

事務連絡
令和4年1月31日

各都道府県 介護保険担当主管部（局）御中

厚生労働省老健局老人保健課

「介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&A（令和4年1月31日）」
の送付について

平素より、介護保険行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&A（令和4年1月31日）」を送付いたしますので、貴県におかれましては、御了知の上、管下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。

○賃金改善全般について

問1 令和4年2月分及び3月分の賃金改善は一時金等での対応も可とされているが、その場合、どの程度の賃金改善を行っている必要があるか。

(答)

毎月ごとに賃金改善額が補助額を上回ることを求めるものではないため、令和4年2月分及び3月分として見込まれる補助金額のすべてを、令和4年2月分及び3月分の賃金改善に充てる必要はない。

ただし、賃金改善実施期間全体で、補助金の合計額を上回る賃金改善を行うことが必要であるため、計画的に賃金改善を行っていただきたい。

問2 「○月分の賃金改善」というのは、「○月に支払われる賃金を引き上げる」ということか。

(答)

賃金改善対象期間は、原則、令和4年2月分から9月分までとしており、「○月の労働に対する賃金を引き上げる」又は「○月に支払われる賃金を引き上げる」のいずれの方法もとりうるものであるが、現行の処遇改善加算等と異なる取扱いとならないよう、各事業所において適切にご対応いただきたい。

○ベースアップ等に係る要件について

問3 令和4年2月分から賃金改善を行うことが交付要件とされているが、令和4年2月分及び3月分の賃金改善は一時金で対応したとしても、4月分以降は毎月賃金改善を行うことが必要か。

(答)

本補助金については、賃金改善が賃上げ効果の継続に資するよう、賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げに充てることを交付要件としている。

そのため、令和4年2月分及び3月分の賃金改善は一時金で対応した場合であっても、令和4年4月分以降は、ベースアップ等による毎月の賃金改善を行うことが必要となる。

問4 ベースアップ等による賃金改善を開始した後に、利用者が想定よりも増えるなど、補助金の受給額が計画書作成時の見込額を上回り、ベースアップ等に充てるべき額が増加した場合、必要に応じて再度就業規則等を改正し、基本給又は決まって毎月支払われる手当を更に引き上げることが必要か。

(答)

貴見のとおり。

問5 時給や日給を引き上げることは、ベースアップ等の引上げにあたるか。

(答)

基本給が時給制の職員についてその時給を引き上げることや、基本給が日給制の職員についてその日給を引き上げることは、ベースアップ等の引上げに当たる。

問6 令和4年2月及び3月に一時金で賃金改善を行った場合、同年4月から9月までの6か月間においてベースアップ等に係る要件を満たしていればよいか。もしくは、同年2月から9月までの8か月間全体で当該要件を満たしている必要があるか。

(答)

令和4年2月及び3月に、ベースアップ等以外の賃金項目について賃金改善を行った場合であっても、同年2月から9月までの8か月間全体の賃金改善額の3分の2以上はベースアップ等に充てられている必要がある。

問7 ベースアップ等に係る要件については、「介護職員」と「その他の職員」のグループごとに満たす必要があるか。

(答)

貴見のとおり。

問8 賃金改善実施期間における賃金改善額について、「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る」とされているが、法定福利費等の事業主負担の増加分は、ベースアップ等による賃金改善に含めてよいか。

(答)

法定福利費等の事業主負担の増加分については、ベースアップ等による賃金改善には当たらないが、介護職員処遇改善加算等と同様に、ベースアップ等に充てた額以外の分として賃金改善に含めることは可能である。

問9 賃金改善額の3分の2以上をベースアップ等に充てることが要件とされているが、ベースアップ等に充てた額以外の分について、用途制限はないのか。

(答)

賃金改善実施期間全体で、補助金の合計額を上回る賃金改善を行うことが必要であるため、ベースアップ等に充てた額以外の分についても、賞与や一時金等による賃金改善に充てなければならない。

問 10 「決まって毎月支払われる手当」とはどのようなものか。

(答)

決まって毎月支払われる手当には、労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当を含むが、以下の諸手当は含まない。

- ・ 月ごとに支払われるか否かが変動するような手当
- ・ 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（通勤手当、扶養手当等）

問 11 就業規則等の改正が間に合わず、本年4月以降にベースアップ等による賃金改善が実施できない場合は本補助金の対象外となるのか。

(答)

貴見のとおり。

○その他の要件について

問 12 その他の職員の範囲は、事業所の判断で決められるのか。また、介護職員とその他の職員について、配分割合等のルールは設けられているか。

(答)

その他の職員の範囲は各事業所においてご判断いただきたい。また、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. 2）（令和元年7月23日）問13を参照されたい。

なお、その他の職員にも配分を行う場合は、介護職員の処遇改善を目的とした補助金であることを十分に踏まえた配分をお願いしたい。

問 13 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）、（Ⅱ）又は（Ⅲ）について、いつの時点で算定している必要があるか。

(答)

令和4年2月サービス提供分以降について算定している必要があり、令和4年2月サービス提供分について同加算を算定していない事業所については、本補助金の対象とはならない。

問 14 介護予防・日常生活支援総合事業について、現行の介護職員処遇改善加算を算定する枠組みがない市町村もあるが、現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）、（Ⅱ）又は（Ⅲ）を算定していなければ、本補助金の支給対象にはならないか。

（答）

介護給付サービスにおける介護職員処遇改善加算と同様の加算が当該市町村において設定されており、事業所が当該加算を算定している場合は対象として差し支えない。

○処遇改善計画書・実績報告書について

問 15 令和4年2月分及び3月分のベースアップ等について、処遇改善計画書にどのように記入すればよいか。

（答）

ベースアップ等に係る要件については、賃金改善実施期間全体で満たしていればよいため、令和4年2月分及び3月分に限った記載を求めることはしていない。

問 16 処遇改善計画書の「介護職員等の賃金の総額」には、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額並びに各介護サービス事業所等の独自の賃金改善額を含む額を記載するのか。

（答）

貴見のとおり。

問 17 事業計画書の提出期限は令和4年4月15日、実績報告書の提出期限は令和5年1月31日となっているが、それぞれの提出開始時期はいつ頃を想定しているのか。

（答）

提出開始時期については、各都道府県において適切に設定されたい。

問 18 前年度の介護職員等の賃金の総額は、前年度から事業所の介護職員等が入れ替わりや増員等があった場合、どのように考えればよいか。

（答）

2019年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol. 4）（令和2年3月30日）問4及び令和3年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol. 1）（令和3年3月19日）問22を参照されたい。

○その他

問 19 賃金改善開始月に、都道府県に対して賃金改善開始の報告様式を提出するのはなぜか。

(答)

当該報告については、令和4年2月分及び3月分の賃金改善を行っていることを担保するため、令和4年4月15日までの提出としている処遇改善計画書に先立って提出いただくこととしている。

そのため、原則として令和4年2月末日までの報告を求めているが、

- ・ 令和4年3月分とまとめて同年2月分の賃金改善分の支給を行う場合は、同年3月末日までの報告とすること
- ・ また、やむを得ない事情により、令和4年2月分から賃金改善を行っているにもかかわらず未報告であった場合には、処遇改善計画書の提出時に併せて報告を行うこと

とする。

問 20 補助額の算出に用いる総報酬には、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算分を含めたものか。

(答)

貴見のとおり。

問 21 原則として、令和4年2月分から賃金改善を実施することが要件とされており、本年4月以降に新規開設する事業所は令和4年2・3月分の賃金改善を行うことができないが、本補助金の対象となるか。

(答)

本年4月以降に新規開設する事業所については、その他の要件を満たす場合には、本補助金の対象となる。

問 22 以下の①から③に該当する事業所について、本補助金の対象となるか。

- ① 令和4年2月分の賃金改善を実施したが、同年3月に事業所を休廃止した場合
- ② 令和4年2月分から4月分まで賃金改善を実施し、同年4月に処遇改善計画書を提出したが、同年4月末に事業所を休廃止した場合
- ③ 令和4年2月分から5月分まで賃金改善を実施し、同年4月に処遇改善計画書を提出し、同年5月に交付決定が行われたが、同年5月末に事業所を休廃止した場合

(答)

①の場合は、交付申請時に事業所が存在しない、又は休止中のため、対象とならない。

また、②及び③の場合は、当該事業所に実績報告書の提出を求め、本補助金の支給要件を満たすことが確認できた場合には、対象となる。

問 23 令和4年3月分から本補助金の対象とすることは可能か。

(答)

令和4年2月分から賃金改善を行うことや、令和4年2月サービス提供分以降について介護職員処遇改善加算(Ⅰ)、(Ⅱ)又は(Ⅲ)を算定していること等の要件を満たさない場合には、本補助金の対象とはならない。

○都道府県の事務等について

問 24 事業者から本補助金を債権譲渡したい旨の要望があった場合の考え方如何。

(答)

本補助金は、全額を介護職員等の賃金に充てることを支給の要件としている補助金であり、債権譲渡することは適当ではない。

このため、債権譲渡等により、国保連合会に登録されている口座に本補助金を振り込むことが適当でない事業所に対する本補助金の支払いについては、都道府県にてご対応いただきたい。

問 25 国保連合会との交付対象事業所リストの連携について、決まった方法があるか。

(答)

交付対象事業所リストの連携方法等については、各都道府県において国保連合会と調整いただきたい。

問 26 月遅れ請求、過誤調整等により、事後的に総報酬の額が増減する場合、補助金の支払・返還をどのようにすべきか。

(答)

月遅れ請求等の対応については、実施要綱において「当該請求に係る補助額の支給を最大2か月間対応することとする」としているところ。

また、月遅れ請求等により、

- ・ 事後的に報酬が増額した場合
 - ・ 事後的に報酬が減額したが、当月の総報酬がプラスである場合
- については、補助金額の調整は国保連合会において対応がされる。

なお、

- ・ 事後的に総報酬が減額し、当月の総報酬がマイナスとなった場合
- については、交付対象期間全体でみたときに補助金額が適正なものとなるよう、都道府県に個別にご対応いただく必要がある。

問 27 事業所に対する交付決定について、処遇改善計画書の「2①介護職員処遇改善支援補助金の見込額」の額に基づき交付決定を行うこととしてよいか。

(答)

お示しいただいた方法を想定しているが、都道府県と事業所との事務処理については、各都道府県の財政担当部局と調整の上ご対応いただきたい。

なお、国保連合会から事業者を支払われる補助金額は、月ごとの確定した介護報酬に交付率を乗じたものであり、処遇改善計画書の「2①介護職員処遇改善支援補助金の見込額」そのものが支払われるものではない。

問 28 市町村が指定権者である事業所についても、本補助金については都道府県が対応する必要があるか。

(答)

貴見のとおり。

問 29 国保連合会に委託を行うか否かについては、各都道府県の判断と解してよいか。

(答)

貴見のとおり。

問 30 令和4年2月分から9月分までの補助金全額をまとめて6月に事業所に対して支払い、実績報告書提出後に精算する取扱いは可能か。

(答)

毎月の介護報酬に基づいて補助金額が決まるため、補助金の支払いは毎月行うことが適当と考えられる。

問 31 地域密着型サービス及び介護予防・日常生活支援総合事業については、都道府県で介護職員処遇改善加算の取得状況は把握していないが、どのように要件の確認を行えばよいか。

(答)

介護職員処遇改善加算の取得状況は、国保連合会において確認が可能であり、地域密着型サービスについて、この観点からは市町村との連携を行う必要はない。また、介護予防・日常生活支援総合事業については、市町村が独自で介護職員処遇改善加算と同様の加算を設定している場合は、当該市町村と連携を行っていただく必要がある。

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)

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。

2019年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol. 4) (令和2年3月30日)

問3 保険給付の訪問介護と総合事業における従前相当の訪問介護を実施している場合で、同一事業所とみなしたときの介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書(実績報告書)については、どのように記載するのか。

(答)

- ・ 本Q & A問2と同様に扱われたい。

問4 介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書において、介護職員(職員)の賃金の総額を計算するに当たり、「なお、これにより難い合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により前年度の(介護職員)の賃金の総額を推定するものとする」とされているが、「これにより難い合理的な理由がある場合」とは、例えばどのような場合を想定しているのか。

(答)

- ・ これにより難い合理的な理由がある場合としては、例えば、
 - 前年の10月に事業所を新設した等サービス提供期間が12ヶ月に満たない場合、
 - 申請する前年度において職員の退職などにより職員数が減少し、基準額となる賃金総額として適切でない場合、
 - 前年(1～12月)の途中から事業規模の拡大又は縮小を行い、申請年度においては、変更後の事業規模で実施する予定である等、当該年度の賃金総額として適切な規模に推定する必要がある場合等を想定している。
- ・ なお、具体的な推計方法については、例えば、
 - サービス提供期間が12ヶ月に満たない場合は、12ヶ月サービスを提供していたと仮定した場合における賃金水準を推計すること
 - 事業規模を拡大した場合は、比較時点にいない職員について、当該職員と同職であつて、勤務年数等が同等の職員の賃金水準で推計すること等が想定される。

また、複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業所において、当該申請に係る事業所等に増減があつた場合は、変更の届出が必要とされているが、例えば、事業所が増加することにより、職員も増えた場合における推計方法は、当該職員と同職であつて勤務年数等が同等の職員の賃金水準で推計し、前年度(前年の1～12月)の賃金総額を推計することが想定される。

令和3年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol. 1) (令和3年3月19日)

問 22 2019年度介護報酬改定に関するQ & A (vol. 4) (令和2年3月30日) 問4において、「これにより難しい合理的な理由がある場合」の例示及び推計方法例が示されているが、勤続年数が長い職員が退職し、勤続年数の短い職員を採用した場合等は、これに該当するのか。またどのように推計するのか。

(答)

- ・ 賃金改善の見込額と前年度の介護職員の賃金の総額との比較については、改善加算及び特定加算による収入額を上回る賃金改善が行われていることを確認するために行うものであり、勤続年数が長い職員が退職し、職員を新規採用したことにより、前年度の介護職員の賃金の総額が基準額として適切でない場合は、「これにより難しい合理的な理由がある場合」に該当するものである。
- ・ このような場合の推計方法について、例えば、前年度の介護職員の賃金の総額は、
 - 一 退職者については、その者と同職であって勤務年数等が同等の職員が、前年度在籍していなかったものと仮定した場合における賃金総額を推定する
 - 一 新規採用職員については、その者と同職であって勤務年数等が同等の職員が、前年度在籍したものと仮定した場合における賃金総額を推定する
 等が想定される。
- ・ 具体的には、
 - 一 勤続10年の者が前年度10人働いていたが、前年度末に5人退職し
 - 一 勤続1年目の者を今年度当初に5人採用した場合には、仮に、勤続年数が同一の者が全て同職であった場合、前年度、
 - 一 勤続10年の者は5人在籍しており、
 - 一 勤続1年の者は15人在籍していたものとして、賃金総額を推計することが想定される。

<推計の例>勤続年数が同一の者が全て同職の場合

		勤続10年	勤続5年	勤続1年
前 年 度	実際的人数	10人	10人	10人
	推計に当た って的人数	5人 →10人のうち、5人は 在籍しなかったも のと仮定	10人 → 実際と同様	15人 →10人に加え、5人 在籍したものと 仮定
今年度		5人	10人	15人

事 務 連 絡
令和4年2月22日

各都道府県 介護保険担当主管部（局）御中

厚生労働省老健局老人保健課

「介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&A（Vol. 2）（令和4年2月22日）」
の送付について

平素より、介護保険行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&A（Vol. 2）（令和4年2月22日）」を送付いたしますので、貴県におかれましては、御了知の上、管下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。

問1 令和4年2月分及び3月分について一時金で賃金改善を行った場合、当該改善分をベースアップ等による賃金改善として取り扱うことは可能か。

(答)

令和4年2月分及び3月分について一時金で賃金改善を行った場合においても、当該対応が、単に就業規則等の改定がなされていないことのみの違いであるなど、同年4月分以降に行うベースアップ等による賃金改善を見越した対応である場合には、2月分及び3月分の一時金による賃金改善のうち、同年4月分から9月分までの間のベースアップ等による賃金改善分に相当する額をベースアップ等による賃金改善分に含めることとして差し支えない。

<例>

4月以降のベースアップ等による賃金改善額の平均が各月7,000円であって、2月分及び3月分の一時金による賃金改善が18,000円である場合、ベースアップ等による賃金改善分に含めることが可能なのは、2か月分の14,000円(7,000円×2)までとなる。

問2 本事業における補助金の支出事務について、都道府県から国保連合会に委託することは、地方自治法施行令(昭和22年政令第16号)第165条の3第1項により、認められるか。

(答)

地方自治法施行令第161条第1項第12号に規定する「非常災害のため即時支払を必要とする経費」に該当するものとして認められる。

なお、本件については、総務省自治行政局行政課と協議済みである。

事務連絡
令和4年3月23日

各都道府県 介護保険担当主管部（局）御中

厚生労働省老健局老人保健課

「介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&A（Vol. 3）（令和4年3月23日）」
の送付について

平素より、介護保険行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&A（Vol. 3）（令和4年3月23日）」を送付いたしますので、貴県におかれましては、御了知の上、管下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。

問1 前年度に通常よりも多く賞与を支払った等の理由により、前年度の賃金の総額（基準額）が例年よりも高くなり、本補助金による賃金改善を行っても前年度からの賃金の増加額が補助金の額を上回らない場合、本補助金の申請はできないのか。

（答）

前年度の賃金の総額については、令和3年2月から9月までの8か月間の賃金の総額を記載することとしているが、これにより難しい合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により前年度の賃金の総額を推定することとしている。

また、介護職員処遇改善加算等においては、独自の賃金改善の具体的な取組内容と算定根拠を記載することで、前年度の介護職員の賃金の総額から独自の賃金改善額を控除することを可能としている。

そのため、前年度に通常よりも多く賞与を支払っていた等の理由により、前年度の賃金の総額（基準額）が例年よりも高くなり、前年度からの賃金の増加額が補助金の額を上回らなかった場合、処遇改善加算等の計画書を本補助金の計画書とあわせて提出することで、処遇改善加算等において控除された独自の賃金改善額や、その取組内容及び算定根拠を明らかにすることにより、本補助金における基準額についても、処遇改善加算等の計画書における独自の賃金改善額と同額を控除して推定することが可能である。

問2 休止していた事業所が令和4年2月から9月の間に再開した場合、本補助金を申請することは可能か。

（答）

新規開設事業所と同様に（介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&A（令和4年1月31日）問21参照）、要件を満たす場合には本補助金の対象となる。

なお、休止前に本補助金を受けていた場合は、休止前と再開後それぞれの期間について計画書及び実績報告書の提出が必要であり、事業所が休止する場合の取扱いについては「介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&A（令和4年1月31日）」問22も参照されたい。

問3 都道府県の圏域を超えて所在する複数の介護サービス事業所等を有する介護事業所等が、法人で一括して処遇改善支援補助金計画書及び処遇改善支援補助金実績報告書を作成する際、当該都道府県ごとに別個の計画書等を作成し提出することが必要か。

(答)

処遇改善加算等の計画書及び実績報告書の作成を法人単位で行う場合、

- ・ 法人において処遇改善加算等により賃金改善を行った総額が、法人における処遇改善加算等による収入額を上回ることが必要であるが、
- ・ 提出先の都道府県ごとに処遇改善計画書等を書き分けることまでは不要であり、指定権者をまたぐ複数事業所について、法人単位で一括して処遇改善計画書を作成することは可能であるが、

この取扱いについては、本補助金においても同様とする。

なお、補助金を取得する事業所は、補助金別紙様式2-2の「補助金取得予定」欄に「○」を記入し、各都道府県から、当該欄に「○」が記入され、かつ、「事業所の所在地」欄に自都道府県の名称が記載された事業所について補助金の支払い等が行われる。

<参考>

平成24年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol. 1) (平成24年3月16日) 問226

問4 処遇改善支援補助金計画書及び処遇改善支援補助金実績報告書において、介護サービスと介護予防サービスのいずれも提供している事業者が、処遇改善支援補助金計画書及び処遇改善支援補助金実績報告書に「サービス名」を記入する際、介護サービスと介護予防サービスを区別して記載することが必要か。

(答)

補助金の交付事務において、都道府県及び国保連合会が交付対象となる事業所やサービスを適切に特定した上で補助金額の算出等を行うため、介護サービスと介護予防サービスを区別して様式に記載することが必要となる。

例えば、短期入所生活介護サービス事業所と介護予防短期入所生活介護サービス事業所が同一の事業所番号で紐付いている場合、両事業所がともに介護職員処遇改善支援補助金を取得するためには、補助金別紙様式2-2「サービス名」の欄に、両事業所を区別し、2行に分けて記載すること。

その際、(f-1)、(f-2)、(g-1)及び(g-2)の列について、両事業所の賃金改善の見込額を区別して記入することが難しい場合は、介護サービスに一括計上(介護予防サービスはゼロ又は空欄)とすることも可能であること。

<参考：記入例(補助金別紙様式2-2)>

補助金取得予定	介護保険事業所番号	指定権者名	事業所の所在地		事業所名	サービス名
			都道府県	市区町村		
1	◯●×●×●×●×●×●×●	A県	A県	C市	介護保険事業所名称01	特定施設入居者生活介護
2	◯●×●×●×●×●×●×●	A県	A県	C市	介護保険事業所名称01	介護予防特定施設入居者生活介護
3	◯×●×●×●×●×●×●	B県	B県	D市	介護保険事業所名称02	短期入所生活介護
4	◯×●×●×●×●×●×●	B県	B県	D市	介護保険事業所名称02	介護予防短期入所生活介護

	算定する介護職員処遇改善加算の区分 (Ⅰ～Ⅲを算定しない事業所は補助金を取得できません)	一月あたり介護報酬単位数[単位(a)] (処遇改善加算及び特定加算の額を言います)	1単位あたりの単価[円]b	交付率(c)	交付対象月(d)	介護職員処遇改善支援補助金				
						合計を(e)に表示	(それぞれの合計が「賃金改善計画について」に転記)			
						①介護職員処遇改善支援補助金の見込額 (a)×b×c×d [円]	(f-1) ③i)介護職員の賃金改善の見込額[円]	(f-2) 左記のうち、ベースアップ等による賃金改善の見込額[円]	(g-1) ③ii)その他職種の賃金改善の見込額[円]	(g-2) 左記のうち、ベースアップ等による賃金改善の見込額[円]
加算Ⅰ	1,000,000	10.68	1.4%	令和4年2月～令和4年9月(8ヶ月)	1,196,160	600,000	450,000	600,000	400,000	
加算Ⅰ	0	10.68	1.4%	令和4年2月～令和4年9月(8ヶ月)	0	0	0	0	0	
加算Ⅰ	300,000	10.68	1.4%	令和4年2月～令和4年9月(8ヶ月)	358,248	180,000	135,000	180,000	135,000	
加算Ⅰ	0	10.68	1.4%	令和4年2月～令和4年9月(8ヶ月)	0	0	0	0	0	

事務連絡
令和4年12月2日

各都道府県 介護保険担当主管部（局）御中

厚生労働省老健局老人保健課

「介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&A（Vol. 4）（令和4年12月2日）」
の送付について

平素より、介護保険行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&A（Vol. 4）（令和4年12月2日）」を送付いたしますので、貴県におかれましては、御了知の上、管下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、よろしく願い申し上げます。

問1 実績報告書の補助金別紙様式3-2に記載する介護職員処遇改善支援補助金の総額〔円〕(h)について、国保連合会及び都道府県支分において、同一事業所番号で複数のサービスがある場合、サービスごとの内訳を把握できない場合があるが、サービスごとの内訳を区別して記載することが必要か。

(答)

国保連合会からの支払額の通知等で、同一事業所番号で複数のサービスがある場合は、「介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&AVol. 3)(令和4年3月23日)」問4においてお示ししている、介護予防サービスの取扱いと同様に、同一事業所番号のサービスのうちどれか一つに一括計上(同一事業所番号の他のサービスについてはゼロ又は空欄)とすることも可能である。

なお、本取扱いにおいても、介護予防サービスの取扱いと同様、サービスごとに行を分けて記載すること。

<参考>

「介護職員処遇改善支援補助金に関するQ&AVol. 3)(令和4年3月23日)」
(令和4年3月23日厚生労働省老健局老人保健課事務連絡)