

日医発第 1092 号（保険）
令和 4 年 9 月 8 日

都道府県医師会
社会保険担当理事 殿

日本医師会常任理事
長 島 公 之
(公印省略)

「看護職員処遇改善評価料の取扱いに関する
疑義解釈資料の送付について（その 1）」の送付について

令和 4 年度診療報酬改定において、看護の処遇改善につきましては、「看護職員処遇改善評価料」を新設し、令和 4 年 10 月 1 日より適用することとし、関係告示・通知等が令和 4 年 9 月 5 日付けで示されたところであります。

今般、厚生労働省より、看護職員の処遇改善に関する Q & A 「看護職員処遇改善評価料の取扱いに関する疑義解釈資料の送付について（その 1）」が発出されましたので、取り急ぎご連絡申し上げます。

つきましては、貴会会員への周知方ご高配賜りますようお願い申し上げます。

【添付資料】

看護職員処遇改善評価料の取扱いに関する疑義解釈資料の送付について（その 1）
(令 4.9.5 事務連絡 厚生労働省保険局医療課)

事務連絡
令和4年9月5日

地方厚生（支）局医療課
都道府県民生主管部（局）
国民健康保険主管課（部）
都道府県後期高齢者医療主管部（局）
後期高齢者医療主管課（部）

御中

厚生労働省保険局医療課

看護職員処遇改善評価料の取扱いに関する疑義解釈資料
の送付について（その1）

診療報酬の算定方法の一部を改正する件（令和4年厚生労働省告示第269号）等については、「診療報酬の算定方法の一部改正に伴う実施上の留意事項及び基本診療料の施設基準等及びその届出に関する手続きの取扱いについて（看護の処遇改善）」（令和4年9月5日保医発0905第2号）により、令和4年10月1日より実施することとしているところであるが、今般、その取扱いに係る疑義解釈資料を別添のとおり取りまとめたので、本事務連絡を確認の上、適切に運用いただくようお願いします。

(別添)

医科診療報酬点数表関係
(看護職員の処遇改善)

【看護職員処遇改善評価料】

問1 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料については、入院基本料、特定入院料又は短期滞在手術等基本料（区分番号「A400」の「1」短期滞在手術等基本料1を除く。）を算定している患者について算定するとされているが、外泊期間中であって、入院基本料の基本点数又は特定入院料の15%又は30%を算定する日においても、算定可能か。

(答) 算定可。

問2 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料の施設基準における「看護職員等の数（保健師、助産師、看護師及び准看護師の常勤換算の数をいう。）」に、看護部長等（専ら、病院全体の看護管理に従事する者）、外来勤務、手術室勤務又は中央材料室勤務等の保健師、助産師、看護師及び准看護師も含むのか。

(答) 含む。

問3 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料の施設基準における「看護職員等の数（保健師、助産師、看護師及び准看護師の常勤換算の数をいう。）」に、派遣職員など、当該保険医療機関に直接雇用されていない保健師、助産師、看護師及び准看護師も含むのか。

(答) 対象とすることは可能。

ただし、賃金改善を行う方法等について派遣元と相談した上で、「賃金改善計画書」や「賃金改善実績報告書」について、対象とする派遣労働者を含めて作成すること。

問4 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料の施設基準における「看護職員等の数（保健師、助産師、看護師及び准看護師の常勤換算の数をいう。）」について、育児・介護休業法第23条第1項若しくは第3項又は第24条の規定による措置が講じられ、当該労働者の所定労働時間が短縮された者の場合、常勤とみなしてよいか。

(答) 週30時間以上勤務している者であれば、常勤とみなすこと。

問5 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料において、看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）以外の職種を賃金の改善措置の対象に加える場合、当該職種の職員についても、「看護職員等の数」に計上してよいか。

（答）不可。

問6 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料において、「延べ入院患者数」については、どのように算出するのか。

（答）延べ入院患者数は、第1節入院基本料、第3節特定入院料又は第4節短期滞在手術等基本料（短期滞在手術等基本料1を除く。）を算定している患者を対象として、毎日24時現在で当該保険医療機関に入院していた患者の延べ数を計上する。

ただし、退院日は延べ入院患者数に含め、また、入院日に退院又は死亡した患者も延べ入院患者数に含める。

問7 問6について、自由診療や労災保険による患者について、「延べ入院患者数」に計上するのか。

（答）自由診療の患者については、計上しない。公費負担医療や労災保険制度等、診療報酬点数表に従って医療費が算定される患者については、計上する。

問8 問6について、救急患者として受け入れた患者が処置室、手術室等において死亡した場合、「延べ入院患者数」に計上するのか。

（答）計上する。

問9 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料の施設基準における別表1のテ「その他医療サービスを患者に直接提供している職種」とは、具体的にどのような職種か。

（答）診療エックス線技師、衛生検査技師、メディカルソーシャルワーカー、医療社会事業従事者、介護支援専門員、医師事務作業補助者等が想定される。

問10 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料の施設基準における別表1のテ「その他医療サービスを患者に直接提供している職種」について、医療サービスを患者に直接提供していない一般の事務職員は対象となるか。

（答）対象とならない。

問 11 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料において、看護職員処遇改善評価料による賃金の改善措置の対象に、薬剤師を加えることは可能か。

(答) 不可。

なお、看護職員処遇改善評価料によらずに賃金の改善措置を実施することは可能であるが、その場合には、当該評価料における「賃金改善計画書」及び「賃金改善実績報告書」における、賃金改善の見込額及び実績額に計上しないこと。

問 12 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料において、賃金の改善については、算定開始月から実施する必要があるか。

(答) 貴見のとおり。

問 13 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料において、基本給等について、常勤職員へは当月払いし、非常勤職員へは翌月払いしている場合、賃金の実績額及び改善実施期間はどのように判断すべきか。

(答) いずれについても、基本給等の支払われた月ではなく、対象となった月で判断する。

問 14 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料による収入の全額について、賃金改善実施期間内に看護職員等の賃金の改善措置を行う必要があるか。

(答) 原則として、賃金改善実施期間内に賃金の改善措置を行う必要がある。

ただし、想定を上回る収入が生じたなど、やむを得ない場合に限り、当該差分については、翌年度7月に「賃金改善実績報告書」を提出するまでに賃金の改善措置を行えばよいものとする。

問 15 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料において、ベア等による賃金改善を開始した後に、看護職員処遇改善評価料による収入が計画書作成時の見込額を上回り、ベア等に3分の2以上充てる要件を満たさなくなった場合、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必要があるか。

(答) 貴見のとおり。

問 16 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料において、看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）の賃金の改善措置を実施する具体的方法（金額・割合等）について、職員に応じて区分することは可能か。

(答) 可能。各保険医療機関の実情に応じて、賃金の改善措置の方法を決定すること。なお、その場合であっても、「看護職員等の数」は当該保険医療機関に勤務する全ての保健師、助産師、看護師及び准看護師を対象とすること。

問 17 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料において、賃金改善の実績額の算出に当たって、賃金改善実施期間内における定期昇給や人事院勧告等に伴う給与変動は、どのように取り扱うべきか。

(答) 定期昇給や人事院勧告等に伴う給与変動については、当該評価料の算定の有無にかかわらず措置されるものであり、賃金改善の実施額に含まれないため、「当該評価料による賃金の改善措置が実施されなかった場合の賃金総額」及び「当該評価料を取得し賃金の改善措置が実施された場合の賃金総額」の双方において考慮すること。

問 18 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料において、賃金改善に伴い増加する賞与、時間外勤務手当等、法定福利費等の事業者負担分及び退職手当についても、賃金改善の実績額とみなしてよいか。

(答) いずれについても、基本給等の引き上げにより増加した分については、賃金改善の実績額に含めてよい。ただし、ベア等には含めないこと。

なお、退職手当の増加分については、当該評価料による賃金改善実施期間に退職した者に係るものに限る。

問 19 問 18 における、賃金改善に伴い増加する法定福利費等の事業者負担分について、どのような範囲を指すのか。

(答) 次の①及び②を想定している。

①健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等における、賃金改善に応じた事業者負担増加分

②退職手当共済制度等における掛金等が増加する場合の増加分

なお、算出に当たっては、以下の算式により算出した金額を標準とするが、対象保険医療機関の実情に応じて、以下の算式以外の合理的な方法に基づく概算によって算出しても差し支えない。

<算式>

「前事業年度における法定福利費等の事業者負担分の総額」÷「前事業年度における賃金の総額」×「賃金改善額」

問 20 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料の対象職員について、看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）を含めず、看護職員等以外の職種の職員のみ賃金の改善措置を行うことでも良いか。

(答) 看護職員の処遇改善を目的としている当該評価料の趣旨に鑑み、賃金の改善措置の対象者には、看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）を含める必要がある。

問 21 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料において、「決まって毎月支払われる手当」を支払う場合に、その金額を割増賃金（超過勤務手当）や賞与に反映させる必要はあるのか。

(答) 労働基準法第 37 条第 5 項及び労働基準法施行規則第 21 条で列举されている手当に該当しない限り、割増賃金の基礎となる賃金に算入して割増賃金を支払う必要がある。当該評価料に係る「決まって毎月支払われる手当」については、その性質上、上記手当には該当しないことから、割増賃金の基礎となる賃金に算入して割増賃金を支払う必要がある。

なお、「決まって毎月支払われる手当」をいわゆる賞与の算定に際して反映させるか否かは、各医療機関の定めによる。

問 22 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料において、区分変更を行う場合はどのような届出が必要か。

(答) 「基本診療料の施設基準等に係る届出書」及び「看護職員処遇改善評価料の施設基準に係る届出書添付書類」の届出が必要。

なお、「賃金改善計画書」については、更新する必要はない。

問 23 区分番号「A500」看護職員処遇改善評価料の施設基準において、「対象医療機関は、当該評価料の趣旨を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。」とあるが、具体的にどのような対応が必要か。

(答) 当該評価料による賃金改善を行うための就業規則等の変更について労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことや、賃金改善に当たって正当な理由なく差別的な取扱いをしないことなど、労働基準法やその他関係法令を遵守した対応が必要である。

その他、賃金改善を行うための具体的な方法については、労使で適切に話し合った上で決定することが望ましい。