

補助者等の雇用等についてのQA

No	問合せ	回答
1	タスクシフト／シェアについて、医師事務作業補助者・看護補助者「等」とあるが、他にどういった方がタスクシフトのメニューの対象となり得るか。	医師事務作業補助者・看護補助者に限らず、業務を分担する事務担当者なども対象になります。
2	タスクシフト／シェアのための医師事務作業補助者等の新たな配置については、部署替えなどでなく、事業者が新たに直接雇用する必要があるのか。	既に雇用している医師や看護師等の職員の負担軽減のために、新たに医師事務作業補助者や看護補助者などの職員を雇用する際の人件費が対象となります。 新たに人員を配置してタスクシフト／シェアを行う場合には、人材派遣や業務委託も対象となります。 これに加えて、以下の費用も対象となります。 ・従前から勤務している職員が、新たに医師や看護師等の職員の負担軽減に資する業務に配置された場合の人件費 ・従前から勤務している職員が、非常勤から常勤職員に雇用形態が変更となり、実質的に新たに職員を配置する場合と同等程度の業務効率化が図られる場合の人件費

既職員の賃上げについてのQA

No	問合せ	回答
1	さらなる賃上げはベースアップ評価料を財源とした賃上げを含むのか	ベースアップ評価料で手当されている賃上げ分には本事業の給付金はあてることができず、その部分以上の賃上げ・手当・一時金が対象になります。 すでに、医療機関の持ち出しによって、ベースアップ評価料による収入以上にベースアップ分として支出している部分がある場合、その部分に対して充当することは可能です。 いずれにしても、ベースアップ評価料と明確に区別できるようにしておいてください。
2	ベースアップだけでなく、手当や一時金も対象になるのか	手当や一時金も対象になります。
3	給付金は定期昇給に充ててもよいか	単に職員の人件費の基本給部分や定期昇給部分に充当する場合は、給付対象外です。
4	ベースアップ評価料創設前の令和6年4月にベースアップを実施している場合、令和6年4月及び5月のベースアップ分（基本給等の増加分）およびベースアップに伴う法定福利費等の事業主負担の増加分は「給付金を活用した更なる賃上げ」の対象となるのか	対象になり得ます。
5	法定福利費等の事業主負担の増加分は、「給付金を活用した更なる賃上げ」の対象となるのか	単なる法定福利費等の増額分の支払は、対象となる取組には含まれませんが、ベースアップ・手当・一時金のいずれかにより賃上げを行う取組に伴い生じる法定福利費等の事業主負担の増加分に充てることが可能です。
6	賃上げはいつからいつまでのものが対象になるのか	事業期間に行った賃上げが対象になります。
7	令和6年4月1日以前にした賃上げは今回の事業の対象となるか	令和6年4月1日以前の賃上げは対象となりません。

8	賃上げの対象職種はどのようなものか	以下の職種が対象となります。 薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、看護補助者、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、義肢装具士、歯科衛生士、歯科技工士、歯科業務補助者、診療放射線技師、診療エックス線技師、臨床検査技師、衛生検査技師、臨床工学技士、管理栄養士、栄養士、精神保健福祉士、社会福祉士、介護福祉士、保育士、救急救命士、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師、柔道整復師、公認心理師、診療情報管理士、医師事務作業補助者、事務職員、その他医療に従事する職員（医師及び歯科医師を除く。ただし、40歳未満の若手医師・若手歯科医師はその限りではない。）
9	賃上額はどのように算定するのか	賃上げ後の額から賃上げ前の額を引いた差額が賃上げ額になります。 【賃上げ】 例：3名の賃金を上げた期間が4ヶ月の場合（R7.6.1～R7.9.30） 個人ごとの改善額 A氏 改善前：200,000円 改善後：210,000円 賃金改善額（差額）：10,000円 B氏 改善前：300,000円 改善後：320,000円 賃金改善額（差額）：20,000円 C氏 改善前：250,000円 改善後：265,000円 賃金改善額（差額）：15,000円 賃金改善総額：（10,000円＋20,000円＋15,000円）×4ヶ月＝180,000円 【一時金】 例：3名に10,000円ずつ一時金を支給 賃金改善総額：10,000円×3名＝30,000円
10	公立病院は人事院勧告に準じて給与を増額している場合がある この場合、ベースアップ評価料にかかる収入を超える部分であれば、対象経費として考えてよいか	公立病院や地方独立行政法人が人事院勧告に準じて給与を増額している場合、当該増額部分のうち、地方交付税を充てていることが明確に判別できる部分に本給付金を充当することはできません。