

処遇改善実績報告書 チェックシート

	確認事項（別紙様式3-1）	チェック
1、 基本情報	・ 基本情報に漏れが無いか（基本情報シートより転記されます）	<input type="checkbox"/>
	・ 実績報告書の年度に誤りが無いか	<input type="checkbox"/>
	・ 取得した加算に応じて、○もしくは×をつけているか	<input type="checkbox"/>
	・ 高齢介護の様式にて提出していないか ※表題が「障害福祉サービス等処遇実績報告書（令和○年度）」となっているか	<input type="checkbox"/>
2、 実績報告（共通）	2 実績報告＜共通＞	
	・ 各欄に必要な事項が入力されているか（色付きセルに入力要）	<input type="checkbox"/>
	・ 取得した加算に応じて要件Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ欄が「○」となっているか	<input type="checkbox"/>
	・ 当該年度分の加算の総額は国保連請求データと相違がないか	<input type="checkbox"/>
	・ 「前年度の賃金の総額」には、処遇改善計画書の額が記載されているか	<input type="checkbox"/>
	③ 平均賃金改善額（特定処遇改善加算算定事業所のみ）	
	・ 各欄に必要な事項が入力されているか（色付きセルに入力要）	<input type="checkbox"/>
	・ 要件Ⅳ欄が「○」となっているか Aグループのみ、Bグループのみ、Cグループのみの場合は○無し AグループかつBグループのみの場合は要件Ⅳ上段のみ AグループかつCグループのみの場合は要件Ⅳ上段のみ BグループかつCグループのみの場合は要件Ⅳ下段のみ	<input type="checkbox"/>
	・ Aグループの平均賃金改善額がBグループの平均賃金改善額を1円でも多く上回っているか（A>B）	<input type="checkbox"/>
	・ Bグループの平均賃金改善額がCグループの平均賃金改善額の2倍を超えた金額となっているか（B≥2C）	<input type="checkbox"/>
	・ 要件Ⅴ欄が「○」となっているか （月額平均8万円の賃金改善となる者又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者が、別紙3-2に記載された事業所数以上となっているか）	<input type="checkbox"/>
	・ 要件Ⅴ欄が「×」となっている場合 該当事由にチェックがあるか	<input type="checkbox"/>
	⑥ 職場環境等要件に基づいて実施した取組について	
	・ 各欄に必要な事項が入力されているか（変更なしの場合でも計画時内容の記載要）	<input type="checkbox"/>
・ 処遇改善のみを算定する場合、全体で1つ以上にチェックがあるか。特定処遇改善加算を併せて算定する場合、6つの区分のうちの任意3区分にてチェックがあるか	<input type="checkbox"/>	
・ 証明の日付、法人の代表者名が記載されているか	<input type="checkbox"/>	
施設・ 事業所別 個表	確認事項（別紙様式3-2、3-3）	チェック
	・ 各欄に必要な事項が入力されているか（色付きセルに入力要）	<input type="checkbox"/>
	・ 処遇改善計画書で挙げたサービスと齟齬が無いか	<input type="checkbox"/>
	・ 事務負担軽減のため入力不要となっている箇所を入力していないか	<input type="checkbox"/>
・ 特定処遇改善加算に係るグループ別の加算額、賃金額の合計が一致しているかどうか	<input type="checkbox"/>	
前提	・ ワークシートは「基本情報入力シート」→「別紙3-2」→「別紙3-3」→「別紙3-1」の順で入力したか	<input type="checkbox"/>

Q&Aより

事業所内での配分方法を定めるにあたり、「他の障害福祉人材」を設定せず、「経験・技能のある障害福祉人材」と「その他の職種」のみの設定となるのか（令和3年3月29日福祉・介護職員処遇改善加算等に関するQ&A、問10）
⇒事業所毎に、「経験・技能のある障害福祉人材」のグループを設定することが必要であるが、職員の定着が進み勤続年数が長くなったこと等により、当該事業所にて働く人材全てが、「経験・技能のある障害福祉人材」であると認められる場合には、「経験・技能のある障害福祉人材」と「その他の職種」のみ設定す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・技能のある障害福祉人材」の平均賃金改善額が、「その他の職種」の平均賃金改善額の2倍より高いことが必要である。
⇒Bグループの人材がない場合、AグループおよびCグループのみでの設定も可能（A>2C）。

経験・技能のある障害福祉職員について、勤続10年以上の介護福祉士等を基本とし、勤続10年の考え方については、事業所の裁量で設定することができることとされているが、どのように考えるのか。

（令和元年5月17日 2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（Vol.1）問4）

⇒勤続10年の考え方については、

- ・勤続年数を計算するにあたり、同一の法人のみでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算する。
 - ・すでに事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案して対象とする。
- など、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。

経験・技能のある障害福祉人材に該当する職員がいないこととすることも想定されるのか。その場合、月額8万円の賃金改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上となる者を設定・確保することは必要か（令和元年5月17日 2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（Vol.1）問5）

⇒経験・技能のある障害福祉人材については、勤続年数10年以上の介護福祉士等を基本とし、各事業所の裁量において設定することとなり、処遇改善計画書及び実績報告書において、その設定基準の考え方について記載することとしている。

今回、経験・技能のある障害福祉人材に重点化を図りながら、福祉・介護職員の更なる処遇改善を行うという福祉・介護職員等特定処遇改善加算の趣旨を踏まえ、事業所内で相対的に経験・技能の高い障害福祉人材を「経験・技能のある障害福祉人材」のグループとして設定し、その中で月額8万円の賃金改善となる者等を設定することが基本となる。

ただし、介護福祉士等に該当する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要するなど、職員間における経験・技能に明らかな差が無い場合は、この限りではない。なお、このような「経験・技能のある障害福祉人材」のグループを設定しない理由についても、処遇改善計画書及び実績報告書に具体的な記載が必要がある。

どのような経験・技能があれば「経験・技能のある障害福祉人材」のグループに該当するかについては、労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要である。