

障害福祉サービス事業の動向について

- 令和元年10月1日からの改正について
 1. 報酬改定
 2. 就学前障がい児の発達支援の無償化

- 平成31年4月1日からの改正について
 1. サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の研修等の改定
相談支援専門員の研修の改定（令和2年4月1日から）
 2. 児童指導員の資格要件等の改正

- その他
 1. 受動喫煙対策のための健康増進法改正（敷地内・屋内禁煙）
 2. 家庭・教育・福祉の連携「トライアングル」プロジェクト
 3. 情報公表制度の協力依頼

（令和元年11月 愛媛県・松山市 集団指導資料）

1

障害福祉サービス等報酬の改定率の経緯

改定時期	改定にあたっての主な視点	改定率
平成21年度改定	<ul style="list-style-type: none"> ○良質な人材の確保 ○事業者の経営基盤の安定 ○サービスの質の向上 ○地域生活基盤の充実 ○中山間地域等への配慮 ○新体系への移行促進 	5.1%
平成24年度改定	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉・介護職員の処遇改善の確保 ○物価の動向等の反映 ○障害児・者の地域移行・地域生活の支援 ○経営実態等を踏まえた効率化・重点化 	2.0%
平成26年度改定	<ul style="list-style-type: none"> ○消費税率の引上げ（8%）への対応 	0.69%
平成27年度改定	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉・介護職員の処遇改善（上位区分の追加） ○障害児・者の地域移行・地域生活の支援 ○サービスの適正な実施等 	0%
平成29年度改定	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉・介護職員の処遇改善（上位区分の追加） 	1.09%
平成30年度改定	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者の重度化・高齢化を踏まえた、地域移行・地域生活の支援 ○医療的ケア児への対応等 ○精神障害者の地域移行の推進 ○就労系サービスにおける工賃・賃金の向上、一般就労への移行促進 ○障害福祉サービスの持続可能性の確保 	0.47%
令和元年度改定	<ul style="list-style-type: none"> ○消費税率の引上げ（10%）への対応 ○障がい福祉人材の更なる処遇改善 （就学前障がい児の発達支援の無償化） 	0.44% 1.56% -

2

【主な改正点】

1. (全サービス) 基本報酬単位数に消費税率引上げ分を上乗せ改定
2. (訪問系サービス) 福祉・介護職員処遇改善加算(従来の加算)の加算率の改定
3. (加算算定対象サービス) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(「特定加算」)の新設

1. (全サービス) 基本報酬単位数に消費税率引上げ分を上乗せ改定

- 障がい福祉施設等が負担する課税費用について、障害福祉サービス等報酬で適切に補填する。

<報酬改定の方法>

- ・ 課税経費割合(※)に税率引上げ分(110/108-1)を乗じて基本報酬単位数へ上乗せする。
※ 課税経費割合 = 1.0 - 人件費比率 - その他の非課税品目率
- ・ 各加算の単位数への上乗せは困難なことから、加算に係る消費税影響相当分は、基本報酬単位数に上乗せする。

$$\text{新基本報酬単位数} = \text{現行の基本報酬単位数} \times (\text{基本報酬単位上乗せ率} + \text{加算に係る上乗せ率})$$

以下のホームページに報酬改定に関する資料がありますのでご覧ください。

- 厚生労働省ホームページ「2019年度障害福祉サービス等報酬改定について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202214_00003.html
- 厚生労働省ホームページ「2019年10月施行分の報酬算定構造・サービスコード表」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000174644_00007.html



3

2. (訪問系サービス) 福祉・介護職員処遇改善加算(従来の加算)の加算率の改定

- 訪問系サービス(居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護)に係る従来の福祉・介護職員処遇改善加算の加算率については、「平成30年度予算執行調査(財務省)」において、サービス提供実態に照らして過大に設定されている可能性があるという指摘を踏まえて、令和3(2021)年度報酬改定に向けて、社会福祉施設等調査を行い、その結果を適切に反映させる。
- 2019年度報酬改定における暫定的な見直しとして、常勤換算従事者数が20人以上で、1か月の訪問回数1回に対して1か月の常勤換算従事者数1以上の事業所の数値を見直しの対象とし、常勤換算従事者数を平均値に置き換えて加算率を見直す。



3. (加算算定対象サービス) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(「特定加算」)の新設

- 新しい経済政策パッケージ(平成29年12月8日閣議決定)において、介護人材確保の取組を一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める(障がい福祉人材も同様)こととされたことから、新たに「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」を創設する。

(注意)

- ・ 特定加算を算定するためには、従来の加算と同じく、算定開始の前々月末までに処遇改善計画書等を提出し、計画期間終了後、最後の加算を受け取った月の翌々月末までに実績報告書を提出する必要あり
(例: 計画期間が令和2年1月~令和2年3月までの場合は、令和元年11月末までに計画書を提出し、令和2年7月末までに報告書を提出)
- ・ 従来の加算(福祉・介護職員処遇改善加算)とは別に、特定加算の算定要件を満たし賃金改善を行う必要あり
- ・ 介護サービスと障害福祉サービスを同一の事業所で行っている場合、介護サービスの「介護職員等特定処遇改善加算」と、障害福祉サービスの特定加算はそれぞれ区分する必要あり

(関係通知)

- 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(令和元年5月17日付け)
- 2019年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A Vol.1(令和元年5月17日付け)、
// Vol.2(令和元年7月29日付け)、
// Vol.3(令和元年10月11日付け)



4

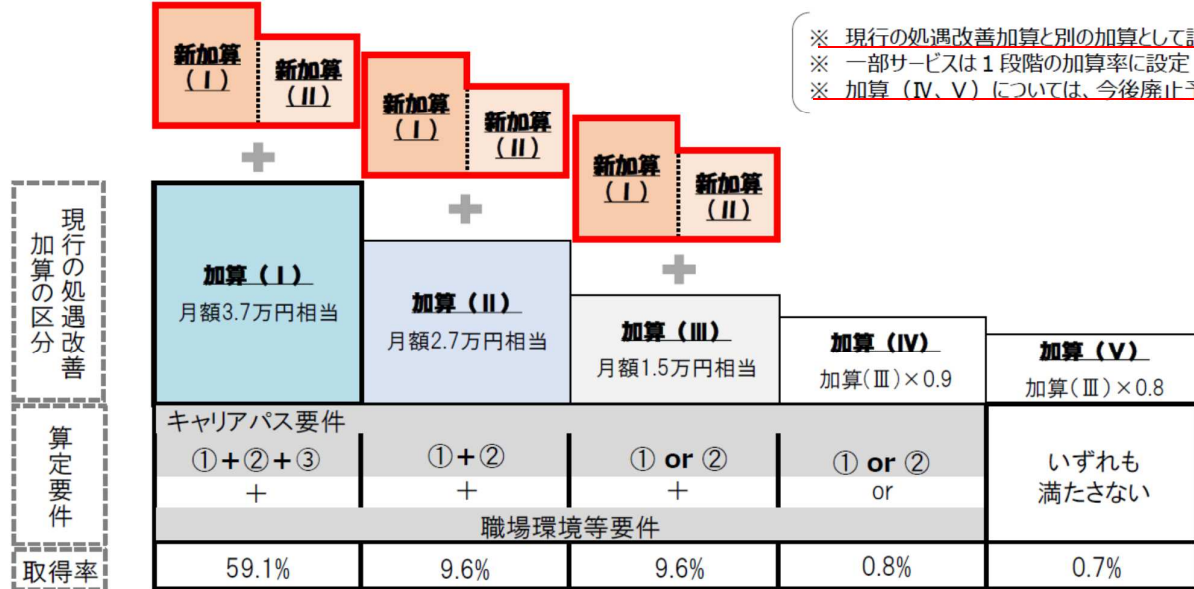
処遇改善加算全体のイメージ

<更なる処遇改善の取得要件>

- ・ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅴ）までのいずれかを取得していること
- ・ 福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
- ・ 福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること（令和2年度からの要件）

<サービス種類内の加算率>

- ・ 福祉専門職員配置等加算、特定事業所加算の取得状況を加味して、加算率を2段階に設定
- ・ 加算率の設定に当たっては、1段階とした場合の加算率を試算した上で、原則、新加算（Ⅱ）の加算率がその×0.9となるよう設定
 - ※ 加算（Ⅰ）と加算（Ⅱ）で加算率の差が大きくなる（1.5倍を超える）場合には、×0.95となるよう設定
 - ※ 福祉専門職員配置等加算及び特定事業所加算が無いサービスは、1段階の加算率に設定



- （キャリアパス要件）① 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
 ② 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
 ③ 経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること

福祉・介護職員等の処遇改善加算に係る加算率について（2019年10月～）

サービス区分	特定処遇改善加算		現行の処遇改善加算				
	新加算Ⅰ	新加算Ⅱ	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
居宅介護※	7.4%	5.8%	30.2%	22.0%	12.2%	加算Ⅲにより算出した単位×0.9	加算Ⅲにより算出した単位×0.8
重度訪問介護※	4.5%	3.6%	19.1%	13.9%	7.7%		
同行援護※	14.8%	11.5%	30.2%	22.0%	12.2%		
行動援護※	6.9%	5.7%	25.0%	18.2%	10.1%		
療養介護	2.5%	2.3%	3.5%	2.5%	1.4%		
生活介護	1.4%	1.3%	4.2%	3.1%	1.7%		
自立訓練(機能訓練)	5.0%	4.5%	5.7%	4.1%	2.3%		
自立訓練(生活訓練)	3.9%	3.4%	5.7%	4.1%	2.3%		
就労移行支援	2.0%	1.7%	6.7%	4.9%	2.7%		
就労継続支援A型	0.4%	0.4%	5.4%	4.0%	2.2%		
就労継続支援B型	2.0%	1.7%	5.2%	3.8%	2.1%		
共同生活援助(指定共同生活援助)	1.8%	1.5%	7.4%	5.4%	3.0%		
共同生活援助(日中サービス支援型)	1.8%	1.5%	7.4%	5.4%	3.0%		
共同生活援助(外部サービス利用型)	2.0%	1.6%	17.0%	12.4%	6.9%		
児童発達支援	2.5%	2.2%	7.6%	5.6%	3.1%		
医療型児童発達支援	9.2%	8.2%	14.6%	10.6%	5.9%		
放課後等デイサービス	0.7%	0.5%	8.1%	5.9%	3.3%		
福祉型障害児入所施設	5.5%	5.0%	6.2%	4.5%	2.5%		
医療型障害児入所施設	3.0%	2.7%	3.5%	2.5%	1.4%		
サービス区分 (特定処遇改善加算が1段階のサービス)	新加算		加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ		
重度障害者等包括支援	1.5%		2.5%	1.8%	1.0%	加算Ⅲにより算出した単位×0.9	加算Ⅲにより算出した単位×0.8
施設入所支援	1.9%		6.9%	5.0%	2.8%		
居宅訪問型児童発達支援	5.1%		7.9%	5.8%	3.2%		
保育所等訪問支援	5.1%		7.9%	5.8%	3.2%		

- (注1) ※を付したサービスについては、特定事業所加算の取得状況を加味して、加算率を2段階に設定している。また、現行の処遇改善加算は2019年10月以降の加算率である。
 (注2) 就労継続支援A型については、福祉専門職員配置等加算があるものの、計算結果として同じ加算率となっている。
 (注3) 平成30年度からのサービスについては類似サービスと同じ加算率としている。
 (注4) 就労定着支援、自立生活援助、計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援(移行)、地域相談支援(定着)は、処遇改善加算の算定非対象サービスである。
 (注5) 短期入所について、併設型・空床利用型は本体施設の加算率を適用することとし、単独型は生活介護の加算率（Ⅰ）を適用する。

新しい経済政策パッケージで考慮されている視点

○ 介護職員の確保は重要であり、これまでも他職種との賃金差等も踏まえ、処遇改善を進めてきたところであるが、今般の「新しい経済政策パッケージ」において考慮している視点として以下の3点があるところ。

① 介護職員の更なる処遇改善

介護離職ゼロに向け、最大の課題は介護人材の確保。処遇改善を更に進める必要

② 経験・技能のある職員に重点化

- ・ 介護職員の平均勤続年数は、全産業や他職種と比較して短い
- ・ 介護職員の賃金は全産業や他職種と比較して低い
- ・ 介護のケアの質の向上を図る観点からも、介護現場への定着促進につなげる必要

③ 柔軟な運用を認めること

- ①、②の趣旨を損なわない程度で、介護以外の職種に配分可能とし、介護事業所の賃金のベースアップ等につなげる必要

新しい経済政策パッケージ（抜粋）（平成29年12月8日閣議決定）

第2章 人づくり革命 5. 介護人材の処遇改善
(具体的内容)

人生100年時代において、介護は、誰もが直面し得る現実かつ喫緊の課題である。政府は、在宅・施設サービスの整備の加速化や介護休業を取得しやすい職場環境の整備など、これまでも介護離職ゼロに向けた重層的な取組を進めてきたところである。安倍内閣は、2020年代初頭までに、50万人分の介護の受け皿を整備することとしているが、最大の課題は介護人材の確保である。介護人材を確保するため、2017年度予算においては、介護職員について、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行うなど、これまで自公政権で月額4万7000円の改善を実現してきたが、介護人材確保のための取組をより一層進めるため、②経験・技能のある職員に重点化を図りながら、①介護職員の更なる処遇改善を進める。

具体的には、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう③柔軟な運用を認めることを前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。また、障害福祉人材についても、介護人材と同様の処遇改善を行う。

(実施時期)

こうした処遇改善については、消費税率の引上げに伴う報酬改定において対応し、2019年10月から実施する。

7

福祉・介護職員等特定処遇改善加算における事業所内配分ルール

事業所内の職員を、「A：経験・技能のある障がい福祉人材（勤続10年以上の介護福祉士等）」、「B：他の障がい福祉人材（勤続10年未満の介護福祉士等及びその他の福祉・介護職員）」、「C：その他の職種（A、B以外）」の3つのグループに分けたうえで、

- ▶ 「A：経験・技能のある障がい福祉人材」のうち1人以上は、「月額8万円」の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金額が「役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）」以上となる者を設定・確保すること。

⇒ リーダー級の障がい福祉人材について、他産業と遜色ない賃金水準を実現

- ▶ Aの職員を重点的に処遇改善するため、平均の処遇改善額について、グループ(A、B、C)の割合は「Aは、Bの2倍以上」、「C(※)は、Bの2分の1以下」とすること。
(※) 改善後の賃金額が役職者を除く全産業平均賃金水準（年収440万円）を超えない者のみ処遇改善の対象

【介護保険と同様の留意点】

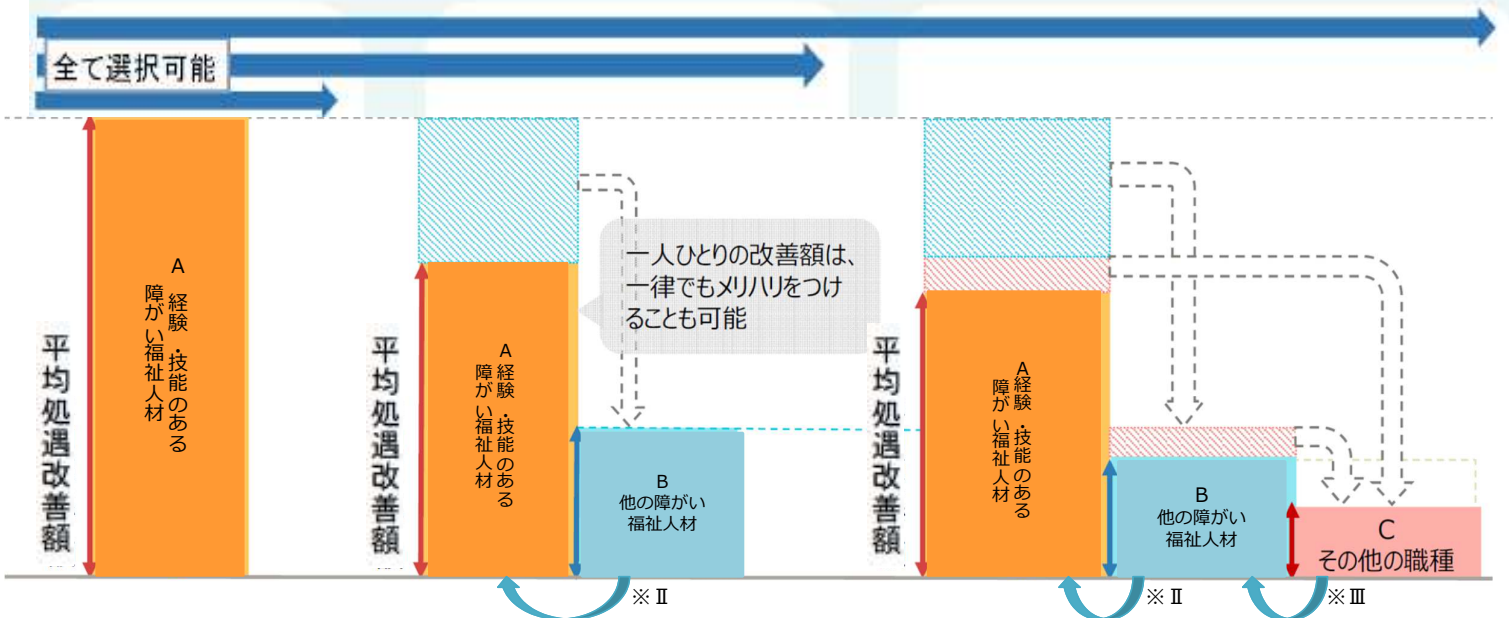
- Aについて、勤続10年の考え方は事業所の裁量で設定。
- Aについて、小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は、合理的な説明を求める。
- グループ(A、B、C)の各グループ内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能。
- 平均賃金について、CがBと比べて低い場合は、「C(※)は、Bの2分の1以下」の要件について柔軟な取扱いを可能とする。

8

福祉・介護職員等特定処遇改善加算における事業所内配分ルール

【障害福祉サービス等の特性を踏まえた特例】

- ※Ⅰ Aについて、**現行の福祉・介護職員処遇改善加算の対象職種のうち、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士のいずれかの資格を保有する職員、又は心理指導担当職員（公認心理士含む）、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者のいずれかとして従事する職員**であって、勤続10年以上を基本とする。（算定根拠と同様）
- ※Ⅱ **研修等で専門的な技術を身につけた勤続10年以上のBの職員**については、**事業所の裁量でAに含めることを可能とする。**
- ※Ⅲ 個別の障害福祉サービス等の類型ごとに必要となる**専門的な技術によりサービスの質の向上に寄与しているCの職員**について、**事業所の裁量でBに含めることを可能とする。**
（Cの職員に関する職員区分の変更について、役職者を除く全産業平均賃金水準（年収440万円）以上の者は対象外）



更なる処遇改善（福祉・介護職員等特定処遇改善加算）を算定するためには

1 特定加算の算定要件の確認

- ① 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- ② 職場環境等要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- ③ 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること（令和2年度から要件）

☞ 勤続10年以上の介護福祉士等がいなくても算定可能

2 加算区分の確認

- 特定加算の加算区分は、ⅠとⅡの2区分
- ※ 施設入所支援、重度障害者等包括支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援は、加算区分なし
- Ⅰは、福祉専門職員等配置加算(※)を算定している場合、算定可能
- ※ 居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護：特定事業所加算
- ※ 短期入所：併設型・空床利用型は本体施設の加算区分を適用
単独型は生活介護の加算区分Ⅰを適用

3 特定加算の見込額の計算

障害福祉サービス等報酬に加算率を乗じて計算

$$\text{各事業所の報酬（従来の処遇改善加算分を除く）} \times \text{各サービスの特定加算の加算率} = \text{各事業所の特定加算による収入}$$

☞ 事業所ごとの勤続10年以上の介護福祉士等の数に応じて加算されるのではない

4 賃上げを行う単位の決定

- 同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定める。

5 賃上げのルールの決定

1 賃上げを行う職員の範囲を決める

- ① 経験・技能のある障がい福祉人材を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある障がい福祉人材」、「B：他の障がい福祉人材」、「C：その他の職種」に分ける。

Aを定義する際のルール

- 介護福祉士等の資格（又は職員分類の変更特例の例示の適用）は求めるが、10年より短い勤務年数でも可。他の法人での経験もカウント可能。

- ② どの職員範囲（1，2，3のどれか）で、賃上げするかを決める。

- 1) 経験・技能のある障がい福祉人材（Aのみ）
- 2) 障がい福祉人材全体（A+B）
- 3) 職員全体（A+B+C）

加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。

2 賃上げ額と方法を定める（配分ルール）

- ① Aのうち1人以上は、月額8万円の賃金増又は年収440万円までの賃金増が必要。

既に年収440万円以上の人がいる場合は新たに設定する必要はない。小規模な事業所等は、この条件を満たさなくてもよい。（理由を記入）

- ② グループ（A，B，C）の平均改善額について、**AはBの2倍以上、CはBの2分の1以下**

各グループの一人ひとりの賃上げは、一律でもメリハリをつけても可。

特定加算額より賃金改善額が多くなるようにしてください。全ての職員に、就業規則や特定処遇改善計画書を周知してください。

1 特定加算の算定要件の確認

① 現行の福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを算定していること

※ 新たな加算の算定と同時に現行加算の届出を行い、算定される場合を含む

② 職場環境等要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること

※ 既に取り組を行っている場合、新たな取組を行うことまでは求めている。

(2) 職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず**全て**に○をつけること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、**それぞれ1つ以上の取組を行う**こと。

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> 働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む） 研修の受講やキャリア段階制度と人事考課との連動 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない障害福祉サービス事業者に限る） その他（ ）
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> 新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等の導入 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 ICT活用（支援内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にする事等を含む）による福祉・介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化 福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分室スペース等の整備 その他（ ）
その他	<ul style="list-style-type: none"> 障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等） 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 非正規職員から正規職員への転換 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 職員の増員による業務負担の軽減 その他（ ）

③ 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること【2020年度から算定要件化】

※ 以下の内容について、ホームページ等で公表していること

- ・ 特定加算の算定状況
- ・ 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

 勤続10年以上の介護福祉士等がいなくても算定可能

11

2 加算区分の確認

● 特定加算の加算区分は、(Ⅰ)と(Ⅱ)の2区分

※ 施設入所支援、重度障害者等包括支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援は、加算区分なし

● (Ⅰ)は、福祉専門職員等配置加算(※)を算定している場合、算定可能

※ 居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護：特定事業所加算

※ 短期入所：併設型・空床利用型は本体施設の加算区分を適用
単独型は生活介護の加算区分Ⅰを適用

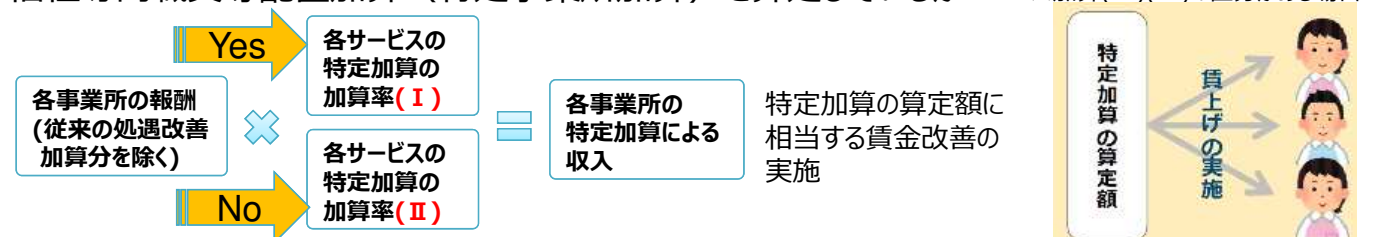
留意点：年度途中での変更の届出

- 福祉専門職員等配置加算の適合状況に変更があり、特定加算の加算区分が変更する場合、届出が必要。
- 喀痰吸引を必要とする利用者割合の要件など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か月以上継続した場合は、届出が必要。

3 特定加算の見込額の計算

福祉専門職員等配置加算（特定事業所加算）を算定しているか？

※加算(Ⅰ)(Ⅱ)の区分がある場合



 事業所ごとの勤続10年以上の介護福祉士等の数に応じて加算されるのではない

12

4 賃上げを行う単位の決定

同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定める。

● 特定加算の配分ルールについて、法人単位で取り扱うときには、以下に留意。

- 経験・技能のある障がい福祉人材に「月額8万円」の改善又は「年収440万円」の設定・確保
→ **法人で1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**
(設定することが困難な事業所が含まれる場合は、その合理的説明を行うことにより、設定人数から除くことが可能)
※ 事業所で、異なる加算算定対象サービスを一体的に行っており、同一の就業規則の適用など労務管理が同一と考えられる場合は、同一事業所とみなす。
- 平均の処遇改善額が、
 - ・ A:経験・技能のある障がい福祉人材は、B:他の障がい福祉人材の2倍以上とすること
 - ・ C:その他の職種(年収440万円以上の者は対象外)は、B:他の障がい福祉人材の2分の1を上回らないこと
 → **法人全体を単位として取り扱うことが可能**

● 算定する加算区分が(Ⅰ)、(Ⅱ)で異なる場合であっても、一括の申請は可能

● 一括申請が可能な事業所の範囲(オレンジ部分)

加算取得事業所	加算未取得事業所	特定加算 非対象 サービス	介護 医療 保育
特定加算対象サービス			
障がい福祉			

例 法人が4事業所分を一括して申請する場合



- 経験・技能のある障がい福祉人材に「月額8万円」の改善又は「年収440万円」の設定・確保
→ **法人内で各事業所1人分として、合計4名の設定・確保**
※ 同一事業所とみなす複数の加算算定対象サービスを行う事業所には、1人分の設定・確保で可。
- 法人の職員全体で**
A:経験・技能のある障がい福祉人材、B:他の障がい福祉人材、C:その他の職種 を設定し、処遇改善額を設定

13

5 賃上げのルールの決定

1 賃上げを行う職員の範囲を決める

- 経験・技能のある障がい福祉人材を定義した上で、全ての職員を「A:経験・技能のある障がい福祉人材」、「B:他の障がい福祉人材」、「C:その他の職種」に分ける。
 - 加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。
- どの職員範囲で、賃上げするかを決める。
 - 全ての職員をA, B, Cに分ける

← いずれの範囲も選択可能 →

A | 経験・技能のある障がい福祉人材

(定義する際のルール)

- 勤続10年以上の8職種を基本
 - ・介護福祉士
 - ・社会福祉士
 - ・精神保健福祉士
 - ・保育士
 - ・心理指導担当職員(公認心理士)
 - ・サービス管理責任者
 - ・児童発達支援管理責任者
 - ・サービス提供責任者
- 上記の資格等(又は職員分類の変更特例の例示の適用)は必要
- 勤続年数は、他の法人や医療機関等での経験も通算可能
- 能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤務年数がなくても業務や技能等を勘案し対象とできる

B | 他の障がい福祉人材

(定義する際のルール)

- A:経験・技能のある障がい福祉人材以外の障がい福祉人材

C | その他の職種

(定義する際のルール)

- 障がい福祉人材以外の職員

- 事業所内で検討し、設定することが重要。
- Aは、8職種に該当する者がいない場合や、比較的新しい事業所で研修・実務経験の蓄積等に一定期間を有するなど、障がい福祉人材の間で経験・技能が明らかな差がない場合にまで、設定を求めるものではない。
- Aでは、8職種(又は変更特例の例示の適用)を求めるが、10年より短い勤務年数でも可。他の法人での経験もカウント可能。

14

5 賃上げのルール決定

2 賃上げ額と方法を決める（配分ルール）

「A：経験・技能のある障がい福祉人材」のうち1人以上は、
月額8万円の賃上げ又は年収440万円以上となる賃金増が必要

月額8万円の賃上げ

- ・ 賃金改善実施期間における平均賃上げ額が月額8万円となる必要。
- ・ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算の賃金改善分とは別に判断する。
- ・ 法定福利費等の増加分を含めて判断可能。

年収440万円以上となる賃金引き上げ

- ・ 440万円を判断するに当たっては、手当等を含めて判断することが可能。
- ・ 賃金年額440万円が原則。年度途中から加算を算定している場合、12か月間加算を算定していれば、年収440万円以上と見込まれる場合について、要件を満たすものとして差し支えない。
- ・ 現に年収440万円の者がいる場合は、既に要件を満たしている。
- ・ 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。

例外的な取扱い

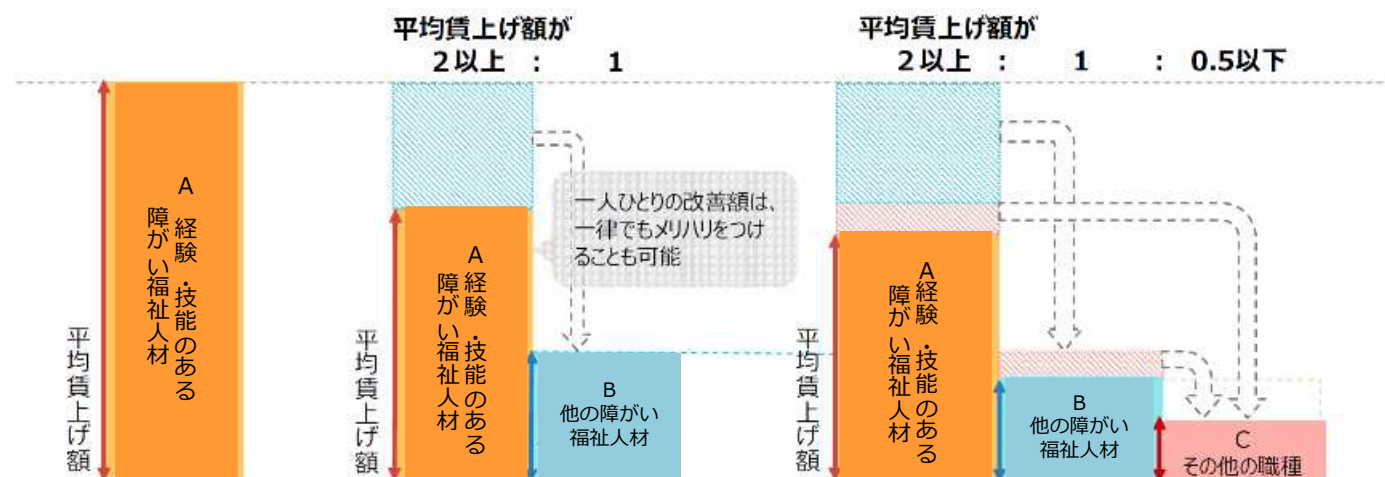
- ・ 以下の場合などは、月額8万円の賃上げ又は年収440万円以上となる賃金増の要件を満たさなくてもよい。
 - ▶ 小規模事業所で加算額全体が少額である場合
 - ▶ 職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合
 - ▶ 8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層、役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに、一定期間を要する場合

15

5 賃上げのルール決定

2 賃上げ額と方法を決める（配分ルール）

グループ(A、B、C)の平均賃上げ額について、「Aは、Bの2倍以上」、「Cは、Bの2分の1以下」



留意点：平均賃上げ額の計算

- 原則、常勤換算方法による人数算出が必要。一方、その他の職種については、実人数による算出も可能であり、事業所内で検討し、設定することが重要
- 全ての職員をA、B、Cのいずれかに区分するため、賃金改善を行わない職員についても職員の範囲に含めることとなる

- 賃金改善後の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外
 - ※ 440万円の基準の判断にあたり
 - ・ 手当等を含めて判断
 - ・ 非常勤職員の場合は、常勤換算方法で計算し判断
- 平均賃金額について、CがBより低い場合、平均賃上げ額を、基本の1 : 0.5ではなくBと同等の水準（1 : 1）とすることが可能

16