

障害者自立支援法に関する事業者説明会（H21.8.20）質問&回答

番号	質問事項	質問内容	回答	回答者
1	福祉・介護人材処遇改善事業 助成金の申請	障害の利用者がいない場合は申請をしなくてもよいのか。 本事業の申請には利用者の人数に条件があるか。	事業者が本事業を活用して、処遇改善に取り組む場合に申請するものです。したがって、利用者がある場合であっても申請するかどうかは事業者の判断となります。 利用実績があれば1名から助成金交付の対象となります。	施設福祉担当
2	福祉・介護人材処遇改善事業 システムのバージョンアップ	助成金の申請を予定していない事業所にも、システムのバージョンアップが必要か。	今回のバージョンアップは、本助成金の対応のためだけではなく、機能拡充のためのものでもあるため、全ての事業所においてバージョンアップをする必要があります。	施設福祉担当 国保連合会
3	福祉・介護人材処遇改善事業 介護保険との関係①	同一の居宅介護事業所で介護保険事業と障害福祉サービスの両方を実施している場合は、介護保険か障害福祉サービスのどちらか一方で申請すればよいのか。	介護保険と障害福祉サービスの両方に申請する必要があります。	施設福祉担当
4	福祉・介護人材処遇改善事業 介護保険との関係②	助成金は、障害福祉サービス及び介護保険の併給が可能と考えてよいでしょうか。 可能な場合は、常勤換算について別に計算するのでしょうか。合算してよいのでしょうか。	現時点で判明しているのは、それぞれの助成金を重複して充当することはできないということです。 今後、国から充当及び常勤換算についての考えが示されると思われます。	施設福祉担当
5	福祉・介護人材処遇改善事業 対象職種等①	対象職種にサービス管理責任者は含まれないのか。 非常勤の職員は対象となるか。	サービス管理責任者は、原則として対象になりません。ただし、2人目以降のサービス管理責任者は、勤務の形態に応じ対象となる場合もあります。 Q&Aの間13を参考にしてください。 非常勤の職員についても対象となります。	施設福祉担当
6	福祉・介護人材処遇改善事業 対象職種等②	登録ヘルパーや嘱託職員のみ（常勤の正規職員以外）の賃金改善を行うことが可能か。 扶養控除を受けるために、所得を制限しながら従事することを希望している非常勤職員については、配分しないこととしてよいのか。配分することとなれば、時給を上げることに伴い、勤務時間が減少し職員配置の問題が生じる。	可能と考えます。 当事者が合意した場合に限り、可能と考えます。	施設福祉担当
7	福祉・介護人材処遇改善事業 対象職種等③	事務員でも利用者の昼食介護や宿直業務を行っていることや、利用者の金銭管理・請求事務など生活支援員等と一体的な業務を行っていることから、公平に対象としてよろしいか。	事務職員については対象になりません。 Q&A問12を参考としてください。	施設福祉担当
8	福祉・介護人材処遇改善事業 対象サービス	同一法人が、対象サービス（例：就労継続支援B型）のほかに、対象外サービス（例：地域活動支援センター）を実施している場合、この助成金は対象サービスの従業者のみに活用となるのか。それとも法人全体として考えるべきなのか。	この場合の、助成金を活用した賃金改善対象事業は就労継続支援B型であることから、対象サービスにおける計画について申請することとなります。 なお、法人の運営責任者として対象外サービスを含め、法人全体で処遇改善に取り組むことは大切であると考えます。	施設福祉担当

障害者自立支援法に関する事業者説明会 (H21.8.20) 質問&回答

番号	質問事項	質問内容	回答	回答者
9	福祉・介護人材処遇改善事業 申請等事務	申請書の提出期限と提出先を教えてください。 承認（不承認）はどのようにして判明するのか。	別途お示しすることとしています。 10月からの承認を希望する事業者においては、県における事務処理時間の観点から9月中の提出について協力をお願いしたところであります。 申請書の提出先は、栃木県保健福祉部障害福祉課施設福祉担当となります。 承認（不承認）通知書を送付することを予定しています。 国からのQ&A等により変更になる場合があります。	施設福祉担当
10	福祉・介護人材処遇改善事業 賃金改善額①	1月1日が定期昇給の基準日であり、21年1月1日に定期昇給を行った場合、この定期昇給を賃金改善額に含めてよいか。	含めることができます。 ただし、賃金改善実施期間に支給されたものに限られます。 Q&A問8を参考にしてください。	施設福祉担当
11	福祉・介護人材処遇改善事業 賃金改善額②	賃金改善を行う給与項目を「賞与」とした場合、前年度の賞与額よりも増額しないといけませんか。	賃金改善を行う給与項目を「賞与」とした場合、必然的に前年度よりも総額ベースでは増額となると思われます。 増額とならない具体例があれば個別にご相談ください。	施設福祉担当
12	福祉・介護人材処遇改善事業 改善計画書	福祉・介護職員処遇改善計画書を事業者（法人全体）で作成する場合の様式⑥・⑦の数値は事業者全体の平均値となるのか。	お見込みのとおりです。	施設福祉担当
13	福祉・介護人材処遇改善事業 労働基準法等を遵守	福祉・介護人材の処遇改善事業事務処理要領4助成金の交付要件に、労働保険に加入していること、とあるが、具体的に示してほしい。	労働保険とは、雇用保険と労災保険をさします。 労働基準監督署やハローワークの指導に基づき適正に加入されていることが、助成金の交付要件になります。 また、社会保険関係も適正に加入してください。 なお、法定福利費の増額に係る事業者負担も改善額に含まれます。Q&A問7を参考にしてください。	施設福祉担当
14	福祉・介護人材処遇改善事業 本事業の実施期間	この助成金は、3年間（実質2年半）で期限が終了するのか。	現時点では、お見込みのとおりです。 なお、継続の有無等については示されておりません。	施設福祉担当
15	福祉・介護人材処遇改善事業 処遇改善額の設定	毎月の報酬等の総額は、利用日数（開所日数）や利用状況から一定とはならず、必然的に助成金も変動する。そのような中で職員の賃金アップの計算をどのようにしたらよいか。	過去の実績や今後の事業計画等から実現性のある推計値を算出していただくこととなります。	施設福祉担当
16	福祉・介護人材処遇改善事業 事業規模の拡大	平成21年11月にGH・CHの共同住宅を新たに整備し、利用定員（利用者）を増員する計画をもっている。この場合、11月に改めて申請行為が必要か。	新たな申請は不用です。事業拡大（縮小）が確実であれば、当初の申請に見込んでいただいても結構です。 なお、事務処理要領11に該当する事案が発生した際は、変更の届出が必要となります。	施設福祉担当

障害者自立支援法に関する事業者説明会 (H21.8.20) 質問&回答

番号	質問事項	質問内容	回答	回答者
17	福祉・介護人材処遇改善事業 処遇改善額	処遇改善額は、本事業の実施期間を通して平成20年度下半期(10月～3月)の賃金水準との比較と解してよいか。	お見込みのとおりです。	施設福祉担当
18	福祉・介護人材処遇改善事業 支給時期	支給形態は賞与等一時金とすることが可能と説明があったが、支給時期はいつでもよいか。	支給時期については事業者の判断によります。 ただし、選択した賃金改善実施期間の中で対応することになります。	施設福祉担当
19	福祉・介護人材処遇改善事業 賃金改善額の精算	Q&A問4について、賃金改善額が164,900円だった場合、差額の100円を返還することになるのか。	返還することになります。	施設福祉担当
20	福祉・介護人材処遇改善事業 助成金見込額算出	多機能型事業所の助成金見込額は、実施しているサービス毎報酬総額に決められた交付率を乗じ合計した額と解してよいか。 また、多機能型事業所の申請書様式は「別紙様式4」としてよいか。	お見込みのとおりです。 申請書の様式は、事業所(番号)単位であれば「別紙様式3」を使用することになります。	施設福祉担当