

介護職員等特定処遇改善加算に関するQ&A(小樽市)

| 番号 | 質問   | 回答  |
|----|--|---|
| 1  | <p>計画作成担当者(ケアマネ)が介護職員と兼務している場合、Aグループに入れても良いか</p>   | <p>Aグループ、またはBグループに区分することは可能。勤務時間の全てでは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。</p> <p>2019年度介護報酬改定に関するQ&amp;A(Vol.2)問16参照</p>  |
| 2  | <p>グループAに複数該当者がいる場合、8万円ルールを適用させようとした時に、それに対して加算額が満たない場合、例外的な取扱として認められるのでしょうか。<br/>また、それが適用された場合、Aグループで分配されたとき、途中、該当者が退職した場合は分配額が増えるという認識で良いのでしょうか。</p> | <p>A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(以下「月額8万円改善要件」という。)が1人以上設定されていることが基本となるが、Aグループに設定した全ての介護職員が一律に月額8万円改善要件を満たす必要はなく、各グループ内において金額を含む支給内容は、各事業所の裁量となる。<br/>また、月額8万円改善要件及びAグループの設定が困難な場合の取扱いは、2019年度介護報酬改定に関するQ&amp;A(Vol.1)問5及び問11を参照、</p>   |
| 3  | <p>複数事業所(小樽・余市)で法人申請の場合、余市事業所の経験・技能のある職員1人に年収440万円以上になるように設定した場合、小樽事業所の経験・技能のある職員に月額8万円、もしくは440万円以上になる職員を設定しなくてもよいのでしょうか。</p>                          | <p>法人単位で月額8万円改善要件の設定を行う場合、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。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す。</p> <p>2019年度介護報酬改定に関するQ&amp;A(Vol.1)問15参照</p>   |
| 4  | <p>年収440万円以上の考え方について、賃金改善後の月額給料×12ヶ月(賞与・処遇改善含む)でよろしいのでしょうか</p>   | <p>お見込のとおり</p>  |
| 5  | <p>介護福祉士の資格を持った経験・技能のある介護職員が年度半ばで退職してしまい、経験・技能のある介護職員がいなくなった場合、算定は継続できるのか。また、退職後に処遇改善加算金が残っていた場合の処理の方法は。</p>   | <p>経験・技能のある介護職員の退職等により、Aグループの設定が困難になった場合においては、国Q&amp;A(Vol.1)問5を参照の上、当該加算の算定において、当初の介護職員等特定処遇改善計画書及び計画書添付書類に変更がある場合には、変更の届出を行うこと。(「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」6(1)④を参照のこと。</p> <p>なお、当該加算による算定額よりも当該加算により賃金改善額が上回ることが必須であるため、当初計画の変更等により適切に賃金改善が行われるよう留意されたい。</p> |