

介護職員処遇改善加算に関する留意事項

*賃金改善実施期間について

賃金改善実施期間とは、加算の収入を充当して実際に、介護職員の賃金改善を行う（賃金を支払う）期間の事であり、原則4月（年度の途中で加算の算定を受ける場合は、その算定を受けた月）から翌年の3月までの最長12カ月間となります。

賃金改善実施期間は、次の条件をすべて満たす期間の中から設定できます。

- (1) 賃金改善実施期間の長さは、加算の算定月数と同じ月数であり、連続する期間であること。
- (2) 賃金改善実施期間の最初の月は、最初のサービス提供月以降の月であること。
- (3) 賃金改善実施期間の最後の月は、最終の加算の支払いのあった月の翌月以前であること。

*加算の総額（収入）と賃金改善所要額（支出）について

介護職員処遇改善加算は、介護職員処遇改善計画書に記載した賃金改善実施期間内において**介護職員の賃金改善に要する額（賃金改善所要額）**が、**加算の総額を上回ることが、算定要件**となっています。

そのため、事業者は、毎月の介護報酬（加算）の請求の際には、当該加算による収入を把握し、計画書に定めた賃金改善実施期間内に介護職員に対する賃金改善を行い、**必ず賃金改善所要額が加算の総額を上回るように注意してください。**

（例）令和2年度の介護職員処遇改善加算の**賃金改善実施期間を令和2年4月から令和3年3月まで**と設定している場合

- | | |
|---------------------------------|--------|
| ・加算を算定する最後のサービス月 | 令和3年3月 |
| ・3月サービス提供分に係る国保連に対する介護報酬（加算）請求月 | 令和3年4月 |
| ・上記に係る介護報酬（加算）の国保連からの支払月 | 令和3年5月 |

この場合、加算の支払月である5月時点では、既に賃金改善実施期間（3月）が終了してしまっているため、この分は賃金改善に充当できません。**令和3年3月までの加算の収入をあらかじめ見越した上で、賃金改善実施期間内（3月末）までに賃金改善を終了できるよう注意してください。**

なお、**賃金改善実施期間を令和2年6月から令和3年5月まで**と設定している場合は、5月末まで賃金改善を実施することができます。

*賃金改善の方法

加算額をどのように配分し賃金改善を行うかは、事業所（法人）の判断に委ねられています。よって、対象となるすべての介護職員の賃金改善を行わなければ、加算を受けられないということはありません。ただし、どのような賃金改善を行うかについては、すべての介護職員に周知する必要があります。

また、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すので、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してください。

非正規職員から正規職員への昇格は、賃金改善以外の処遇改善にあたり、本加算の改善額にはなりません。非正規職員の期間中は、非正規職員の賃金水準より改善した金額を、正規職員の期間中は正規職員の賃金水準より改善した金額を、賃金改善額として計上することができます。

賃金改善対象となるもの・・・基本給（ベースアップ、定期昇給）、諸手当、賞与（一時金）

※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。

賃金改善対象とならないもの・・・福利厚生費、退職手当、交通費、研修費用、資格取得費用、
物品購入費用等

*対象者の範囲について

指定基準上の訪問介護員等、介護職員、指定（介護予防）小規模多機能型居宅介護従事者（看護師、准看護師として配置されている者を除く。）又は（介護予防）指定認知症対応型共同生活介護の介護従事者として勤務した者が対象であり、他の職種のみに従事しているものは対象となりません。

看護職員、生活相談員、その他の職種で、当該事業所等において人員基準に定められた必要人員以上に配置しており、かつ、業務の支障がない範囲で介護職員と兼務している場合、その介護業務に従事している実績がある職員は対象となります。（勤務形態等で明確に定めている必要があります。）

法人の役員であっても、介護職員の業務に従事している実績があり、その対価として支給されている金銭が役員報酬ではなく「給与」として支払われている場合は、加算の対象者となります。ただし、勤務表、雇用契約書等において、上記要件を満たしていることが客観的に判断できる必要があります。