

日医工医療行政情報

<https://stu-ge.nichiiko.co.jp/>

2022年10月診療報酬改定 「看護職員処遇改善評価料」

作成：日医工株式会社（公社）日本医業経営コンサルタント協会認定 登録番号第6345号 寺坂裕美

凡例

通知等

疑義解釈

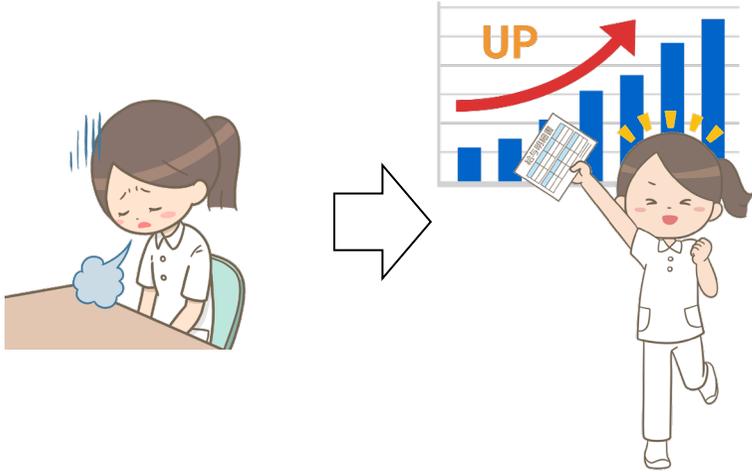
MPSコメント

資料No.20230127-2004(3)

本資料は、2022年9月27日迄の情報に基づき、日医工（株）が編集したものです。その正確性等について保証するものではありません。本資料のご利用により、直接または間接に損害が発生したとしても、一切の責任は負いかねます

- 2021年11月に閣議決定した「コロナ克服・新時代開拓のための経済政策」や2024年4月から始まる医師の時間外労働の上限規制を見据えて、2022年10月から看護職員処遇改善評価料が創設されました
- 救急搬送実績などの基準を満たす医療機関において、看護職員等の賃金改善の実施を条件に、入院患者に対し算定することができます
- 点数は165区分で段階的に評価されており、看護職員等の人数と入院患者数により区分を判定します
- 今後は、評価料の創設により届け出た医療機関に所属する看護職員等の賃金改善が確実に行われているかなども含めて詳細に検証される予定です

①2021年11月に閣議決定した「コロナ克服・新時代開拓のための経済政策」で『一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に収入を引き上げるための仕組みを創設する』と示されました



②2024年4月から始まる医師の時間外労働の上限規制を見据えて、2022年度改定ではタスクシフト/シェアを評価した報酬の見直しや新設なども行われました

【働き方改革の推進として2022年度改定で見直された主な項目】

- 地域医療体制確保加算
(点数増、対象医療機関の追加 等)
- 看護職員夜間配置加算 等
(点数増)
- 看護補助体制充実加算 (新設)
- 医師事務作業補助体制加算
(点数増、基準の見直し)

2022年2月～9月 「看護職員処遇改善事業（補助金）」
(収入を1%程度（月額平均4,000円相当）を引き上げるための措置)

2022年10月 「看護職員処遇改善評価料」 新設
(収入を3%程度（月額平均12,000円相当）を引き上げるための仕組み)

本資料は、2022年9月27日迄の情報に基づき、日医工（株）が編集したものです。その正確性等について保証するものではありません。本資料のご利用により、直接または間接に損害が発生したとしても、一切の責任は負いかねます。

項目	要件	点数
看護職員処遇改善評価料 1～165	入院基本料、特定入院料、短期滞在手術等基本料（3のみ）算定患者に対し1日につき1回算定	1～340点

各区分及び点数の一覧はP12～13に掲載しています

【概要】

<対象医療機関>

- ・救急医療管理加算届出
+ 救急搬送200件/年以上
又は
- ・救命救急センター等設置医療機関



<要件>

- ・医療機関の看護職員数と述べ入院患者数に応じて点数を上乗せ
- ・本評価料による収入の全額について、看護職員等の賃上げに充当
- ・本評価料による収入の2/3以上について、看護職員等の賃金のベースアップに使用

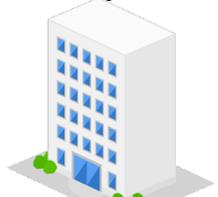
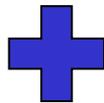
<対象職種>

- ・看護職員（看護師、准看護師、保健師、助産師）
- ・医療機関の判断により、看護補助者・理学療法士・作業療法士等のコメディカル



○以下のいずれかに該当すること

- ・救急医療管理加算届出 かつ 救急搬送200件/年以上



厚生局

※救急搬送実績の取扱い

- ・賃金改善実施年度の前々年度1年間における実績

(看護職員処遇改善評価料算定医療機関においては、基準を満たさない場合であっても賃金改善実施年度の前年度のうち連続する6か月間における実績が100件以上の場合は基準を満たす。ただし、翌年度は適用できない。)

- ・新規届出時は、新規届出年度に限り、賃金改善実施年度の前年度1年間における実績

(「2022年度補助金」が交付された医療機関で2022年度中に新規届出を行う場合は2020年度における実績で判断)

- ・「救命救急センター」
- ・「高度救命救急センター」
- ・「小児救命救急センター」

のいずれかを設置している医療機関



- 医療機関に勤務する看護職員等に対し、評価料の算定額に相当する賃金の改善を実施しなければならない
 - ・対象とする賃金項目（基本給、手当、賞与等）を特定した上で行き、特定した項目以外の水準を低下させてはならない
 - ・評価料の算定による賃金改善の合計額の2/3以上は基本給又は決まって毎月支払われる手当の引き上げにより改善をはかること

対象職種 (非常勤を含む)	対象に加えることができる職種（非常勤を含む）		
看護師	看護補助者	歯科技工士	社会福祉士
准看護師	理学療法士	診療放射線技師	介護福祉士
保健師	作業療法士	臨床検査技師	保育士
助産師	視能訓練士	臨床工学技士	救急救命士
	言語聴覚士	管理栄養士	あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師
	義肢装具士	栄養士	柔道整復師
	歯科衛生士	精神保健福祉士	公認心理士
	その他医療サービスを患者に直接提供している職種		

【2022/9/5疑義解釈①問9】
 「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、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

【2022/9/5疑義解釈①問10】
 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外

【2022/9/5疑義解釈①問11】
 薬剤師は対象外（評価料によらず賃金改善措置の実施は可能だが、報告書における賃金改善の見込み額及び実績額に計上しない）

本資料は、2022年9月27日迄の情報に基づき、日医工（株）が編集したものです。その正確性等について保証するものではありません。本資料のご利用により、直接または間接に損害が発生したとしても、一切の責任は負いかねます。

○看護職員等の人数等に基づき算出した数【A】に基づき、適用される区分（1～165）を届出し算定する

看護職員等の賃上げ必要額
 (医療機関の看護職員等の数^{※1} × 12,000円 × 1.165^{※2})

【A】 =
$$\frac{\text{医療機関の述べ入院患者数}^{\ast 3} \times 10\text{円}}{\text{看護職員等の賃上げ必要額}}$$

・入院患者数に対し看護職員等を手厚く配置している医療機関ほど【A】の数値が大きくなり、高い点数を算定できます
 (例：三次救急病院、こども病院、周産期母子医療センター)

※1 (看護職員等の数)

- 常勤換算の数
 - ・常勤職員は1
 - ・非常勤は「非常勤職員の所定労働時間」を医療機関で定めている常勤の所定労働時間で割って得られた数(非常勤職員の常勤換算数が1を超える場合は1)
 - ・届出時の直近3か月間の平均値

※2 (1.165)

- 社会保険料相当

※3 (述べ入院患者数)

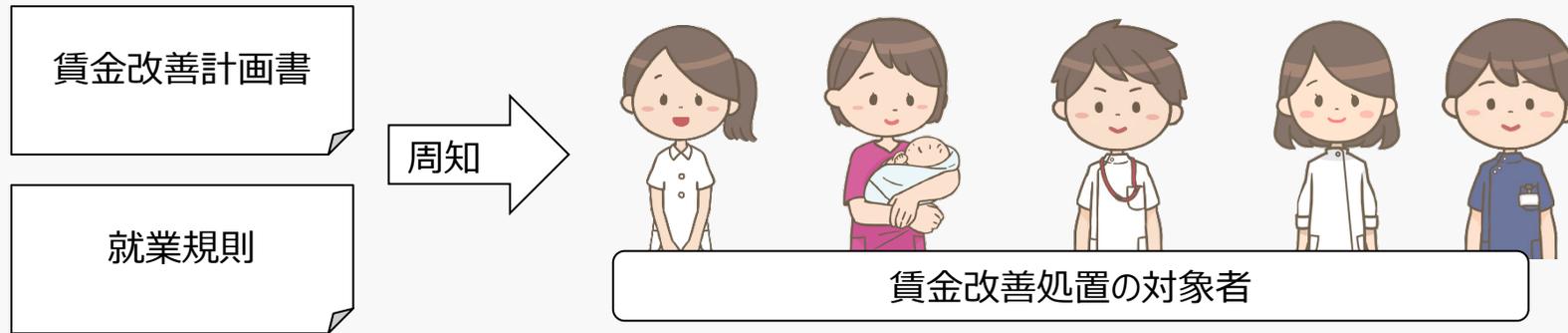
- 入院基本料、特定入院料、短期滞在手術等基本料(3のみ)を算定している患者の延べ人数
- ・届出時の直近3か月間の平均値

算定を開始する月	算出を行う月	算出対象期間
4月	3月	前年12月～2月
7月	6月	3～5月
10月	9月	6～8月
1月	前年12月	前年9月～前年11月

○毎年3、6、9、12月に算出を行い、区分の変更がある場合は届け出たうえで、翌月から変更後の区分に基づく点数を算定する
 ・前回届出時と比較して「看護職員等の数」、「述べ入院患者数」、「【A】」のいずれの変化も1割以内の場合は変更は行わない

本資料は、2022年9月27日迄の情報に基づき、日医工(株)が編集したものです。その正確性等について保証するものではありません。本資料のご利用により、直接または間接に損害が発生したとしても、一切の責任は負いかねます。

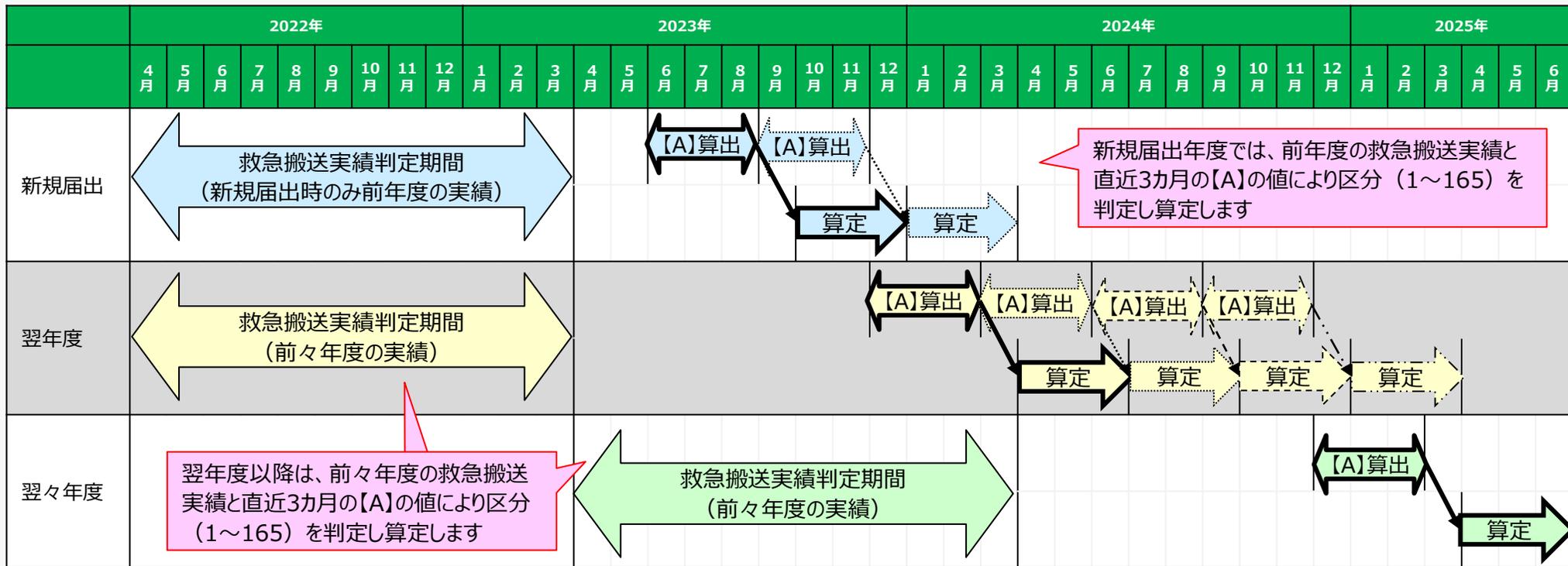
○賃金改善計画書の内容と就業規則等を周知し、賃金改善に関する問い合わせを受けた際にはわかりやすく回答する



○労働基準法等を遵守する

- 看護職員処遇改善評価料は救急搬送実績（1年間）と【A】（3か月間）の実績を基に算定する
 - ・前回届出時と比較して「看護職員等の数」「述べ入院患者数」「【A】」の変化がいずれも1割以内の場合は区分の変更は行わない
- 救急搬送実績は賃金改善実施年度の前々年度での実績により判定するが、新規届出時のみ前年度での実績で判定する
 - ・2022年度の補助金が交付された医療機関については2020年度（前々年度）の実績で判定する
 - ・届出後に施設基準に適合せず算定できなくなった後に再度届出を行う場合は新規届出に該当しないため、前年度実績ではなく前々年度実績により適合性の判断が必要

【例】2023年10月1日から算定開始する場合



本資料は、2022年9月27日迄の情報に基づき、日医工（株）が編集したものです。その正確性等について保証するものではありません。本資料のご利用により、直接または間接に損害が発生したとしても、一切の責任は負いかねます。

- 届出時及び毎年4月に賃金改善計画書を作成し届け出る
- ・毎年4月に作成した計画書は7月の定例報告時に提出する
- ・算定に係る書類は当該評価料を算定する年度の終了後3年間保管する

様式2
看護職員処遇改善評価料 賃金改善計画書 (令和 年度分)

保険医療機関コード

保険医療機関名

I. 賃金改善実施期間

① 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

II. 看護職員処遇改善評価料の見込額

②新規届出時又は4月1日時点における区分	区分 (<input type="text"/>)	点数	点
③賃金改善実施期間における、延べ入院患者数の見込み			人
④本評価料による収入の見込額 (②×③×10円)			円

III. 賃金改善の見込額

⑤賃金改善実施期間において賃金の改善措置が実施される場合の当該措置の対象職員の賃金総額	円
⑥本評価料の改善措置が実施されない場合の当該措置の対象職員の賃金総額	円
⑦賃金改善の見込額 (⑤-⑥)	円
⑦は④以上か	<input type="checkbox"/>

IV. 看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）に係る事項

⑧看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）の常勤換算数	人
⑨看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）の賃金改善の見込額	円
⑩ベア等による引上げ分 (基本給又は決まって毎月支払われる手当による引上げ分)	円
⑪ベア等の割合 (⑩÷⑨)	%
⑩が⑨の2/3以上であるか	<input type="checkbox"/>

V. 処遇改善の対象に加える看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）以外の職員に係る事項

⑫看護職員等に加え、賃金の改善措置の対象に加える職種	<input type="text"/>
⑬賃金改善の対象に加える看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）以外の職員の常勤換算数	人
⑭看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）以外の職員の賃金改善の見込額 (⑦-⑨)	円
⑮ベア等による引上げ分 (基本給又は決まって毎月支払われる手当による引上げ分)	円
⑯ベア等の割合 (⑮÷⑭)	%
⑮が⑭の2/3以上であるか	<input type="checkbox"/>

VI. 賃金改善を行う賃金項目及び方法

⑰賃金の種類

<input type="checkbox"/> 基本給	<input type="checkbox"/> 決まって毎月支払われる手当（新設）	<input type="checkbox"/> 決まって毎月支払われる手当（既存の増額）
<input type="checkbox"/> 賞与	<input type="checkbox"/> 実績等に応じて支払われる手当（新設）	<input type="checkbox"/> 実績等に応じて支払われる手当（既存の増額）
<input type="checkbox"/> その他 (<input type="text"/>)		

⑱賃上げの担保方法

<input type="checkbox"/> 就業規則の見直し	<input type="checkbox"/> 賃金規程の見直し
<input type="checkbox"/> その他の方法：具体的に (<input type="text"/>)	

⑲賃金改善に関する規定内容（できる限り具体的に記入すること。）

本計画書の記載内容に虚偽が無いことを証明するとともに、記載内容を証明する資料を適切に保管していることを誓約します。

令和 年 月 日 開設者名:

【記載上の注意】

- 「①賃金改善実施期間」は、原則4月（年度の途中で当該評価料の新規届出を行う場合、当該評価料を算定開始した月）から翌年の3月までの期間をいう。
- 「③延べ入院患者数」は、本評価料を算定する期間における、延べ入院患者数の見込みを記載すること。（「様式1の延べ入院患者数」×「賃金改善実施期間の月数」とする。）
- 「⑤賃金改善実施期間において賃金の改善措置が実施される場合の当該措置の対象職員の賃金総額」、「⑥本評価料の改善措置が実施されない場合の当該措置の対象職員の賃金総額」、「⑨看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）の賃金改善の見込額」、「⑬看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）以外の職員の賃金改善の見込額」、「⑯ベア等による引上げ分」は、それぞれ賃金改善実施期間における額を記載すること。
- 「⑥本評価料の改善措置が実施されない場合の当該措置の対象職員の賃金総額」は、対象職員に対する定期昇給による賃金上昇分も反映した額を記載すること。
- 「⑧看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）の常勤換算数」及び「⑬賃金改善の対象に加える看護職員等（保健師、助産師、看護師及び准看護師）以外の職員の常勤換算数」は、計画書を提出する時点で対象となる人数を記載すること。また、小数点第二位を四捨五入した数を記入すること。
- 「⑫看護職員等に加え、賃金の改善措置の対象に加える職種」は、本評価料による収入により処遇改善を行う職種であって、保健師、助産師、看護師及び准看護師以外の職種をすべて記載すること。
- 「⑲賃金改善に関する規定内容」は、「⑱賃上げの担保方法」に記載した根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。

- 毎年7月の定例報告で賃金改善実績報告書を作成し報告する
 - ・算定に係る書類は当該評価料を算定する年度の終了後3年間保管する

様式 3
看護職員処遇改善評価料 実績報告書 (令和 年度分)

保険医療機関コード
保険医療機関名

I. 看護職員処遇改善評価料の実績額

①本評価料の区分

	算定期間		点数の区分		点数
a	令和	年 月 ~ 令和	年 月		点
b	令和	年 月 ~ 令和	年 月		点
c	令和	年 月 ~ 令和	年 月		点
d	令和	年 月 ~ 令和	年 月		点

②算定回数

	算定期間		算定回数	
a	令和	年 月 ~ 令和	年 月	回
b	令和	年 月 ~ 令和	年 月	回
c	令和	年 月 ~ 令和	年 月	回
d	令和	年 月 ~ 令和	年 月	回
計				回

③本評価料による収入の実績額

	算定期間		実績額	
a	令和	年 月 ~ 令和	年 月	円
b	令和	年 月 ~ 令和	年 月	円
c	令和	年 月 ~ 令和	年 月	円
d	令和	年 月 ~ 令和	年 月	円
計				円

II. 賃金改善の実績額

④賃金改善実施期間において賃金の改善措置が実施された対象職員の賃金総額	円
⑤本評価料の改善措置が実施されなかった場合の当該措置の対象職員の賃金総額	円
⑥賃金改善の実績額 (④-⑤)	円
⑥が③以上か	<input type="checkbox"/>

III. 看護職員等 (保健師、助産師、看護師及び准看護師) に係る事項

⑦看護職員等 (保健師、助産師、看護師及び准看護師) の常勤換算数	人
⑧看護職員等 (保健師、助産師、看護師及び准看護師) の賃金改善の実績額	円
⑨ベア等による引上げ分 (基本給又は決まって毎月支払われる手当による引上げ分)	円
⑩ベア等の割合 (⑨÷⑧)	%
⑩が⑧の2/3以上であるか	<input type="checkbox"/>

IV. 処遇改善の対象に加える看護職員等 (保健師、助産師、看護師及び准看護師) 以外の職員に係る事項

⑪看護職員等に加え、賃金の改善措置の対象に加える職種

⑫賃金改善の対象に加える看護職員等 (保健師、助産師、看護師及び准看護師) 以外の職員の常勤換算数 人

⑬看護職員等 (保健師、助産師、看護師及び准看護師) 以外の職員の賃金改善の実績額 (⑥-⑧) 円

⑭ベア等による引上げ分 (基本給又は決まって毎月支払われる手当による引上げ分) 円

⑮ベア等の割合 (⑭÷⑬) %

⑭が⑬の2/3以上であるか

V. 賃金改善実施期間

⑯ 令和 年 月 ~ 令和 年 月

本計画書の記載内容に虚偽が無いことを証明するとともに、記載内容を証明する資料を適切に保管していることを誓約します。

令和 年 月 日 開設者名:

【記載上の注意】

- 1 報告対象年度において複数の種類の点数区分を取得した場合、Iの各項目には、すべての区分・点数及び算定期間に係る事項を記載すること。
- 2 「④賃金改善実施期間において賃金の改善措置が実施された対象職員の賃金総額」、「⑤本評価料の改善措置が実施されなかった場合の当該措置の対象職員の賃金総額」及び「⑨⑩ベア等による引上げ分」は、報告対象年度の実績を記載すること。
- 3 「⑤本評価料の改善措置が実施されなかった場合の当該措置の対象職員の賃金総額」は、対象職員に対する定期昇給による賃金上昇分も反映した額を記載すること。
- 4 「⑦看護職員等 (保健師、助産師、看護師及び准看護師) の常勤換算数」及び「⑫賃金改善の対象に加える看護職員等 (保健師、助産師、看護師及び准看護師) 以外の職員の常勤換算数」は、報告対象年度の各月1日の対象となる職員の平均人数を記載すること。また、小数点第二位を四捨五入した数を記入すること。
- 5 「⑪看護職員等に加え、賃金の改善措置の対象に加える職種」は、本点数による収入により処遇改善を行った職種であって、保健師、助産師、看護師及び准看護師以外の職種をすべて記載すること。

評価区分と点数一覧 (1~84)

【A】	評価料区分	点数	【A】	評価料区分	点数	【A】	評価料区分	点数
1.5未満	1	1点	28.5以上29.5未満	29	29点	56.5以上57.5未満	57	57点
1.5以上2.5未満	2	2点	29.5以上30.5未満	30	30点	57.5以上58.5未満	58	58点
2.5以上3.5未満	3	3点	30.5以上31.5未満	31	31点	58.5以上59.5未満	59	59点
3.5以上4.5未満	4	4点	31.5以上32.5未満	32	32点	59.5以上60.5未満	60	60点
4.5以上5.5未満	5	5点	32.5以上33.5未満	33	33点	60.5以上61.5未満	61	61点
5.5以上6.5未満	6	6点	33.5以上34.5未満	34	34点	61.5以上62.5未満	62	62点
6.5以上7.5未満	7	7点	34.5以上35.5未満	35	35点	62.5以上63.5未満	63	63点
7.5以上8.5未満	8	8点	35.5以上36.5未満	36	36点	63.5以上64.5未満	64	64点
8.5以上9.5未満	9	9点	36.5以上37.5未満	37	37点	64.5以上65.5未満	65	65点
9.5以上10.5未満	10	10点	37.5以上38.5未満	38	38点	65.5以上66.5未満	66	66点
10.5以上11.5未満	11	11点	38.5以上39.5未満	39	39点	66.5以上67.5未満	67	67点
11.5以上12.5未満	12	12点	39.5以上40.5未満	40	40点	67.5以上68.5未満	68	68点
12.5以上13.5未満	13	13点	40.5以上41.5未満	41	41点	68.5以上69.5未満	69	69点
13.5以上14.5未満	14	14点	41.5以上42.5未満	42	42点	69.5以上70.5未満	70	70点
14.5以上15.5未満	15	15点	42.5以上43.5未満	43	43点	70.5以上71.5未満	71	71点
15.5以上16.5未満	16	16点	43.5以上44.5未満	44	44点	71.5以上72.5未満	72	72点
16.5以上17.5未満	17	17点	44.5以上45.5未満	45	45点	72.5以上73.5未満	73	73点
17.5以上18.5未満	18	18点	45.5以上46.5未満	46	46点	73.5以上74.5未満	74	74点
18.5以上19.5未満	19	19点	46.5以上47.5未満	47	47点	74.5以上75.5未満	75	75点
19.5以上20.5未満	20	20点	47.5以上48.5未満	48	48点	75.5以上76.5未満	76	76点
20.5以上21.5未満	21	21点	48.5以上49.5未満	49	49点	76.5以上77.5未満	77	77点
21.5以上22.5未満	22	22点	49.5以上50.5未満	50	50点	77.5以上78.5未満	78	78点
22.5以上23.5未満	23	23点	50.5以上51.5未満	51	51点	78.5以上79.5未満	79	79点
23.5以上24.5未満	24	24点	51.5以上52.5未満	52	52点	79.5以上80.5未満	80	80点
24.5以上25.5未満	25	25点	52.5以上53.5未満	53	53点	80.5以上81.5未満	81	81点
25.5以上26.5未満	26	26点	53.5以上54.5未満	54	54点	81.5以上82.5未満	82	82点
26.5以上27.5未満	27	27点	54.5以上55.5未満	55	55点	82.5以上83.5未満	83	83点
27.5以上28.5未満	28	28点	55.5以上56.5未満	56	56点	83.5以上84.5未満	84	84点

本資料は、2022年9月27日迄の情報に基づき、日医工（株）が編集したものです。その正確性等について保証するものではありません。本資料のご利用により、直接または間接に損害が発生したとしても、一切の責任は負いかねます。

評価区分と点数一覧 (85~165)

【A】	評価料区分	点数	【A】	評価料区分	点数	【A】	評価料区分	点数
84.5以上85.5未満	85	85点	112.5以上113.5未満	113	113点	140.5以上141.5未満	141	141点
85.5以上86.5未満	86	86点	113.5以上114.5未満	114	114点	141.5以上142.5未満	142	142点
86.5以上87.5未満	87	87点	114.5以上115.5未満	115	115点	142.5以上143.5未満	143	143点
87.5以上88.5未満	88	88点	115.5以上116.5未満	116	116点	143.5以上144.5未満	144	144点
88.5以上89.5未満	89	89点	116.5以上117.5未満	117	117点	144.5以上147.5未満	145	145点
89.5以上90.5未満	90	90点	117.5以上118.5未満	118	118点	147.5以上155未満	146	150点
90.5以上91.5未満	91	91点	118.5以上119.5未満	119	119点	155以上165未満	147	160点
91.5以上92.5未満	92	92点	119.5以上120.5未満	120	120点	165以上175未満	148	170点
92.5以上93.5未満	93	93点	120.5以上121.5未満	121	121点	175以上185未満	149	180点
93.5以上94.5未満	94	94点	121.5以上122.5未満	122	122点	185以上195未満	150	190点
94.5以上95.5未満	95	95点	122.5以上123.5未満	123	123点	195以上205未満	151	200点
95.5以上96.5未満	96	96点	123.5以上124.5未満	124	124点	205以上215未満	152	210点
96.5以上97.5未満	97	97点	124.5以上125.5未満	125	125点	215以上225未満	153	220点
97.5以上98.5未満	98	98点	125.5以上126.5未満	126	126点	225以上235未満	154	230点
98.5以上99.5未満	99	99点	126.5以上127.5未満	127	127点	235以上245未満	155	240点
99.5以上100.5未満	100	100点	127.5以上128.5未満	128	128点	245以上255未満	156	250点
100.5以上101.5未満	101	101点	128.5以上129.5未満	129	129点	255以上265未満	157	260点
101.5以上102.5未満	102	102点	129.5以上130.5未満	130	130点	265以上275未満	158	270点
102.5以上103.5未満	103	103点	130.5以上131.5未満	131	131点	275以上285未満	159	280点
103.5以上104.5未満	104	104点	131.5以上132.5未満	132	132点	285以上295未満	160	290点
104.5以上105.5未満	105	105点	132.5以上133.5未満	133	133点	295以上305未満	161	300点
105.5以上106.5未満	106	106点	133.5以上134.5未満	134	134点	305以上315未満	162	310点
106.5以上107.5未満	107	107点	134.5以上135.5未満	135	135点	315以上325未満	163	320点
107.5以上108.5未満	108	108点	135.5以上136.5未満	136	136点	325以上335未満	164	330点
108.5以上109.5未満	109	109点	136.5以上137.5未満	137	137点	335以上	165	340点
109.5以上110.5未満	110	110点	137.5以上138.5未満	138	138点	※区分1~145は1点刻み、 区分146~165は10点刻み		
110.5以上111.5未満	111	111点	138.5以上139.5未満	139	139点			
111.5以上112.5未満	112	112点	139.5以上140.5未満	140	140点			

本資料は、2022年9月27日迄の情報に基づき、日医工（株）が編集したものです。その正確性等について保証するものではありません。本資料のご利用により、直接または間接に損害が発生したとしても、一切の責任は負いかねます。

【疑義解釈（厚労省①2022年9月5日）】【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。

【疑義解釈（厚労省①2022年9月5日）】【看護職員処遇改善評価料】

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。

【疑義解釈（厚労省①2022年9月5日）】【看護職員処遇改善評価料】

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、ペ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、ペア等に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。

【疑義解釈（厚労省①2022年9月5日）】【看護職員処遇改善評価料】

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。

【疑義解釈（厚労省①2022年9月5日）】【看護職員処遇改善評価料】

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条で列挙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。

[疑義解釈（厚労省②2022年9月27日）]【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、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条に規定する休業、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1号に規定する育児休業、同条第2号に規定する介護休業又は育児・介護休業法第23条第2項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは育児・介護休業法第24条第1項の規定により同項第2号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業を取得中の看護職員等も含むのか。

（答）含まない。

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いて、「特定した賃金項目以外の賃金項目（業績等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させてはならないこと。」とあるが、例えば、新型コロナウイルス感染症対応を行った場合における手当について、感染状況を踏まえて減額・廃止する場合は、業績等に応じて変動するものとして賃金項目の水準低下には当たらないものと考えてよいか。

（答）差し支えない。

- 2021年11月に閣議決定した「コロナ克服・新時代開拓のための経済政策」や2024年4月から始まる医師の時間外労働の上限規制を見据えて、2022年10月から看護職員処遇改善評価料が創設されました
- 救急搬送実績などの基準を満たす医療機関において、看護職員等の賃金改善の実施を条件に、入院患者に対し算定することができます
- 点数は165区分で段階的に評価されており、看護職員等の人数と入院患者数により区分を判定します
- 今後は、評価料の創設により届け出た医療機関に所属する看護職員等の賃金改善が確実に行われているかなども含めて詳細に検証される予定です



日医工がお届けする **Stu-GE** は、
スタジー
医療従事者の方のための医療行政情報サイトです。

ご覧頂ける
 テーマ別
 情報一覧

- 診療報酬改定関連の速報情報
- 診療報酬点数の施設基準や算定要件の情報
- 調剤報酬全点数情報
- 地域連携薬局、専門医療機関連携薬局の施設基準
- DPC/PDPS関連 新規薬価収載に係る包括評価対象外薬剤一覧
 DPC公開データを用いた各種医療圏分析
- その他医療制度に関する情報

会員登録は、**無料**

いますぐ、会員登録サイトで登録を!!

会員特典1 → メールマガジンの受信

会員特典2 → 会員限定コンテンツの閲覧

スマートフォンで簡単登録

パソコン画面で入力



<https://stu-ge.nichiiko.co.jp/registrations/index>