

「介護職員処遇改善交付金について」に関する Q&A【山梨県】

1 賃金改善の方法等

(問1) 事業者がロング・ショート・デイとあった場合は、それぞれの職員に対して交付率の区分毎に支払ってもよいのか。または、交付金を合計して職員数で割って一律で支払うのがよいのか？

(答)

国は全職員に対して一律に支給しなくてもよいとしています。

(問2) 一時金支給対象者は、介護職員全員に支給するのではなく法人で決めた対象者でよいのか。(例えば、支給日に対して入社5年の者には支給し、入社1週間の者には支給しないなど)

(答)

国は職員に対して一律に支給しなくてもよいとしていますが、法人として改善計画を作成し、職員に周知する必要があるため、合理的な説明がつく方法としてください。

(問3) 正規職員のボーナスを雇用契約以上の額を支給した場合、増額分は賃金改善額の対象となりますか。

(答)

お見込みのとおりです。

ただし、介護職員の入れ替え等で具体的にどの部分を賃金改善分とするかは明確に区分できないことがありますので注意が必要です。長寿社会課までご相談ください。

(問4) 一時金の支給をする際、勤務時間によって交付金額に差をつけることは可能か。また、勤務時間数の多いヘルパーだけに手当を支給するのは可能か。

(答)

お見込みのとおりです。

(問5) 年度末の一時金を検討しているが、全介護職員同金額支給(税引き前)とするのか、能力制として(税引き前)金額に差があってもよいのか。

(答)

職員毎の支給金額は差があっても構いません。なお、賃金改善の方法等については、職員に周知する必要があります。

(問6) 同一法人で事業所を複数運営しているため、各事業所の交付金を合算して、介護職員処遇改善に充当し、その金額が法人として交付額を上回っている場合は問題ないでしょうか。

(答)

お見込みとおり。交付金申請は、事業所毎あるいは同一法人の複数の事業

者で行うこととしているので、処遇改善計画もその申請単位で作成し処遇改善に取り組むこととなります。

(問7) 短時間勤務者には支給しないこととしてよいか。また支給額は、職員毎差をつけてもよいか。

(答)

職員毎の支給の有無及び支給額に差があることも構いません。

なお、賃金改善の方法は、処遇改善計画を掲示する等、職員に周知する必要があります。

(問8) 老健入所系 1.5%、老健通所リハ 1.7%で試算し、当該介護従事者数で割ると、入所系 16,000 円、通所リハ 5,000 円になるが合算してよいのか。また、一人当たり 15,000 円を超えてよいか。

(答)

賃金改善の方法は、各サービスごとに行っても、合わせて行っても差し支えありません。また、15,000 円を超えることも可能です。

なお、賃金改善については、処遇改善計画書を事業者内に掲示する等、職員に周知してください。

(問9) 訪問介護事業所のヘルパーの職務・雇用形態・ケア時間等によって支給金額に差をつけることは可能か。勤務時間数の多いヘルパーのみ手当を支給することは可能か

(答)

可能です。貴事業所の賃金改善計画を全職員に周知した上で、支給してください。

(問10) 各職員に格差をつけ、賃金引き上げをする場合の査定方法について教えてください。(経験年数、役職、人事考課制度等)

(答)

貴事業者内の就業規則、給与規程等に基づいて行ってください。なお、賃金改善計画については、事業所内に掲示する等適切な方法で全職員に周知してください。

(問11) 交付金を職員の増員による業務負担軽減に用いた後、残りの金額を配分する方法も検討しているが、これでもよいか。

(答)

新規に増員した職員であっても、その職員の賃金のうち交付金を充当する部分を明確にすることとしています。「交付金を充当する部分」については、説明会資料のQ & AのP 6の問20を参考にしてください。

(問12) 10月から2月までの賃金改善期間中であれば、その期間中に5回支給ではなく、3回とか1回にまとめて支給できるか。

(答)

お見込みどおり。

(問13) 通所介護と訪問介護事業所とを合算した交付金額を按分して職員に支給してよろしいか。また、支給額は一定額でなくてよいか。

(答) お見込みどおり

(問14) 一時金での支給を考えているが、毎月の支給でなくてもよいか。

(答)

お見込みどおり。

(問15) 複数サービス事業所を運営している場合、法人単位での申請及び実績報告が可能とのことだが、この場合、県内の事業所間で交付金移動が発生することもあるがこれは問題ないと理解してよろしいか。

(答)

お見込みどおり。

(問16) 処遇改善内容において次のような内容が含まれていても問題ないか。非常勤職員のうち、月あたりの労働時間の少ない職員は交付対象外とする。一部の職員しか該当しない手当の増額(配偶者手当等) 手当の新設を行う。

(答)

お見込みどおり。

ただし、処遇改善計画の作成をし、全職員に対して周知する必要があります。

(問17) 当社での賃金は、介護給付サービスの他、障害者支援及び保険外の当社の独自サービスに対する賃金も含めて支給している。H20.10 から H21.3 月の賃金の算出は、介護給付サービスに対してのみの賃金算出が必要となるのか。賃金算出を行う場合は、どのような考えで行えばよろしいか。

(答)

お見込みどおり。

基準とすべき賃金の算出について、国から明示された算定方法はありませ

ん。
従いまして、賃金改善額についても同様に各自ご判断頂くしかありません。賃金改善額の算定が容易で、経理事務上の負担が少ないのは、月額で支給する手当の新設・増額、一時金による方法と考えられます。また、一時金以外のその他の方法で賃金改善を計画する場合は、長寿社会課までご相談ください。

(問18) 対象外職員が介護職員を兼務の場合は、1人と扱ってよいのか。あるいは、申請上の介護職員としての時間のみの算定となるのか。

(答)

介護業務に従事する勤務時間数が正規職員に比べて少ない職員(兼務職

員・パート職員)に正規職員と同一の賃金改善を行うことができるかという趣旨の質問かと解されるが、この場合、正規職員と同一の賃金改善を行うことは可能です。

(問 19) 現在、年 2 回賞与を出しているが、交付金による一時金の支給を年度末の 1 回としてもよろしいか。

(答)

お見込みどおり。

なお、一時金の支給を年度末に予定する場合、その月が含まれた賃金改善実施期間を選択して処遇改善計画を作成してください。

(問 20) 一時金による支給とした場合、回数は何回でもよいか。また、周知方法は対象者のみ個別通知でもよいか。

(答)

この交付金の仕組み上、支給回数に制限はありません。(毎月であっても、隔月でも年 1 回でも構いません。) なお、支給回数の多い支給方法を一時金と処理できるかは、法人の給与規程等の問題だと思しますので、法人の規程等に従い判断してください。また、処遇改善計画書は事業所内に掲示するなど、全職員に周知してください。

(問 21) サービス毎に交付率が違うが、支給額にも交付率に従い差をつけなければならないか。(法人内に施設と通所があるため)

(答)

交付金制度の仕組みとしては、サービス毎に介護職員 1 人あたりの賃金改善額が同じようになるよう交付率が定められています。なお、具体的な賃金改善の方法としては、必ずしも全員同額とする必要はありません。両方を合算して同額となるようにすることも可能です。

(問 22) 当法人の賃金改訂は、例年 1 月に実施している。H21.1 月に実施した分について、本交付金の対象となるか

(答)

H21.1 月に賃金改定した場合には、H21.10 月以降支給する賃金改善分について交付金の対象とできます。(国 Q&A20 参照)ただし、H21.1 月から 9 月までに支払った分まで対象とするものではありませんので注意してください。

ただ、基本給のアップについては人の入れ替え等で、どの部分を賃金改善分とするかは明確には区分できないこともありますので注意が必要です。具体的には、長寿社会課までご相談ください。

(問 23) QA 問 8 の賃金改善額の賃金水準の比較とは、時間外手当や夜勤手当を含めた総支給額で比較するのか、基本給、業務手当、資格手当などの定額で支給される額で比較するのか。

(答)

賃金改善額について、国から明示された算定方法はありません。賃金改善額の算定が容易で、経理事務上の負担が少ないのは、月額で支給する手当の新設・増額、一時金による方法と考えられます。その他の方法で賃金改善を計画する場合は、長寿社会課にご相談ください。

2 就業規則（給与規程）等

（問 24）社会福祉法人の場合、給与規程に賃上げを盛り込むとすると、臨時の理事会を開催しなければならないが、申請時に給与規程の提出があると時間的に間に合わないが、必ず提出しなければならないか。また、臨時手当の支給であっても給与規程の中に必ず記載しなければならないか。

（答）

原則として、申請時に就業規則、賃金改善に関する事項を明記した給与規程等を提出してください。（案）であれば、賃金改善実施までに第 10 の 3 号に基づく変更届けを提出してください。

一時金であっても就業規則等に規定する必要があります。（山梨労働局に確認済み）

なお、法人の定款等に準拠して事務手続きを行う必要があります。

（問 25）当事業所の給与規程には賞与に係る規程はない。給与規程の最後に「介護職員処遇改善交付金については、年 1 回 3 月末に同一年度内に支払われた交付金を一時金として支払うものとする。」の一文を挿入することでよいか。

（答）

貴事業所の規程に基づいて、給与規程の改定をしてください。なお、就業規則の改定がされた場合は、労働基準監督署に提出する必要があります。

（問 26）給与規程に一時金支給が明記されていないので一部改正が必要か。

（答）

（山梨労働局によれば）一時金であっても就業規則等に規定する必要があるとのことですので、一部改正が必要になります。記載方法については、労働局にご確認ください。

（問 27）賃金改善計画に添付する就業規則とは、労働基準法第 89 条に規定される就業規則ではないのか。賃金改善に関する事項を明記した就業規則とは具体的にどのような文章が盛り込まれていないといけないのか。

（答）

賃金改善計画に添付する就業規則とは、労働基準法第 89 条に規定される就業規則です。賃金改善に関する事項を明記した就業規則とは、賃金改善を行う給与項目が記載された就業規則を意味します。

(問 28) 計画書の提出にあたり、添付する就業規則等には原本証明が必要か。

(答)

原本証明は必要ありません。

(問 29) 介護職員処遇改善計画書の添付書類の就業規則については、労働局に賃金改善に関する事項の変更届けが必要か否か。

(答)

労働局に確認したところ、必要とのことです。

詳細は労働局に照会して下さい。

(問 30) 添付書類の就業規則については、育児休業規程、介護休業規程、嘱託職員就業規程、パート職員就業規則等全てを添付するのか。

(答)

添付書類としては、賃金にかかる規程がわかる就業規則・給与規程を想定しています。

(問 31) 計画書添付書類には、今回の賃金改善に関する規程又は要綱等も必要となるのか。

(答)

賃金改善を行う給与項目が明記された、労働基準法第 8 9 条に規定される就業規則(賃金・手当・臨時の賃金等に関する規程を就業規則とは別に個別作成している場合は、それらの規程も含む。)を添付してください。

(問 32) 添付書類である就業規則等について、理事会の開催時期の関係から、給与規程改正(案)形式の提出でも良いか。

(答)

原則として、申請時に就業規則、賃金改善に関する事項を明記した給与規程等を提出してください。(案)であれば、賃金改善実施までに第 10 の 3 号に基づく変更届けを提出してください。

なお、法人の定款等に準拠して事務手続きを行う必要があります。

3 交付金見込額の算定方法

(問 33) 見込み額算出表の審査決定額の欄には、4 月審査分、5 月審査分、6 月審査分とそれぞれの月の支払決定額内訳表により、サービスごとに審査決定金額を記入しますが、月遅れ請求分や再請求分が載っている場合それを含めてもよいでしょうか。また、特定入所者介護費(補足給付)も含めてよいでしょうか。

(答)

それぞれの月審査分であれば、月遅れ、再請求分を含んでいただいて結構です。ただし、補足給付は含みません。

(問 34) 交付額には、利用者負担を含むとありますが記入例集の 4～6 月審査分は、支払決定通知額 + 利用者負担額としてよいか。

(答)

交付金見込額(総額)算出表に転記する審査決定額とは、国保連から通知される介護給付費等支払決定額内訳表による審査決定額(補足給付(サービス種類名が特定入所者介護と標記されているもの)を除く。)です。これは、利用者負担額を含む金額ですので、サービス種類別に集計していただければ結構です。(利用者負担額を改めて加える必要はありません。)

(問 35) 交付率は、国保連合会への請求額 10 割にかければよいか

(答)

交付金見込額は、国保連合会から送付される介護給付費等支払決定額内訳書の審査決定額(補足給付(サービス種類名が特定入所者介護と標記されているもの)を除く。)に交付率を乗じて算出します。

(問 36) 介護報酬見込み総額(利用者負担を含む・月額)は、国保連からの審査決定金額には利用者負担額を含んでいないため、事業所として概念上利用者負担額をプラスして計算の基礎とするという考え方でよろしいか。

(答)

毎月、国保連合会から事業所に送付される「介護給付費等支払決定額内訳書」審査決定：金額の欄に記載された金額は、利用者負担を含む介護報酬見込み総額となります。既に 10 割の介護報酬額となりますので、利用者負担を改めてプラスする必要はありません。(見込み額は、申請時における賃金改善の目安としていただくものです。)

(問 37) 交付金を算定する場合の介護報酬総額(利用者負担を含む)に含めてはいけない収入の項目をご教示ください。

(答)

介護報酬総額とは、介護サービスの提供に係る総単位数に地域区分に応じた単価を乗じた額に緊急時施設療養費、特別療養費及び特定診療費の算定がある時はこれを含めた額を言います。なお、交付金見込額を算定する場合には簡便な方法として過誤調整を考慮せず、国保連から毎月送付される介護給付費等支払決定額内訳書：審査決定欄の金額であって、補足給付(サービス種類名が特定入所介護費)を除いた額を各サービス種類毎に集計していただく算定方式としています。

4 交付金対象事業所・対象サービス等

(問 38) 訪問入浴事業所で出勤日数が少ない場合でも、本交付金対象事業所となるか

(答)

対象事業所になります。ただし、出勤が少なければ、その分の介護報酬は少なく交付金額も少なくなります。

(問 39) 夜間対応型訪問介護以外の(介護予防)訪問介護は該当となるか

(答)

該当となります。

(問 40) 同一法人で、該当サービス以外の介護職員への交付金分配は可能ですか。

(答)

交付金の対象サービス以外の介護職員への分配はできません。

(問 41) 賃金以外の処遇改善として福祉機器・介護機器等(介護負担軽減のため)購入費用に使ってもよろしいか。

(答)

本交付金は、介護職員の賃金改善に活用することとしていることから、福祉機器・介護機器等の購入に充当することは認められません。

(問 42) 介護職員の研修費用(スキルアップ)に使用してもよろしいか。

(答)

研修開催費用として活用することは認められません。

(問 43) 当施設は、交付金対象事業者となるか。

介護職員は、正規職員で地方公務員である。臨時職員は、週 40 時間勤務の者と週 32 時間勤務の者がおり、労働保険に加入している。当施設は法人ではない。

(答)

対象事業者となります。ただし、正規の地方公務員である職員の賃金改善には、給与条例の改正等が必要になると考えられるので、貴団体の給与条例に則して判断してください。

5 賃金改善実施期間等

(問 44) 事業所の賃金計算期間は、前月 21 日～当月 20 日までとし、月末払いとしています。H21 年度の対象期間は 9 月 21 日を起算として申請すればよいのか？

(答)

本交付金による賃金改善実施期間は、H21.10月以降となっています。10月末の給与支給分からを交付金の対象としたいのであれば、賃金改善実施期間をH21.10月からとしてください。

(問45) 交付金による賃金改善実施期間の記入方法を教えてください。また、再度一時金を支給したい場合、賃金改善実施期間内での支給が対象となるのですか？

(答)

賃金改善実施期間は交付金の対象となる賃金改善を実施しようとする(職員の賃金改善を実施しようとする)期間を言い、今年度の申請の場合、H21.10月～H22.4月までの連続する4ヶ月となります。

交付金の支給実績をみてから、一時金の支給を考える場合には賃金改善実施期間をもっとも後ろにすることが適当です。

(問46) 8月3日付けQAによると10月中の申請であれば、10月サービス提供分から遡るとしているが、9月15日までの申請でなければダメか。

(答)

説明会后、申請受付期間が延期されました。原則、9月25日までをお願いいたします。

(問47) 変更された要綱によると、賃金改善期間を選択できるとあって、10月～1月、11月～2月、12月～3月、1月～4月の選択とあるが、賃金改善期間を4つのパターンから選択できるという意味でよろしいか。

(答)

お見込みどおり

(問48) 賃金改善期間の解釈は、例えば10月の勤務に対する給与の支給は11月15日に支給する場合、改善期間は10月からと解釈するのか。それとも実際に支給する11月からとなるのか。

(答)

賃金改善による職員への支給を行う月が改善期間となりますので、11月の支給から改善を行う場合は11月からとなります。

6 交付金の経理区分の方法等

(問49) 経理上、交付金の仕訳は独立して勘定科目を設けて処理した方がよいのか、またその場合、科目名はどのようにしたらよいか。

(答)

科目については、貴法人内の経理取扱いに従って扱ってください。なお、支給の根拠となる証拠書類は、事業終了後5年間は保存してください。

(問 50) 交付金の受け入れ先は、予算書の補助金又は助成金で受け入れるのか。利用料で対応するのか。

(答)

補助金又は助成金の扱いと思われませんが、貴法人の規定により、適切に処理してください。

(問 51) 一時金の支給にあたり、新たに経理上の科目を設定した方がよいのか。

(答)

貴法人の経理上の扱いによりますが、交付金相当部分が明確に区分できるように適切に処理してください。

7 交付金の申請方法・申請時期等

(問 52) 21 年度分(21 年 10 月～22 年 5 月)については申請しないで、22 年度以降に初めて申請してもよいのか？

(答)

国から県への交付金は、21 年中の交付金事業の実施状況(交付金申請状況)を基に 21 年度中に一括交付されますので、原則として、21 年度分からの申請をお願いします。

(問 53) 同一事業所内の介護予防サービスについては、別に 2 本立てで申請する必要はないと思ってよいのか

(答)

お見込みどおり

(問 54) H21 年度は、一時金と時給 UP で交付金を利用したとしたら、来年度以降も同じ方法でないといけないのか。来年度は、一時金のみで利用することも可能か。

(答)

年度ごとに賃金改善の方法が異なっても結構です。

(問 55) 複数の事業所を併せて申請する場合の交付率はどのように考えて申請すればよいのか。

(答)

交付率は、それぞれのサービス種別毎に決められています。処遇改善計画書に記載する交付金見込額は、複数の事業所のそれぞれのサービス種別ごとの見込額を合算して下さい。

(問 56) どのような場合に承認しないのか教えてほしい。

(答)

知事の定める期日までに、対象事業者から支給要件を満たした計画書他、

添付資料等があったものは、全て承認します。

(問 57) 同一住所で、老健・短期入所・通所リハを運営しているが、計画書は 2 枚作成するのか。

(答)

交付金申請は、事業所単位あるいは同一法人の複数事業所単位のいずれでも可能で、賃金改善計画書は申請単位に合わせて作成して下さい。

(問 58) 職員に賃金改善計画を周知するにあたり、交付額と改善見込み額のみ職員に周知し、一人当たりの改善額は個別に対応したいと考えているがよろしいか。計画書には、一人当たりの金額を盛り込まなくてもよいか。

(答)

質問の趣旨は、各人毎の支給額を全職員に周知する必要があるかということだと思われませんが、この点については必要ありません。ただし、処遇改善計画書には、できるだけ介護職員 1 人あたりの平均賃金改善見込み額を盛り込むこととしています。

(問 59) 平成 22 年度からの処遇改善内容は、平成 21 年度実施事項を取りやめて、新たな処遇改善内容であっても問題ないか。

(答)

問題ありません。

(問 60) 例えば、H21, 10 月以降交付金対象事業者となった場合で、10 月以降に離職した職員の受給済みの交付金取扱いについて

(答)

途中で離職しても、賃金改善のために支給された分であれば、その支給分は交付金の対象となります。

(問 61) 事業者(法人)が一括申請する場合、事業所毎の交付金を取りまとめた金額に対して法人全体で賃金を改善するのか。A 事業所の交付金は、A 事業所の介護職員のみを使用するのか。

(答)

具体の交付金による賃金改善は、個々の事業所ごとにする方法でも、全ての事業所の交付額を合算する方法でも結構です。

なお、申請に合わせ、法人全体の処遇改善計画書を提出する必要があります。

8 支給対象となる介護職員の範囲

(問 62) H21.6 月に既に行った職員への一時金総額に含まれる通所介護の運転士・調理員・看護師への支給額は本交付金による改善額に含んでよいか。

(答)

ご質問の運転士等は、介護職員に該当しないので交付金の対象となりません。

(問 63) 通所介護事業所においては、給食担当及び送迎のための運転手等必要不可欠な臨時職員等と考えるがなぜ対象外となるのか。

(答)

本交付金制度は、他の職種に比べて賃金水準が低く処遇改善の必要性が高い「介護職」のみを対象に賃金改善を図ることを目的としているからです。

(問 64) ケアマネも対象外ですが、なぜか。

(答)

問 50 同様。

(問 65) 介護職員には、清掃業務、洗濯業務を行う介護補助的な職員も含めてよいか。また、登録式の訪問介護員も対象としてよいか。

(答)

介護職員は、説明会資料 2 事業実施要領(案) P22 の介護職員が該当します。清掃業務、洗濯業務のみを行う介護補助的な職員は含まれません。

訪問介護事業所の登録式の訪問介護員は、介護職員として対象となります。

(問 66) 通所介護の相談員も介護職員に含まれますか。

(答)

相談員としての業務は対象となりません。しかし、介護職員を兼務しているのであれば介護職員として交付金の対象となります。

(問 67)(介護予防)通所介護の生活相談員は、介護職員と同内容の職務もやっているが、対象職員となるか。

(答)

国は兼務職員であっても対象になりますが、賃金改善支給対象者を明確にし証拠書類を残す必要があること、介護職員の処遇改善という交付金の趣旨から、貴事業所において賃金改善実施期間中に介護職員として業務に従事する職員に限り対象となります。

(問 68) 通所介護の生活相談員が介護職員を兼務している場合、対象職員となるか。介護支援専門員についてはどうか。

(答)

生活相談員が、賃金改善実施期間中において貴事業所の介護職員としてカウントしていれば対象となります。介護支援専門員も同様。

(問 69) 対象となる介護職員等には、通所サービスでの生活相談員は含まれるのか。

(答)

生活相談員は対象とはなりません。賃金改善実施期間中において介護職員

を兼務しており、介護職員としてカウントしている場合には対象となります。

(問70) 介護職員を兼務する生活相談員のうち、1名のみを生活相談員、他2名を介護職員とみなして差し支えないか。

(答)

賃金改善実施期間中において、介護職員としてカウントしている職員であれば対象として差し支えありません。

(問71) 生活相談員の資格を有する介護職員が、生活相談員業務を行った場合生活相談員としての勤務実績分を控除して一時金を支給するのか。

(答)

賃金改善実施期間中の各月毎に貴事業所の介護職員として勤務実績があれば対象となります。一時金の額については、必ずしも介護職員としての勤務時間数に従って定める必要はありません。

(問72) パート職員(雇用保険対象外)も今事業対象職員に含めてよいのか

(答)

お見込みどおり。

(問73) 会社の代表及び役員でも実際に介護職員(サービス責任者や相談員)を兼務している場合は交付金を受けることは可能ですか。

(答)

交付金を活用した賃金改善を行う職員の範囲は、賃金改善実施期間中において貴事業者の介護職員としてカウントする者としてください。介護職員の定義は、説明会資料実施要領(案)P22を参照してください。

(問74) 通所介護の介護業務協力者である看護師は、支給対象となるか。

(答)

看護師が、賃金改善実施期間中において貴事業所の介護職員としてカウントしている場合は、交付金の対象となります。

(問75) 医療療養病棟等にも介護職員がおり、介護事業所との異動関係もあり、その職員の処遇に関して、不平等感があります。他県では、労働組合と協議し、法人内で調整してよしと県独自の対応をしているところもあると聞いている。また、同じ事業所の介護職の生活相談員や介護支援専門員は介護職として同一賃金です。山梨県としてはその点について何か検討されているか?

(答)

本交付金を対象事業者の介護職員の賃金改善に要する費用(法定福利費を含む。)以外の用途に充てることはできません。なお、申請月において事業所の介護職員としてカウントしている場合には、生活相談員や介護支援専門員は対象介護職員として含むことができます。

9 常勤換算方法等

(問 76) 常勤職員が介護職員と支援相談員を 0.5 兼務している場合には、常勤換算とは、パートであっても常勤職員と同一勤務時間であれば常勤とすることによいでしょうか。

(答)

実績報告書に記載する常勤換算数については、記入例でお示ししますので参照してください。

国は兼務職員であっても対象とするとしていますが、賃金改善支給対象者を明確にし証拠書類を残す必要があること、介護職員の処遇改善という交付金の趣旨から、貴事業所において賃金改善実施期間中に介護職員として業務に従事する職員としてください。

(問 77) 常勤換算方法を教えてください。

(答)

実績報告書の介護職員常勤換算数については、記入例でお示しするので参照してください。

10 交付金額と賃金改善額の調整等

(問 78) 介護給付の収入が処遇改善計画を大きく下回った場合、精算時に不足分の補填はあるのか。補填がない場合、改善計画を変更してもよいのか。

(答)

支給決定された交付額が貴事業所の賃金改善額を下回った場合にそれを補填する仕組みはありません。賃金改善額は、申請時の見込額どおりではなく、交付金の交付状況を見ながら、見込額より減額することもできます。

(問 79) 実績報告は、法人集計だけでよいのか。同額程度の支給をした場合は、返金の対象となるか。

(答)

実績報告は、申請時と同じ単位で行ってください。(法人単位での申請であれば法人単位の集計で結構です。) 支給総額が受給済みの交付金総額を下回った場合は、差額を返還することとなります。

(問 80) 交付額は、利用状況により変動するが、交付金が極端に少なくなった場合は、支給額も減額できるか。

(答)

交付額が申請時の見込額を下回る場合には、賃金改善額も見込額を下回る

ことも可能です。実績報告時に賃金改善の実績額が交付額と同額以上であれば返還の差額は生じません。

交付金の受給実績をみてから、一時金の支給を考える場合は賃金改善実施期間を最も後ろにすることが適当です。

1 1 障害福祉サービス処遇改善との調整等

(問 81) 介護保険だけでなく、障害福祉からも処遇改善交付金が出るが、兼務している職員やヘルパーに両方から支給することは認められますか

(答)

それぞれの交付金対象事業に従事しているのであれば、両方の交付金から同一人に支給することも可能です。その場合、各人毎にそれぞれ充当した交付金額を明らかにしておいて下さい。

また、処遇改善計画書に賃金改善に関する記載をした上で、職員に周知してください。

(問 82) 通所介護と基準該当生活介護(障害者自立支援)を実施している場合、それぞれから交付金を受けられるのか。

また、両方を兼務している介護職員に一時金を支給する場合、収入又は利用者数で按分して支給するのか。

(答)

兼務によりそれぞれの交付金の支給対象業務に従事している場合には、両方から同一人に支給することも可能です。

その場合、両方の交付金をどういう割合で充当するかについては、ルールはありませんが、各人毎にそれぞれ充当した交付金額を明らかにしておいて下さい。

按分ではなく、対象となる各人毎の改善額を積み上げる必要があります。

1 2 その他

(問 83) 平成 24 年度以降の国の動向は

(答)

未定です。

(問 84) 平成 22 年度以降の助成に対して、一定額分以上行うこととあるが一定額分の金額はいくらか。またキャリア・パスに関する要件の追加とは何か。

(答)

現時点では未定です。今後、国から示される予定です。

(問 85) W A M N E T の「申請期間の変更のお知らせ」に、説明会資料 P 2 3 にあった「(4) 承認通知書発送」が載っていないが、どのようになるのか。

(答)

説明会資料では、「(4) 承認通知書発送 9 月末日までの日付で発送」としていましたが、申請期間中に申請書を受理した場合は、10 月以降の介護サービスの提供に係る介護報酬に対する交付金を支給することから、承認通知日についての記載を敢えて省略しました。