当たって特に支援を必要とするもの