

Q 1

届出に必要な書類は何か

A 1

県ホームページの「届出に係る添付書類等について」に記載しているとおりです。

なお、「複数の事業所をまとめて届け出る場合」の⑥別紙様式2（添付書類2）「都道府県状況一覧表」と⑦別紙様式2（添付書類3）「市町村一覧表」は、他都道府県の事業所との間で加算額をやり取りしている場合のみ提出が必要となります。また、⑩の特別な事情に係る届出書は、別紙様式6に記載された特別な事情がなければ提出は不要です。

Q 2

別紙様式2「介護職員処遇改善計画書」の（1）④の「賃金改善の見込額」はどのように計算するのか。

また、ii）「加算を算定しない場合（元々の賃金水準）の賃金の総額」とはどういう意味か。

A 2

平成27年度に在籍が見込まれる職員について、平成27年度に加算を原資として賃金改善を行った後の賃金総額の見込と、「介護職員処遇改善交付金」や「介護職員処遇改善加算」を申請又は届出る以前の賃金水準（規程）を用いた場合の賃金総額の見込を比較して、その差が賃金改善の見込額になります。

（例）（注）：ここでは分かりやすいように一か月の賃金を例としていますが、様式には12カ月分（4月～3月）の総額を記入してください。

A 加算・交付金をも らう前の水準	基本給		加算手当	通勤手当	賞与	一時金	小計	
	勤続年数	1～3年	15 万円	万円	2 万円	3 万円	万円	20 万円
	勤続年数	4～6年	18 万円	万円	2 万円	5 万円	万円	25 万円
	勤続年数	7～11年	21 万円	万円	2 万円	7 万円	万円	30 万円
	勤続年数	12～16年	23 万円	万円	2 万円	9 万円	万円	34 万円
	勤続年数	17年以上	25 万円	万円	2 万円	12 万円	万円	39 万円
	計		102	0	10	36	0	
					合計	148 万円		

◎加算を用いて、基本給を1万円UP、加算手当、一時金を創設

※加算を用いて、基本給と1万円以上加算手当、一時金を加算								
B H27年度の賃金 水準	基本給		加算手当		通勤手当	賞与	一時金	小計
	勤続年数	1～3年	16 万円	1 万円	2 万円	3 万円	1 万円	23 万円
	勤続年数	4～6年	19 万円	2 万円	2 万円	5 万円	2 万円	30 万円
	勤続年数	7～11年	22 万円	3 万円	2 万円	7 万円	3 万円	37 万円
	勤続年数	12～16年	24 万円	4 万円	2 万円	9 万円	4 万円	43 万円
	勤続年数	17年以上	26 万円	5 万円	2 万円	12 万円	5 万円	50 万円
	計		107	15	10	36	15	
						合計	183 万円	

		H27年度 見込の人数	A 元々の水準	B H27の水準	B－A	
H27年度の介護 職員（見込）	勤続年数	1～3年	1名	20 万円	23 万円	3 万円
	勤続年数	4～6年	1名	25 万円	30 万円	5 万円
	勤続年数	7～11年	1名	30 万円	37 万円	7 万円
	勤続年数	12～16年	1名	34 万円	43 万円	9 万円
	勤続年数	17年以上	1名	39 万円	50 万円	11 万円
				148	183	35 万円

賃金改善の見込額

Q 3

別紙様式2「介護職員処遇改善計画書」の太枠内「加算（Ⅰ）の上乗せ相当分を用いて計算する場合」の⑤「平成27年度介護職員処遇改善加算の見込額（加算（Ⅰ）と加算（Ⅱ）の比較）」、⑥「賃金改善の見込額」はどのように計算するのか。

また、iv）「従来の加算（Ⅰ）を取得した場合の前年度の賃金の総額（見込額）」とはどういう意味か。

A 3

新加算（Ⅰ）を取得する場合は、別紙様式2「介護職員処遇改善計画書」の③及び④の記載に代えて太枠内の⑤⑥を記載し、提出することができます。（どちらの選択も可能）

⑤の「平成27年度介護職員処遇改善加算の見込額」については、新加算（Ⅰ）と新加算（Ⅱ）の差の加算率（訪問介護であれば「新加算Ⅰ」8.6%－「新加算Ⅱ」4.8%＝3.8%）を、平成27年度の介護報酬の見込に乘じた金額を記載することになります。

⑥の「iv）従来の加算（Ⅰ）を取得した場合の前年度の賃金の総額（見込額）」については、平成27年度に在籍が見込まれる職員の、平成26年度の賃金水準（旧加算Ⅰの加算額を原資とした賃金改善額を含んだ賃金水準）（規程）を用いた場合の賃金総額の見込額になります。

（例）

（注）：ここでは分かりやすいように一か月の賃金を例としていますが、様式には12カ月分（4月～3月）の総額を記入してください。

◎H26年度：加算を用いて、加算手当を創設

A H26年度の賃金水準	基本給			加算手当	通勤手当	賞与	一時金	小計
	勤続年数	1～3年	15万円	1万円	2万円	3万円	0万円	21万円
	勤続年数	4～6年	18万円	2万円	2万円	5万円	0万円	27万円
	勤続年数	7～11年	21万円	3万円	2万円	7万円	0万円	33万円
	勤続年数	12～16年	23万円	4万円	2万円	9万円	0万円	38万円
	勤続年数	17年以上	25万円	5万円	2万円	12万円	0万円	44万円
計			102	15	10	36	0	
合計								163万円

◎H27年度：加算を用いて、さらに、基本給を1万円UP、一時金を創設

B H27年度の賃金水準	基本給			加算手当	通勤手当	賞与	一時金	小計
	勤続年数	1～3年	16万円	1万円	2万円	3万円	1万円	23万円
	勤続年数	4～6年	19万円	2万円	2万円	5万円	2万円	30万円
	勤続年数	7～11年	22万円	3万円	2万円	7万円	3万円	37万円
	勤続年数	12～16年	24万円	4万円	2万円	9万円	4万円	43万円
	勤続年数	17年以上	26万円	5万円	2万円	12万円	5万円	50万円
計			107	15	10	36	15	
合計								183万円

			H27年度 見込の人数	A H26の水準	B H27の水準	B－A
H27年度の介護 職員（見込）	勤続年数	1～3年	1名	21 万円	23 万円	2 万円
	勤続年数	4～6年	1名	27 万円	30 万円	3 万円
	勤続年数	7～11年	1名	33 万円	37 万円	4 万円
	勤続年数	12～16年	1名	38 万円	43 万円	5 万円
	勤続年数	17年以上	1名	44 万円	50 万円	6 万円
				163	183	20 万円

賃金改善の見込額

なお、⑥の「iv）従来の加算（I）を取得した場合の前年度の賃金の総額（見込額）」に、前年度に実際に支払った賃金総額を入れてしまうと、前年度の人数と異なる場合に賃金改善の見込額が正しく出せなくなるので、お間違えないようお願いします。

（誤った例）

（注）：ここでは分かりやすいように一か月の賃金を例としていますが、様式には12カ月分（4月～3月）の総額を記入してください。

◎H26年度：加算を用いて、加算手当を創設

H26年度：加算と活用費、加算手当と創設								
A H26年度の賃金 水準	基本給			加算手当	通勤手当	賞与	一時金	小計
	勤続年数	1～3年	15 万円	1 万円	2 万円	3 万円	0 万円	21 万円
	勤続年数	4～6年	18 万円	2 万円	2 万円	5 万円	0 万円	27 万円
	勤続年数	7～11年	21 万円	3 万円	2 万円	7 万円	0 万円	33 万円
	勤続年数	12～16年	23 万円	4 万円	2 万円	9 万円	0 万円	38 万円
	勤続年数	17年以上	25 万円	5 万円	2 万円	12 万円	0 万円	44 万円
計			102	15	10	36	0	
						合計	163 万円	

◎H27年度：加算を用いて、さらに、基本給を1万円UP、一時金を創設

B H27年度の賃金 水準		基本給		加算手当	通勤手当	賞与	一時金	小計	
		勤続年数	1～3年	16 万円	1 万円	2 万円	3 万円	1 万円	23 万円
		勤続年数	4～6年	19 万円	2 万円	2 万円	5 万円	2 万円	30 万円
		勤続年数	7～11年	22 万円	3 万円	2 万円	7 万円	3 万円	37 万円
		勤続年数	12～16年	24 万円	4 万円	2 万円	9 万円	4 万円	43 万円
		勤続年数	17年以上	26 万円	5 万円	2 万円	12 万円	5 万円	50 万円
計		107		15	10	36	15		
合計							183 万円		

◎H26年度から人数が減った場合

H27年度の介護 職員（見込）	勤続年数	H26年度 人数（実績）		H27年度 見込の人数		A H26の水準	B H27の水準	B－A
		1～3年	2 名	1 名	1 名	42 万円	23 万円	-19 万円
	勤続年数	4～6年	1 名	1 名	1 名	27 万円	30 万円	3 万円
	勤続年数	7～11年	1 名	1 名	1 名	33 万円	37 万円	4 万円
	勤続年数	12～16年	1 名	1 名	1 名	38 万円	43 万円	5 万円
	勤続年数	17年以上	1 名	1 名	1 名	44 万円	50 万円	6 万円
			184		183			-1 万円

賃金改善の見込額が少なくなりすぎる

◎H26年度から人数が増えた場合

H27年度の介護 職員（見込）	勤続年数	H26年度 人数（実績）		H27年度 見込の人数		A H26の水準	B H27の水準	B－A
		1～3年	0 名	1 名	1 名	0 万円	23 万円	23 万円
	勤続年数	4～6年	1 名	1 名	1 名	27 万円	30 万円	3 万円
	勤続年数	7～11年	1 名	1 名	1 名	33 万円	37 万円	4 万円
	勤続年数	12～16年	1 名	1 名	1 名	38 万円	43 万円	5 万円
	勤続年数	17年以上	1 名	1 名	1 名	44 万円	50 万円	6 万円
			142		183			41 万円

賃金改善の見込額が多くなりすぎる

Q 4

別紙様式2「介護職員処遇改善計画書」の(1)⑦賃金改善実施期間は、平成27年4月から平成28年3月にしなければならないのか。

A 4

介護職員処遇改善交付金を取得していた施設・事業所で、賃金改善実施期間を「5月～4月」や「6月～5月」としていた場合は、原則として、「5月～4月」や「6月～5月」を賃金改善実施期間とすることになります。

賃金改善期間を「5月～4月」や「6月～5月」としてきた施設・事業所が、平成27年度から「4月～3月」にしてしまうと、賃金改善期間が平成26年度加算と重複することになり、どちらの年度に受けた加算を使用したか確認することが困難になるので認められません。

Q 5

(2)キャリアパスの要件で、要件Ⅰと要件Ⅱを具体的に教えてほしい。

A 5

「要件Ⅰ」は、

- ①職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めていること。
- ②職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めていること。
- ③就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての介護職員に周知していること。

- ① 介護福祉士等の「資格要件」、「経験年数」、「介護技術」、「研修受講歴」、「過去に従事した職務内容」、「非正規から正規雇用」など、任用に当たっての要件を定めます。
- ② 職務や職能に応じた等級を用いた基本給や、役職、資格、能力、経験又は職務内容等に応じた手当等を、実際に賃金体系に定め、具体的な金額を示した上で明確化します（一時金等の臨時的なものを除く）。
- ③ 就業規則や賃金規定で、明確な根拠規定を書面で整備していれば、その内容をすべての介護職員に周知します。

就業規則や賃金規定で整備していなければ、それに代わる書類を別途整備し、同じくすべての介護職員に周知します。

参考：要件Ⅰを取得する場合は、「任用要件」「賃金体系」を整備した書面の添付が必要。

ただし、他に提出する就業規則等や賃金規程等で確認できる場合は省略可。

「要件Ⅱ」は、

要件Ⅰによりがたい場合（※）に、④⑤を満たせばよいものです。

ただし、「新加算Ⅰ」を取得する場合は、要件Ⅰと要件Ⅱの双方を満たすことが必要です。

※：「よりがたい」理由としては、「少人数の事業所でありポストが限られていることからキャリアパスの概念を賃金体系に当てはめることが困難である」「現在人事給与体系の整備中」等を想定。

- ④ 介護職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標を設定し、
- ⑤ ④の実現に向けての具体的な取り組み内容として以下のア、イのいずれかを行うこと。
- ア 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。
- イ 資格取得のための支援を実施し、その内容を記載すること。

④介護職員（可能な限り全職員）の意見を聴く機会（例えば、メール等による意見募集を行う等）を設けるように配慮した上で、資質向上のための目標（※）を設定します。

※目標の例

- ・利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、介護職員が技術、能力（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。
- ・事業所全体での資格等（介護福祉士、介護職員初任者研修・実務者研修）の取得率を向上。

ア 資質向上のための計画を作成し（特に様式や基準等はなく、事業者の運営方針等に応じて適切に作成）、その内容に沿って、研修機会の提供又は技術指導等（OJT「職場内教育」、OFF-JT「職場外教育」等）を実施するとともに、個別面談や、自己評価に対して先輩職員、サービス担当責任者、ユニットリーダー、管理者等が評価を行うなど、介護職員の能力評価を行うこと。

イ 資格取得のための支援（※）を実施し、その内容を記載すること。

※ 研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費・受講料等）の援助等

参考：アを選択する場合には、添付資料として「資質向上のための計画書」の提出が必要。

Q 6

（2）キャリアパスの要件で、これまで小規模事業所でポストが限られていることからキャリアパスの概念を賃金体系に当てはめることが困難という理由で、要件Ⅰの全ての条件を満たすことができず、要件Ⅱを取得してきた。平成27年度は、このようなやむを得ない事情があっても「新加算Ⅰ」を認めてもらえないのか。

A 6

「新加算Ⅰ」の要件は、要件Ⅰと要件Ⅱの双方を満たし、かつ、平成27年4月1日以降に「職場環境等要件」を1つ以上実施することが必須であるので、要件Ⅰのすべての条件が満たせない以上は、「新加算Ⅰ」を取得することはできません。