

【追加分】

Q 1 8

定期昇給分の取扱いについては、厚生労働省のQ & A（問8）において、平成21年4月のベースアップ分＝定期昇給分についても賃金改善実施期間内に支給した額を賃金改善額に含むことができるとされています。

平成22年度にも定期昇給を行った場合、平成22年度の処遇改善計画の賃金改善所要見込額には、平成21年度の定期昇給額と平成22年度の定期昇給額を足した額を含むことができるのでしょうか。

H22. 4. 30

A 1 8

ご質問のとおり、平成22年度の処遇改善計画の賃金改善所要見込額には、平成21年度の定期昇給額と平成22年度の定期昇給額を足した額が含まれます。

賃金改善額については、厚生労働省Q & A（問8）のとおり、平成20年下半年における福祉・介護職員の賃金水準との比較によることとされていますので、この賃金水準と平成22年度の賃金とを比較して、その差額分が賃金改善額＝処遇改善事業交付金の充当額となります。

	H20年度		H21年度		H22年度	
			賃金改善実施期間		賃金改善実施期間	
給与額					156,000円	
		153,000円			(3,000円昇給) 3,000円 } 6,000円 × 12か月分	
		150,000円	(3,000円昇給)	3,000円 × 4か月分 = 12,000円	3,000円	= 72,000円
	H20. 3月	H21. 4月 . . .	H21. 12月 ~ H22. 3月		H22. 4月 ~ H23. 3月	
			賃金改善額 = 12,000円が 交付金の対象		賃金改善額 = 72,000円が 交付金の対象	

Q 1 9

平成22年度の処遇改善事業について、例えば平成21年度に処遇改善手当（毎月5,000円支給）を新設して賃金改善を実施した場合、平成22年度の賃金改善は処遇改善手当の増額や基本給の増額などの新たな賃金改善を行わなければならないのでしょうか。

H22. 4. 30

A 1 9

高知県Q & A 1 8のとおり、賃金改善額は平成20年度下半期における福祉・介護職員の賃金水準との比較になります。

また、処遇改善計画においては、各年度毎に助成金見込額（総額）を賃金改善所要見込額が上回っていればよいこととなりますので、ご質問のように平成21年度に新設した処遇改善手当により、平成22年度も賃金改善を実施することとし、その額が助成金見込額（総額）を上回る場合には、新たな賃金改善をしなくてもよいこととなります。

Q20

処遇改善事業の対象職種について、対象外の職員（管理者、サービス管理責任者又は看護師など）が対象職種（生活支援員、職業指導員、世話人など）を兼務している場合の取り扱いについて、厚生労働省のQ&A（問13、追加分問2、6）により考え方が示されていますが、基本的な考え方として『人員配置基準を満たしたうえで兼務している場合は、対象となる。』ということでしょうか。

H22.4.30

A20

ご質問のとおりです。

厚生労働省Q&A（追加分）の問2及び6に具体的な考え方が示されているとおり、対象外職種の職員が、対象職種（福祉・介護職員と表記されています。）を兼務している場合のポイントは、『人員配置基準を満たしたうえで兼務している場合』です。

（例）

児童デイサービスのサービス管理責任者の取り扱い

○人員配置基準：1人以上（1人以上は専任かつ常勤）

配置状況：Aさん 常勤・専従＝基準どおり
Bさん 非常勤・専従＝基準以上の配置

対象の考え方：Aさんは、人員配置基準上で必要な配置 → 対象外
Bさんは、人員配置基準以上の配置 → 福祉・介護職員を兼務していれば、対象にできる

生活介護サービスのサービス管理責任者の取り扱い

○人員配置基準：生活介護の単位ごとに1人以上（1人以上は常勤）

※1 利用者へのサービス提供に支障がない場合は、他の職を兼務できるが、兼務している職の常勤換算には算入できない。

※2 利用定員が20人未満の場合は、上記※1の常勤換算数を算入できる

配置状況：Cさん 常勤・兼務（生活支援員）

対象の考え方：※1に該当 → 常勤換算数に算入できない → 対象外
※2に該当 → 常勤換算数に算入できる → 対象にできる

身体障害者入所療護施設の看護師の取り扱い

○人員配置基準：入所者数50以下、常勤換算法で2以上（1人以上は常勤）

配置状況：Dさん 常勤・専従（常勤換算1.0人）
Eさん 常勤・専従（常勤換算1.0人）
Fさん 常勤・兼務（常勤換算0.5人）

対象の考え方：Dさん、Eさんは、人員配置基準上で必要な配置 → 対象外
Fさんは、人員配置基準以上の配置 → 福祉・介護職員を兼務していれば、対象にできる

Q 2 1

賃金改善の方法として、処遇改善手当を新設し、毎月10,000円を支給することとしました。

この場合、福祉・介護職員と事務職を兼務している職員については、常勤換算数を10,000円に掛けて支給しなければならないのでしょうか。

H22.4.30

A 2 1

福祉・介護職員の賃金改善の方法や人員配置の状況は、事業者それぞれに異なりますので、①専任、兼務によらず、一律に取り扱う。②専任、兼務の状況に応じて、支給額を決定する。などの方法が考えられます。

また、②とした場合の支給額については、必ずしも人員配置基準に応じた常勤換算数とする必要はありませんので、例えば、“勤務実績に応じて按分数を決めて支給する”、“兼務職員の場合は半額を支給する”という方法も考えられます。

いずれの方法であっても、事業者又は法人として雇用するすべての福祉・介護職員に対して周知された処遇改善計画として適切な方法であれば可能です。