

○ 配分対象と配分ルールについて

問4 経験・技能のある障害福祉人材について、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できることとされているが、どのように考えるのか。

(答)

「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、同一法人のみだけでなく、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。

問5 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。

(答)

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、その基準設定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ない場合などは、この限りでない。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に記載する必要がある。

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。

問6 月額8万円の処遇改善を計算するに当たり、現行の福祉・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)

月額8万円の処遇改善の計算に当たっては、福祉・介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善分で判断するため、現行の福祉・介護職員処遇改善加算による賃金改善分とは分けて判断することが必要である。

問7 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)以上かを判断するにあたっての賃金に含める範囲はどこまでか。

(答)

「経験・技能のある障害福祉人材」のうち設定することとしている「月額8万円の処遇改善」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」の処遇改善となる者に係る処遇改善後の賃金額については、手当等を含めて判断することとなる。

なお、「月額8万円」の処遇改善については、法定福利費等の増加分も含めて判断し、処遇改善後の賃金「440 万円」については、社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断する。

問8 令和元(2019)年度は10月から算定可能となるが、経験・技能のある障害福祉人材について、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)以上かを判断するにあたり、考慮される点はあるのか。

(答)

処遇改善後の賃金が年額 440 万円以上となることが原則であるが、福祉・介護職員等特定処遇改善加算が10月施行であることを踏まえ、令和元(2019)年度の算定に当たっては、6月間又はそれ以下の期間の特定処遇改善加算を加えても年収 440 万円以上を満たすことが困難な場合、12 月間加算を算定していれば年収 440 万円以上となることが見込まれる場合であっても、要件を満たすものとして差し支えない。

問9 その他の職種の440万円の基準を判断するにあたって、賃金に含める範囲はどこまでか。

(答)

その他の職種の 440 万円の基準については、手当等を含めて判断することとなる。なお、法定福利費等は含めない。

問10 その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算はどのように行うのか。

(答)

その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算に当たっては、常勤換算方法で計算し賃金額を判断することが必要である。

問11 小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合に合理的な説明を求める例として、8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合が挙げられているが、「一定期間」とはどの程度の期間を想定しているのか。

(答)

実際に月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定するにはこれまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、時間を要す

る可能性があるが、規程の整備等については適切にご対応いただきたい。

当該地域における賃金水準や経営状況等、それぞれ状況は異なることから、「一定期間」を一律の基準で定めることや計画を定めて一定の期間で改善を求めることは適切でない。

問 12 各グループの対象人数に関して、「原則として常勤換算方法による」とされているが、どのような例外を想定しているのか。

(答)

各グループにおける平均賃金改善額を計算するに当たっては、経験・技能のある障害福祉人材及び他の障害福祉人材については、常勤換算方法による人数の算出を求めている。

一方で、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能であり、各事業所における配分ルールにも影響することも踏まえ、労使でよく話し合いの上、適切に判断されたい。

問 13 平均改善額の計算にあたり、母集団に含めることができる職員の範囲はどこまでか。

(答)

賃金改善を行う職員に加え、賃金改善を行わない職員についても、平均改善額の計算を行うにあたり職員の範囲に含めることとなる。

○ 指定権者への届出について

問 14 実績報告に当たって、積算の根拠となる資料は「求められた場合には、提出できるようにしておく」とあるが、予め提出を求めても差し支えないか。

(答)

今後、見込まれる厳しい人材不足の中、障害福祉サービス事業所等の事務負担・文書量の大幅な削減が求められている。

過去の経緯等を踏まえ、特定の事業所に個別に添付書類の提出を求めることは差し支えないが、各事業所における賃金改善の方法や考え方については、処遇改善計画書及び実績報告書において記載を求めており、また職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めるものであり、更に詳細な積算資料(各職員の賃金額や改善額のリスト等)の事前提出を一律に求めることは想定していない。

問 15 福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、法人単位の申請が可能とされているが、法人単位での取扱いが認められる範囲はどこまでか。

(答)

法人単位での取扱いについては、

- ・ 月額8万円の処遇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

・ 経験・技能のある障害福祉人材、他の障害福祉人材、その他の職種の設定が可能である。

また、法人単位で月額8万円の処遇改善となる者等の設定・確保を行う場合、法人で一人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要である。なお、事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、実態把握に当たりその合理的理由を説明することにより、設定の人数から除くことが可能である。

なお、取得区分が(Ⅰ)、(Ⅱ)と異なる場合であっても、福祉・介護職員等特定処遇改善加算取得事業所間においては、一括の申請が可能である(加算未取得事業所や処遇改善加算の非対象サービスの事業所、障害福祉サービス等制度外の事業所については一括した取扱いは認められない。 )。

○ 配分対象における職員分類の変更特例について

問 16 配分対象における職員分類の変更特例について、「当該特例の趣旨に沿わない計画(特段の理由がない職員分類の変更や、職員分類の変更特例に例示されていない特性かつ同じ特性により多数の職員の分類変更を行う場合等)については、詳細な理由の説明を求めることとする。」とされているが、具体的にどのような計画を指しているか。

(答)

福祉・介護職員等特定処遇改善加算は、新しい経済政策パッケージに基づき

- ・ 経験・技能のある障害福祉人材への重点化
  - ・ 障害福祉人材の更なる処遇改善
  - ・ 障害福祉人材の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度の柔軟運用
- という趣旨で創設されたものである。

しかし、通常の職員分類では、経験若しくは技能等を鑑みて、上記趣旨を踏まえた適正な評価ができない職員の特性を考慮し、職員分類の変更特例を設けたものである。したがって、「当該特例の趣旨に沿わない計画」とは、

- ・ 経験・技能等を鑑みず、職種で一律に変更特例を行うような事例
  - ・ 経験・技能等を鑑みず、雇用形態で一律に変更特例を行うような事例
- などが考えられる。

なお、障害福祉サービス事業所等の事務負担・文書量の大幅な削減が求められているため、変更特例の適用について一律に説明を求めることは想定していない。

また、詳細な理由の説明を求めた結果、提出された「職員分類の変更特例に係る報告」に記載されていない事由があった場合は、その事由を追記(または資料添付)することとする。

○ その他

問 17 福祉・介護職員特定処遇改善加算の配分以上に賃金改善を行う場合で、処遇改善計画書及び実績報告書において、加算配分以上の賃金改善分を含めると配分ルールを満たせなくなる場合は、どのように取り扱えばよいか。

(答)

福祉・介護職員特定処遇改善加算の額を上回る賃金改善を行う場合であって、全ての賃金改善を含めた場合、処遇改善計画書及び実績報告書において配分ルールを満たせなくなる場合は、福祉・介護職員特定処遇改善加算の配分を上回る賃金改善分を除いて、処遇改善計画書及び実績報告書を作成して差し支えない。

問 18 平成 21 年9月25日に発出された「福祉・介護人材の処遇改善事業に係る Q&A(追加分)」の問4において、就労継続支援B型事業所の目標工賃達成指導員が対象となる旨の回答がなされており、福祉・介護職員処遇改善加算においても同様の取扱いがなされているが、福祉・介護職員等特定処遇改善加算においても、福祉・介護職員と同様の取扱いとしてよいか。

(答)

お見込のとおり取り扱って差し支えない。

問 19 法人単位の処遇改善計画書の提出が可能とされているが、事業所ごとに賃金改善額が加算額を上回る必要があるのか。

(答)

福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善加算並びに福祉・介護職員処遇改善特別加算について、原則、各事業所において処遇改善計画書を作成し、賃金改善されることとしており、複数の事業所等を有する法人においても各事業所において賃金改善されることが望ましいものの、事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合は、法人が処遇改善計画書を一括して作成することを特例として認めているところ。

そのため、法人単位で一括作成された処遇改善計画書及び実績報告書においては、法人単位で加算額以上の賃金改善が行われていることが確認できれば、足りるものとする。

なお、加算を取得していない事業所や処遇改善加算の非対象サービスの事業所、障害福祉サービス等制度外の事業所については、一括した取扱いは認められない。

(令和元年 7 月 29 日)

**【福祉・介護職員等特定処遇改善加算】**

○ 取得要件について

問1 配置等要件(福祉専門職員配置等加算または、特定事業所加算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、特定事業所加算を算定できない状況が常態化し、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(福祉・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、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、特定事業所加算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か月目より特定加算(Ⅰ)の算定ができなくなるため、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 特定加算(Ⅰ)について、計画届出時点において、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、福祉専門職員配置等加算等を算定している等、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、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、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3 短期入所(単独型)については生活介護の加算率を適用するとされているが、短期入所サービスについては、福祉専門職員配置等加算がないところ、特定加算(Ⅰ)と特定加算(Ⅱ)どちらの加算率が適用されるか。

(答)

単独型事業所において短期入所サービスをおこなった場合における特定加算については、生活介護の特定加算(Ⅰ)の加算率を適用する。

問4 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5 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、障害福祉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6 特定加算(Ⅱ)の算定に当たっては、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・技能のある障害福祉人材のグループを設定する必要があるのか。

(答)

- ・ 配置等要件は特定加算(Ⅰ)の算定要件である一方で、経験・技能のある障害福祉人材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・技能のある障害福祉人材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・技能のある障害福祉人材に該当する職員がいない場合の取扱いについては、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を参照されたい。

#### ○ 配分対象と配分ルールについて

問7 2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A(Vol.1)(令和元年5月17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、現行の福祉・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、「改善後の賃金が年額440万円以上か」を判断するに当たっては、現行の福祉・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・技能のある障害福祉人材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、現行の福祉・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8 経験・技能のある障害福祉人材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、「現に賃金が月額 440 万円以上の者がいる場合にはこの限りでなく、当該要件は満たしているものとする。」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、リーダー級の障害福祉人材について他産業と遜色ない賃金水準 (=440 万円)を目指し、福祉・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・技能のある障害福祉人材のグループ内に、既に賃金が月額 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差し支えない。

問9 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障害福祉人材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、福祉・介護職員の処遇改善という趣旨を損なわない程度で、福祉・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、他の障害福祉人材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障害福祉人材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 10 サービス区分の異なる加算算定対象サービス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 万円となる者をサービス区分ごとに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、サービス区分の異なる加算算定対象サービスを一体的に行っており、同一の就業規則等が適用されるなど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

という取扱いにより、処遇改善計画書等の作成が可能である。

問 11 本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で障害福祉サービス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 12 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」のみの設定となることは想定されるのか。

(答)

- ・ 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、福祉・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、当該事業所で働く福祉・介護職員全てが、「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4倍以上であることが必要である。

問 13 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。
- ・ なお、事業所の持ち出しによる賃金改善額を含めて実績報告書を作成すると、配分ルールが満たせなくなる場合は、持ち出しによる賃金改善額を除いて実績報告書等を作成して差し支えない。(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 17 参照)。また、持ち出しによる賃金改善額を除いて実績報告書等を作成する場合は、持ち出しによる賃金改善を差し引いている旨を付記すること(賃金改善金額の記載までは不要)。

問 14 看護と障害福祉サービスの仕事を 0.5 ずつ勤務している福祉・介護職員がいる場合に、「他の障害福祉人材」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、障害福祉サービス等の業務を行っている場合は、福祉・介護職員として、「経験・技能のある障害福祉人材」、「他の障害福祉人材」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 15 障害福祉サービス等や地域生活支援事業、介護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 16 その他の職種に配分しない場合、計画書は空欄のままよいか。

(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 17 「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、リーダー級の障害福祉人材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・技能のある障害福祉人材の基準に該当するか否かで判断されたい。

○ その他

問 18 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、特定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福祉・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 19 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、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。

( 令和元年 10 月 11 日 )

## 【福祉・介護職員等特定処遇改善加算】

### 変更等の届出について

問1 配置等要件(福祉専門職員配置等加算または、特定事業所加算を算定していることとする要件。以下同じ。)が満たせなくなり、該当する加算区分に変更が生じた場合、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書(以下、「処遇改善計画書」という。)における賃金改善計画、配置等要件の変更に係る部分の内容を記載した変更の届出(以下、「変更の届出」という。)を行うこととされており、年度途中で加算区分に変更が生じた場合は、その都度変更の届出が必要とされているが、届出の内容について、加算見込額や賃金改善見込額の再計算まで必要となるのか。

(答)

- ・ 年度途中においては、賃金改善計画における配置等要件の変更に係る部分(処遇改善計画書の(1)、 )のみを記載した届出を行い、福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告書(以下、「実績報告書」という。)において、加算区分の変更を踏まえた加算総額及び賃金改善所要額等の実績を反映することで差し支えない。(法人単位で申請している場合を含む。)
- ・ なお、上記以外の変更(令和元年5月17日障障発 0517 第1号「福祉・介護職員等特定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」(以下、「通知」という。)6. 都道府県知事等への変更等の届出(1)変更の届出、 )については、その都度、通知に定める内容について、変更の届出を行うこと。

### 配分対象と配分ルールについて

問2 複数事業所について、法人単位で一括申請を行う際、事業所ごとでは福祉・介護職員等特定処遇改善加算(以下、「特定加算」という。)によって得られた加算額の配分ルール(グループ間の平均賃金改善額が 2:1:0.5)を満たすが、法人単位で賃金改善額を合計した際に、配分ルールを満たさなくなる場合は、どのように取り扱うのか。

(答)

事業所ごとで特定加算によって得られた加算額の配分ルールを満たしている場合、法人単位で賃金改善額を合計した際に、配分ルールを満たさなくとも差し支えない。

なお、当該ケースにおいて、処遇改善計画書及び実績報告書を作成する際は、法人単位での合計金額を記載することになるため、事業所ごとで特定加算によって得られた加算額の配分ルールを満たしている旨を付記すること。