



福岡医発第 1456 号 (地)
令和元年 9 月 2 日

各 医 師 会 長 殿

福岡県医師会
会長 松 田 峻一良
(公印省略)

「2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol. 2) (令和元年7月23日付)」および
介護職員等特定処遇改善計画書作成に資するツールについて (情報提供)

さて、本年4月23日付け(福岡医発第308号(地))文書等において、2019年10月1日施行の介護職員等特定処遇改善加算に関する通知およびQ & Aについてご連絡申し上げましたが、今般、厚生労働省より、当該加算に関するQ & A (Vol. 2) が発出された旨、日本医師会を通じて通知がありました。

なお、当該Q & Aにつきましては、日医ホームページのメンバーズルーム中、介護保険の「介護報酬改定に関する情報<令和元年(2019年)10月>」に掲載されておりますので、必要に応じてダウンロードの上、ご活用いただきますようお願い申し上げます。

【掲載アドレス】<http://www.med.or.jp/japanese/members/kaigo/31kaitei/index.html>

併せて、厚生労働省より、令和元年度老人保健健康増進等事業「処遇改善加算の申請等の簡素化に関する調査研究事業」の中で作成された、介護職員等特定処遇改善計画書作成に資するツールに関する事務連絡が発出された旨、日本医師会を通じて通知がありましたので、情報提供させていただきます。

当該事務連絡において、本ツールは、介護サービス施設・事業所が計画書を作成する際に、参考にしていただくものとしてご活用いただきたいとのことです。また、今般のものは、今後現行の処遇改善加算と今般の介護職員等特定処遇改善加算の届出様式の統合等を予定しており、それに向けた、試行版として作成したものとされています。

本調査の採択業者である株式会社三菱総合研究所のホームページに掲載されているとのことですので、ご活用の際にご参照ください。

【掲載アドレス】https://www.mri.co.jp/project_related/roujinhoken/

つきましては、貴会におかれましても、本件についてご了解いただくとともに、貴会会員への周知方よろしくお願い申し上げます。

小郡三井医師会より

介護保険担当理事 古川哲也
会長 島田昇二郎

令和元年8月22日

都道府県医師会

介護保険担当理事 殿

日本医師会常任理事

江澤和彦

「2019年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol. 2) (令和元年7月23日付)」および
介護職員等特定処遇改善計画書作成に資するツールについて (情報提供)

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は介護保険制度運営に関し、格別のご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、本年4月17日付け(介12)文書等において、2019年10月1日施行の介護職員等特定処遇改善加算に関する通知およびQ&Aについてご連絡申し上げましたが、今般、厚生労働省より、当該加算に関するQ&A (Vol. 2) が発出されましたのでご連絡申し上げます。

なお、当該Q&Aにつきましては、日医ホームページのメンバーズルーム中、介護保険の「介護報酬改定に関する情報<令和元年(2019年)10月>」に掲載させていただきますので、ご活用いただきますようお願い申し上げます。

【掲載アドレス】 <http://www.med.or.jp/japanese/members/kaigo/31kaitei/index.html>

併せて、厚生労働省より、令和元年度老人保健健康増進等事業「処遇改善加算の申請等の簡素化に関する調査研究事業」の中で作成された、介護職員等特定処遇改善計画書作成に資するツールに関する事務連絡が参りましたので、情報提供させていただきます。

当該事務連絡において、本ツールは、介護サービス施設・事業所が計画書を作成する際に、参考にしていただくものとしてご活用いただきたいとのことです。また、今般のものは、今後現行の処遇改善加算と今般の介護職員等特定処遇改善加算の届出様式の統合等を予定しており、それに向けた、試行版として作成したものとされています。

本調査の採択業者である株式会社三菱総合研究所のホームページに掲載されているとのことです。ご活用の際にご参照ください。

【掲載アドレス】 https://www.mri.co.jp/project_related/roujinhoken/

敬具

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了知いただき、郡市区医師会および会員への周知方よろしくご高配のほどお願い申し上げます。

記

【添付資料】

- ・「2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol. 2) (令和元年7月23日)」の送付について
(令元. 7. 23 事務連絡 厚生労働省老健局老人保健課)
- ・介護職員等特定処遇改善計画書作成に資するツールについて (情報提供)
(令元. 8. 13 事務連絡 厚生労働省老健局老人保健課)

以上

事 務 連 絡
令和元年 7 月 23 日

都道府県
各 指定都市 介護保険主管部（局） 御中
中 核 市

厚生労働省老健局老人保健課

「2019 年度介護報酬改定に関する Q & A（Vol. 2）（令和元年 7 月 23 日）」の
送付について

介護保険制度の運営につきましては、平素より種々ご尽力をいただき、厚く御
礼申し上げます。

本日「2019 年度介護報酬改定に関する Q & A（Vol. 2）（令和元年 7 月 23 日）」
を送付いたしますので、御了知の上、貴管下市町村や事業所等への周知を徹底し、
その取扱いに当たっては遺漏なきよう、よろしくお願い申し上げます。

2019 年度介護報酬改定に関する Q & A (Vol. 2)

(令和元年 7 月 23 日)

【介護職員等特定処遇改善加算】

○ 取得要件について

問1 介護福祉士の配置等要件(サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定していることとする要件。以下同じ。)について、年度途中で、喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算等を算定できない状況が状態化し、3ヶ月以上継続した場合に、変更の届出を行うとされているが、特定加算(介護職員等特定処遇改善加算をいう。以下同じ。)の算定はいつからできなくなるのか。

(答)

- ・ 特定加算(Ⅰ)の算定に当たっては、介護福祉士の配置等要件を満たす必要があるところ、その要件の適合状況に変更があった場合は、変更の届出を行うこととしているが、「喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算等を算定できない状況」については、直ちに変更することを求めるものではなく、当該状況が常態化し、3か月間を超えて継続した場合に変更の届出を行うこととしている。
- ・ このような変更の届出を行った場合、4か月目より加算の算定できなくなるため、各事業所の状況に応じて、適切な届出、請求を行うよう努められたい。

問2 問1のような特定加算の区分の変更の届出に関する3か月間の経過措置について、訪問介護における特定事業所加算も同様の特例が認められるのか。

(答)

- ・ 入居継続支援加算及び日常生活継続支援加算については、喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件等を満たせないことにより算定できない状況となった場合に、3か月間の経過措置を設けているものである。
- ・ 訪問介護については、特定事業所加算(Ⅰ)又は(Ⅱ)の算定により介護福祉士の配置等要件を満たすことができることとしている。このため、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせず特定事業所加算(Ⅰ)が算定できなくなったとしても、特定事業所加算(Ⅱ)を算定し、特定加算(Ⅰ)を算定することが可能であるため、3ヶ月の経過措置の対象とはならない。なお、特定事業所加算(Ⅱ)を算定できない場合は、特定加算(Ⅱ)を算定することとなるため、変更の届出が必要である。

問3 特定加算(Ⅰ)について、計画届出時点において、介護福祉士の配置等要件を満たしてなければ算定できないのか。

(答)

原則、計画書策定時点において、サービス提供体制強化加算等を算定している等、介護福祉士の配置等要件を満たしていることが必要である。一方で、計画書策定時点では算定していないものの、特定加算(Ⅰ)の算定に向け、介護福祉士の配置等要件を満たすための準備を進め、特定加算の算定開始時点で、介護福祉士の配置等要件を満たしていれば算定することが可能である。

問4 介護予防・日常生活支援総合事業における訪問介護従前相当サービスについては、特定事業所加算がないところ、特定加算(Ⅰ)を算定するにはどうすれば良いか。

(答)

「地域支援事業実施要綱」(一部改正：平成31年4月26日付老発0426第5号)において、「対象事業所が、併設の指定訪問介護事業所において特定事業所加算(Ⅰ)または(Ⅱ)を算定していることを要件とする」とこととしており、当該要綱に基づいて対応されたい。

問5 事業所において、介護プロフェッショナルキャリア段位制度を導入し、人事考課と連動している場合、職場環境等要件の「資質の向上」の取組を行っている事業所として取り扱って良いか。また、現行加算のキャリアパス要件を満たしたことになるのか。

(答)

介護プロフェッショナルキャリア段位制度については、現在、一般社団法人シルバーサービス振興会が介護事業所や施設等に勤務する介護職員の実践的な職業能力を評価、認定するという仕組みとして実施しているもの。そのため、この取組を行っている場合、現行加算のキャリアパス要件(Ⅱ)を満たし、また職場環境等要件の「資質の向上」の項目の一つである「研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動」の取組を行っているものとして取り扱う。

※ 参考

○「介護キャリア段位制度の実施について」(平成25年2月8日事務連絡)(抜粋)

問 介護事業所・施設において介護キャリア段位制度を導入した場合、介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件を満たしたことになるのか。

(答)

介護事業所・施設において、資質向上のための計画に沿って、OJTの一環として介護キャリア段位制度を導入し、全ての介護職員に周知した場合、以下の②に適合するため、介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件を満たしたことになる。

【キャリアパス要件】

次に掲げる基準のいずれかの基準に適合すること。

- ① 次に掲げる要件の全てに適合すること。
 - a 介護職員の任用の際における職責又は職務内容等の要件(介護職員の賃金に関するものを含む。)を定めていること。
 - b aの要件について書面をもって作成し、全ての介護職員に周知していること。
- ② 次に掲げる要件の全てに適合すること。
 - a 介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。
 - b aについて、全ての介護職員に周知していること。

○「介護職員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」(平成30年3月22日老発0322第2号厚生労働省老健局長通知)

(キャリアパス要件Ⅱ)

次のイ及びロの全てに適合すること。

- イ 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び一又は二に掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。
 - 一 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施(OJT、OFF-JT等)するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。
 - 二 資格取得のための支援(研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用(交通費、受講料等)の援助等)を実施すること。
- ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。

問6 見える化要件(特定加算に基づく取組についてホームページへの掲載等により公表することを求める要件。以下同じ。)について、通知に「2020年度より算定要件とすること」とあるが、2019年度においては特定加算に基づく取組を公表する必要はないのか。

(答)

当該要件については、特定加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容に関する公表を想定しているため、2019年度においては要件としては求めず、2020年度からの要件としている。

問7 情報公表制度の報告対象外でかつ事業所独自のホームページを有しない場合、見える化要件を満たすことができず、特定加算を算定できないのか。

(答)

- ・ 見える化要件を満たすには、特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していることを求めている。
- ・ 具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用していることを原則求めているが、この制度の対象となっていない場合は、外部の者が閲覧可能な形で公表することが必要である。その手法としては、ホームページの活用に限らず、事業所・施設の建物内の入口付近など外部の者が閲覧可能な場所への掲示等の方法により公表することも可能である。

問8 特定加算(Ⅱ)の算定に当たっては、介護福祉士の配置等要件を満たす必要がないが、この場合であっても、経験・技能のある介護職員のグループを設定する必要があるのか。

(答)

- ・ 介護福祉士の配置等要件は特定加算(Ⅰ)の算定要件である一方で、経験・技能のある介護職員のグループの設定等は事業所内における配分ルールとして設定しているものである。このため、特定加算(Ⅱ)を算定する場合であっても、経験・技能のある介護職員のグループの設定が必要である。
- ・ なお、事業所の事情に鑑み経験・技能のある介護職員に該当する介護職員がいない場合の取扱いについては、2019 年度介護報酬改定に関する Q&A(Vol.1)問5を参照されたい。

○ 配分対象と配分ルールについて

問9 2019 年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)(平成 31 年4月 12 日)問6に「月額8万円の処遇改善を計算するに当たっては、現行の介護職員処遇改善加算による賃金改善分と分けて判断することが必要」とされているが、「役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)以上か」を判断するに当たっては、現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。

(答)

経験・技能のある介護職員のグループにおいて、月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金が年額 440 万円以上となる者(以下この Q&A において「月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者」という。)を設定することを求めている。この年収 440 万円を判断するに当たっては、現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することが可能である。

問 10 経験・技能のある介護職員のグループにおいて、月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定することについて、「現に賃金が年額 440 万円以上の者がいる場合にはこの限りでない」とは、具体的にどのような趣旨か。

(答)

- ・ 今回の特定加算については、公費 1000 億円(事業費 2000 億円程度)を投じ、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準(=440 万円)を目指し、介護職員の更なる処遇改善を行うものである。
- ・ 特定加算による改善を行わなくとも、経験・技能のある介護職員のグループ内に、既に賃金が年額 440 万円以上である者がいる場合には、当該者が特定加算による賃金改善の対象となるかに関わらず、新たに月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定しなくても、特定加算の算定が可能である。

問 11 事業所における配分方法における「ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。」とはどのような意味か。

(答)

- ・ 今回の特定加算については、介護職員の処遇改善という趣旨を損なわない程度で、介護職以外の職員も一定程度処遇改善を可能とする柔軟な運用を認めることとしており、この具体的な配分方法として、他の介護職員の平均賃金改善額については、その他の職種の平均賃金改善額の2倍以上となることを求めている。
- ・ ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額を上回らない場合においては、柔軟な取扱いを認め、両グループの平均賃金改善額が等しくなる(1:1)までの改善を可能とするものである。

問 12 介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に運営している場合であっても、月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を2人設定する必要があるのか。また、その場合の配分ルール(グループ間の平均賃金改善額 2:1:0.5)はどのような取扱いとなるのか。

(答)

- ・ 事業所において、介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に行っており、同一の就業規則等が適用される等労務管理が同一と考えられる場合は、法人単位の取扱いを適用するのではなく、同一事業所とみなし、
 - 月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を1人以上設定すること
 - 配分ルールを適用することにより、特定加算の算定が可能である。
- ・ なお、介護給付のサービスと予防給付のサービス(通所リハビリテーションと予防通所リハビリテーションなど)、特別養護老人ホームと併設されている短期入所生活介護、介護老人保健施設と短期入所療養介護等についても、同様に判断されたい。

問 13 本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で介護に従事していない職員について、「その他職種」に区分し、特定加算による処遇改善の対象とすることは可能か。

(答)

特定加算の算定対象サービス事業所における業務を行っているとは判断できる場合には、その他の職種に含めることができる。

問 14 事業所内での配分方法を決めるにあたり、「他の介護職員」を設定せず、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」のみの設定となることは想定されるのか。

(答)

- ・ 事業所毎に、「経験・技能のある介護職員」のグループを設定することが必要であるが、介護職員の定着が進み、勤続年数が長くなったこと等により、当該事業所で働く介護職員全てが、「経験・技能のある介護職員」であると認められる場合には、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」のみの設定となることも想定される。
- ・ この場合における配分ルールについては、当該事業所における「経験・技能のある介護職員」の平均賃金改善額が、「その他の職種」の平均賃金改善額の4倍以上であることが必要である。

問 15 特定加算によって得られた加算額を配分ルール(グループ間の平均賃金改善額が2:1:0.5)を満たし配分した上で、更に事業所の持ち出しで改善することは可能か。

(答)

- ・ 各事業所において、特定加算による処遇改善に加え、事業所の持ち出しで処遇改善を行うことは可能である。
- ・ この場合においては、特定加算による賃金改善分について配分ルールを満たしていることを確認するため、実績報告書における賃金改善所要額、グループごとの平均賃金改善額等においては、特定加算による賃金改善額を記載のうえ、持ち出しにより更なる賃金改善を行った旨付記すること(改善金額の記載までは不要)。

問 16 看護と介護の仕事を 0.5 ずつ勤務している職員がいる場合に、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」それぞれに区分しなければならないのか。

(答)

勤務時間の全てで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区分するか、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。

問 17 介護サービスや総合事業、障害福祉サービス等において兼務している場合、配分ルールにおける年収はどのように計算するのか。

(答)

どのサービスからの収入かに関わらず、実際にその介護職員が収入として得ている額で判断して差し支えない。

問 18 その他の職種に配分しない場合、計画書は空欄のままでよい。

(答)

その他の職種に配分しない場合等においては、人数部分について、「0(ゼロ)」等と記載する等記入漏れと判断されることがないようにされたい。

問 19 「役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)」とはどのような意味か。440 万円を判断するにあたり、役職者は抜いて判断する必要があるのか。

(答)

- ・ 特定加算の趣旨は、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指すものであり、その具体的な水準として、役職者を除く全産業平均の賃金である年額 440 万円の基準を定めているもの。
- ・ 年額 440 万円の基準を満たしているか判断するに当たっては、役職者であるかどうかではなく、事業所毎で設定された、経験・技能のある介護職員の基準に該当するか否かで判断されたい。

○ その他

問 20 本来は 10 月から特定加算を算定し、これによる賃金改善を行うことになるが、法人・事業所の賃金制度が年度単位であることに合わせるため、年度当初から特定加算を織り込んで賃金改善を行いたいと考えた場合、4～10 月分の賃金改善に特定加算を充てることは可能か。(例：10 月から月2万円の賃金改善を行うのではなく、4月から月1万円の賃金改善を行う場合)

(答)

- ・ 今般の特定加算については、年度途中から開始するものであり、給与体系等の見直しの時期が、年に1回である事業所等において、既に年度当初に今回の特定加算の配分ルールを満たすような賃金改善を行っている場合も想定される。
- ・ こうした場合には、その年度当初から 10 月より前に行っていた賃金改善分について、介護職員等特定処遇改善加算を充てることも差し支えない。
- ・ なお、当該取扱いを行う場合にあっては介護職員の賃金低下につながらないようにするとともに、事業所内でよく検討し、計画等を用いて職員に対し周知することが必要である。

問 21 法人単位で複数事業所について一括申請しており、そのうち一部事業所において加算区分の変更が生じた場合、変更届出は必要か。

(答)

計画書における賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件に変更が生じた場合は、必要な届出を行うこととなる。

事 務 連 絡
令和元年 8 月 15 日

各都道府県介護保険主管課（部） 御中

厚生労働省老健局老人保健課

介護職員等特定処遇改善計画書作成に資するツールについて（情報提供）

日頃より、介護保険行政に御尽力をいただき、厚く御礼申し上げます。

今般、令和元年度老人保健健康増進等事業「処遇改善加算の申請等の簡素化に関する調査研究事業」の中で、介護職員等特定処遇改善計画書作成に資するツールを作成しましたので、別添のとおりお送りいたします。

介護サービス施設・事業所が計画書を作成する際に、参考にしていただくものとしてご活用いただけますようお願いいたします。なお、今般のものは、今後現行の処遇改善加算と今般の介護職員等特定処遇改善加算の届出様式の統合等を予定しており、それに向けた、試行版として作成したものとなります。

また、本調査の採択業者である株式会社三菱総合研究所の HP (https://www.mri.co.jp/project_related/roujinhoken/) にも掲載されておりますので、申し添えます。また、株式会社三菱総合研究所においては、今般の介護職員等特定処遇改善加算に関するお問い合わせについては対応が困難であるため、厚生労働省までお問い合わせいただけますよう、ご留意ください。

【担当】

厚生労働省老健局老人保健課 西本、山根
電話：03-5253-1111（内線 3949、3948）
FAX：03-3595-4010

○介護職員等特定処遇改善計画書作成に資するツールについて

令和元年8月
株式会社三菱総合研究所

- ・この度、令和元年度老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）「処遇改善加算の申請等の簡素化に関する調査研究事業」において介護職員等特定処遇改善計画書作成に資するツールを試行版として作成いたしました。
- ・介護職員等特定処遇改善の届出をなされる介護サービス施設・事業所におかれましては、下記の留意点等をお読みのうえ、計画書作成時にお役立てくださいますよう、お願いいたします。

<利用上の留意点>

- ・本ツールは、上記事業で作成されたツールであり、加算届出の参考にしていただくものです。
実際の介護職員等特定処遇改善計画書の作成や各項目の内容については、届出先の都道府県等に内容をご確認ください。
- ・本ツールはMicrosoft® Excel® for Office 365で作成しています。
※加算の届出内容の正確性や新規取得を保証するものではありません。

<ツールの概要>

- ・本ツールは、事業所の情報を記載する「ワークシート1 事業所情報」と、介護職員等特定処遇改善加算の見込み額を任意の比率で各職員に配分するシミュレーションが可能な「ワークシート2 シミュレーション」で構成されています。

- ・利用にあたっては、下記の手順で入力等をお進めください。
① 「ワークシート1」の黄色いセルに、当該事業所の情報を入力してください。
本シートでは、介護職員等特定処遇改善加算を取得することで得られる報酬の見込み額の計算をしています。
※各事業所について、最左列から入力してください。
※同一事業所番号で複数の異なるサービスを提供している場合、便宜的に新たな識別番号を末尾に付与してください。（下記入力例をご参照ください）
※入力後、入力した列より左の列を修正するとエラーや誤記の原因となりますので、最左列から入力し直してください。

(例)

No	事業所番号 ※同一事業所番号で複数の異なるサービスを提供している場合、便宜的に新たな識別番号を末尾に付与してください。 (入力例参照)	事業所名	指定権者の 属する都道府県	指定権者名称の略 文字	指定権者	提供サービス	介護報酬額 (見込み額・ 円/月)	サービス提供体制 強化加算等の取得 状況	当該サービスの 加算率（%）	介護職員等特定処 遇改善加算の見込 み額（円）（支払 対象期間合計）	資金改善に要する 見込み額 (シミュレーション)結 果による)		資金改善額の合計			該当人数 (常勤換算数)			平均資金改善額		
連携	平均数字10桁 ※同一事業 所番号で複数の異なるサービ スを提供している場合、末尾に 新たな番号を付与してください	入力	選択	選択	選択	選択	※現行の介護職員処遇 改善加算分の金額は除く	選択	自動	自動	自動		①経験・技能のある介護職員 該当	②他の介護職員	③その他の職種	①経験・技能のある介護職員 該当	②他の介護職員	③その他の職種	①経験・技能のある 介護職員該当	②他の介護職員	③その他の職種
1	1234567890	福祉の森事業所その1	北海道	あ	豊別町	訪問介護	10,800,000	特定事業所加算					110,372	41,389	13,796	3	2.5	2	36,791	16,556	6,898
2	1234567889	福祉の森事業所その2	北海道	い	池田町	〈介護予防〉特定	9,747,000	入居継続支援加算					82,779	41,389	27,593	3	2.5	4	27,593	16,556	6,898
3	1234567888	福祉の森事業所その3	北海道	れ	札文町	地域密着型特定施	9,259,650	入居継続支援加算					82,779	55,186	20,695	3	4	3	27,593	13,796	6,898
4	1234567887	福祉の森事業所その4	東京都	み	港区	地域密着型介護老	8,356,834	日常生活継続支援 加算 (1)					110,372	41,389	20,695	4	3	3	27,593	13,796	6,898
5	1234567886_1	福祉の森事業所その5	沖縄県	よ	読谷村	〈介護予防〉通所	7,938,992	サービス提供体制 強化加算 (1)・ゾ ンサービス提供体制 強化加算 (1)・イ					55,186	41,389	27,593	2	3	4	27,593	13,796	6,898
6	1234567886_2	福祉の森事業所その5	沖縄県	よ	読谷村	〈介護予防〉短期	7,164,941	サービス提供体制 強化加算 (1)・イ					110,372	55,186	27,593	4	4	4	27,593	13,796	6,898

- ② 「ワークシート2」の各行に、介護職員等特定処遇改善加算の配分対象職員の
基本情報（D~O列）を入力してください。黄色いセルについては計算を行うための必須項目となります。
※法人全体等、複数事業所分の計算をされたい場合は、該当する事業所の全配分対象職員について
情報を入力してください。
※「その他の職種」に属する職員について、実人員によって対象人数のカウントをしたい場合は、
「常勤換算人数」のセルを、常勤・非常勤職員に関わらず「1」と入力してください。

※事業所を兼務している職員については、1事業所・1職種ごとに分けて、複数行にわたる形で入力してください。

(例) 【A事業所で常勤換算人数0.4人従事】し、【B事業所で常勤換算人数0.6人従事】している職員の場合、
【A事業所で常勤換算人数0.4人従事】分で1行、【B事業所で常勤換算人数0.6人従事】で1行として
分けて入力をしてください。

※常勤換算人数については、平均賃金改善額の計算のみに使用されます。

※シミュレーション結果は、あくまで入力された設定比率に基づく計算結果であり、単純に2：1：0.5で計算したものではありません。

(例)

事業所を兼務している職員については、従事している事業所ごとに行を分けて、入力を行います。												設定	シミュレーション結果	フラグ	シミュレーション結果	フラグ
No	事業所番号	氏名		勤続年数	常勤/非常勤	常勤換算人数	資格保有状況		グループ			賃金改善額の比	特定処遇改善加算の賃金改善分（月） （事業所単位）	月額8万円以上の改善 （参考）	特定処遇改善加算の賃金改善分（月） （法人単位）	月額8万円以上の改善 （参考）
		姓	名	半角数字	選択	0.1以上1.0以下	介護福祉士	その他	①経験・技能のある介護職員	②他の介護職員	③その他の職種					
1	1234567899	介護	太郎	11	常勤	0.4	1	0	1	0	0	2	40,000		20,000	
2	1234567888	介護	太郎	11	常勤	0.6	1	0	1	0	0	3	90,000	○	45,000	

- ③ 「ワークシート2」の「賃金改善額の比」の列には、各職員の賃金改善額の比を0以上の数字で入力してください。
- 本シートでは、上記の賃金改善額の比で、介護職員等特定処遇改善加算を取得することで得られる報酬の見込み額を各職員に配分するシミュレーションが実施可能です。
- ④ ③までの入力を受けて計算した結果として、「賃金改善に要する見込み額の平均（円/月）（法人単位）」には各グループの賃金改善に要する見込み額の平均額が表示されます。
- ※配分方法の条件の1つである「賃金改善に要する費用の見込み額が月額平均8万円以上」という点については、「ワークシート2」上で確認可能ですが、「賃金が年額440万円以上」という点については、本シートで計算及び確認はできませんのでご注意ください。
- ⑤ ③までの入力を受けて計算した結果として、「別紙様式2（表）」「別紙様式2（裏）」「別紙様式2（添付書類1）」「別紙様式2（添付書類2）」「別紙様式2（添付書類3）」内の①②③それぞれの平均賃金改善額（見込額）に計算結果が表示されます。
- ※ただし上記の①②③それぞれの平均賃金改善額（見込額）は、あくまで介護職員等特定処遇改善加算を取得することで得られる報酬の見込み額による賃金改善額ですので、現行の処遇改善加算分や事業所の持ち出し分は含まませんのでご注意ください。
- ※「別紙様式2（添付書類1～3）」の平均賃金改善額（見込額）は、各事業所・各グループに含まれる職員の賃金改善分の合計を、各事業所・各グループに含まれる職員常勤換算人数で割った金額となります。