

福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等

特定処遇改善加算に関する Q&A

和歌山県障害福祉課

※よくある質問についてまとめています。

以下、福祉・介護職員処遇改善加算を「処遇改善加算」、福祉・介護職員等特定処遇改善加算を「特定加算」と表記します。

【処遇改善加算及び特定加算共通】

Q. 新規事業所（者）が指定日から加算を算定できるのか。

A. 指定申請時に申請書と同じく障害福祉サービス等処遇改善計画書を提出すれば、指定日から算定可能。

Q. 新規事業所（者）が加算を取得する場合、処遇改善計画書の「前年度の福祉・介護職員の賃金の総額」は空欄のままでよいか。

A. 新規事業所等についても加算取得は可能のため、処遇改善計画書には、処遇改善加算等未取得していない場合の賃金水準からの賃金改善額を明確に記入する必要がある。（平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A Vol.2 問 26 より）

Q. 法人全体では賃金改善額が加算額を上回っているが、事業所ごとに賃金改善額が加算額を上回る必要があるのか。

A. 法人単位で一括作成された処遇改善計画書及び実績報告書においては、法人単位で加算額以上の賃金改善が行われていることが確認できれば、足りるものとする。（2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A Vol.1 問 19 より）

【処遇改善加算】

Q. 目標工賃達成指導員は対象者なのか。

A. 処遇改善加算において対象となる福祉・介護職員は直接処遇職員であるため、目標工賃達成指導員は含む。

なお、管理者、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、栄養士、事務員等は福祉・介護職員と兼務している場合を除き、対象者ではないので注意すること。

また、法人代表者（代表取締役、代表理事等）は対象者ではないので注意すること。

【特定加算】

Q. 「職員分類の変更特例の例示」において、Bグループ→Aグループになる例示で「強度行動障害支援者養成研修修了者」とあるが、「基礎研修修了者」で足りるか。また、介護福祉士等の資格がなく、変更特例の例示にない研修を修了している者を職員分類してよいか。

A. 「職員分類の変更特例の例示」はあくまで例示であるため、「基礎研修」「実践研修」の種類まで指定するものではない。また、例示にない研修を職員分類に適用することも可能であることから自由に設定できるが、事業所内で整理のうえ、必ず職員分類の変更特例に係る報告を提出すること。

Q. 管理者と直接処遇職員を兼務している場合、どのグループに配分すればよいか。

A. 勤務時間の全てではなく部分的であっても障害福祉サービス等の業務を行っている場合は、福祉・介護職員としてAグループ、Bグループ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は労働実態等を勘案し事業所内で設定すること。（2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A Vol.2 問14より参照）