

福祉・介護職員処遇改善加算に関してよくある質問

1. 賃金改善について

(1) 賃金改善額に関する注意点

- ・加算の算定額を上回る額の賃金の改善を実施する必要があります。よって、障害福祉サービス事業者等においては、加算算定額に法人（事業所）としての上乗せを行う必要があります。
- ・なお、賃金改善額には、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ます（賃金改善額に応じた事業主負担の増加分であり、当該職員の法定福利費全額ではありません。また、本人負担分は含まれません）。
- ・一方、キャリアパス要件や職場環境等要件を満たすための取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれません。

(2) 対象となる職種

- ・賃金改善の対象となる職種は直接処遇職員に限られます。よって、法人代表者、管理者、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者は加算の対象外です（下記職種を兼務する場合であって、常勤換算上勤務時間の算入が認められる場合を除く）。

<対象職種（例）>

ホームヘルパー（サービス提供責任者を含む）、生活支援員、職業指導員、就労支援員、目標工賃達成指導員、訪問支援員、地域移行支援員、世話人、介護職員、児童指導員、指導員、保育士

(3) 賃金の種別

- ・賃金改善については、基本給（ベースアップ、定期昇給など）、手当（退職手当を除く）、賞与等のうちから対象となる賃金項目を特定した上で行う必要があります。
- ・なお、加算の趣旨は職員の賃金を向上させることであり、費用弁償的に支払うもの（出張旅費、資格取得費など）、恩給的に支払うもの（資格取得祝金、結婚祝金など）、直接賃金を改善しないもの（介護補助器具等の購入経費、親睦会費など）は賃金改善に該当しません。

2. 介護保険法における「介護職員処遇改善加算」との按分について

（介護保険法の訪問介護と障害者総合支援法の居宅介護の両方を行っている事業所で、職員が両方のサービスを兼務している場合）

- ・介護保険の「介護職員処遇改善加算」と障害者総合支援法の「福祉・介護職員処遇改善（特別）加算」の両方により賃金改善を行うことは可能です。しかし、介護保険の訪問介護等と障害者総合支援法の居宅介護等を同一人員体制で行っている場合は、サービス提供時間、各事業における勤務時間等で按分し、障害福祉サービス分のみ計上したうえで、改善額が重複しないようにしてください。