

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム	
第2回(H30.10.31)	資料1

# 障害福祉人材の処遇改善について

# 障害福祉人材の処遇改善について

## 現状・課題

- 障害福祉サービス等を安定的に提供していくためには、障害福祉人材の確保は重要課題の一つであることから、平成21年度障害福祉サービス等報酬改定以降、障害福祉人材の処遇改善について、多くの取組を行ってきた。
- 近年では、平成29年度に、臨時で障害福祉サービス等報酬改定を行い、福祉・介護職員処遇改善加算について、新たに、「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的に昇給する仕組みを設けること」とのキャリアパス要件を設け、既存の要件に加え、これらを全て満たす事業者を対象に、上乘せ評価(月額平均1万円相当)を行う区分(加算Ⅰ)を創設した。
- また、平成30年度障害福祉サービス等報酬改定においては、福祉・介護職員処遇改善加算Ⅳ及びⅤが、要件の一部を満たさない事業者に対し、低い単位数での加算の取得を認める区分であることや、当該区分の取得率、報酬体系の簡素化の観点を踏まえ、一定の経過期間を設け廃止することとした。
- このような中、「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。」
  - ・ 「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。」とされており、これに基づき、2019年10月から、障害福祉人材の更なる処遇改善を図ることとしている。
- さらに、「平成30年度予算執行調査」(平成30年7月6日財務省公表)で、特に訪問系サービスにおいて、「福祉・介護職員処遇改善加算の加算率の算定に用いている常勤換算従事者数が、実態に比べて過大となっているものと考えられる。」として、加算率の算定方法を適切なものに見直すよう指摘されている。

# 障害福祉人材の処遇改善について

## 論点 I

- 「新しい経済政策パッケージ」に基づく、処遇改善について、介護報酬における処遇改善の議論を踏まえ、障害福祉人材の処遇改善の取扱いについてどう考えるか。



- 新しい処遇改善の方法について、各サービス毎に新しい処遇改善を行う加算率を設定してはどうか。
- 障害福祉人材については、介護人材と同様の処遇改善を行うとされているところであり、障害福祉サービスの特性を踏まえつつ、現行の福祉・介護職員の処遇改善との整合性や、経験・技能のある職員への重点化を図る観点から、各サービスの加算率算定の際に基礎とすべき職員の範囲についてどう考えるか。

## 論点 II

- 「平成30年度予算執行調査」で、財務省から指摘された、福祉・介護職員処遇改善加算の加算率の見直しについてどう考えるか。

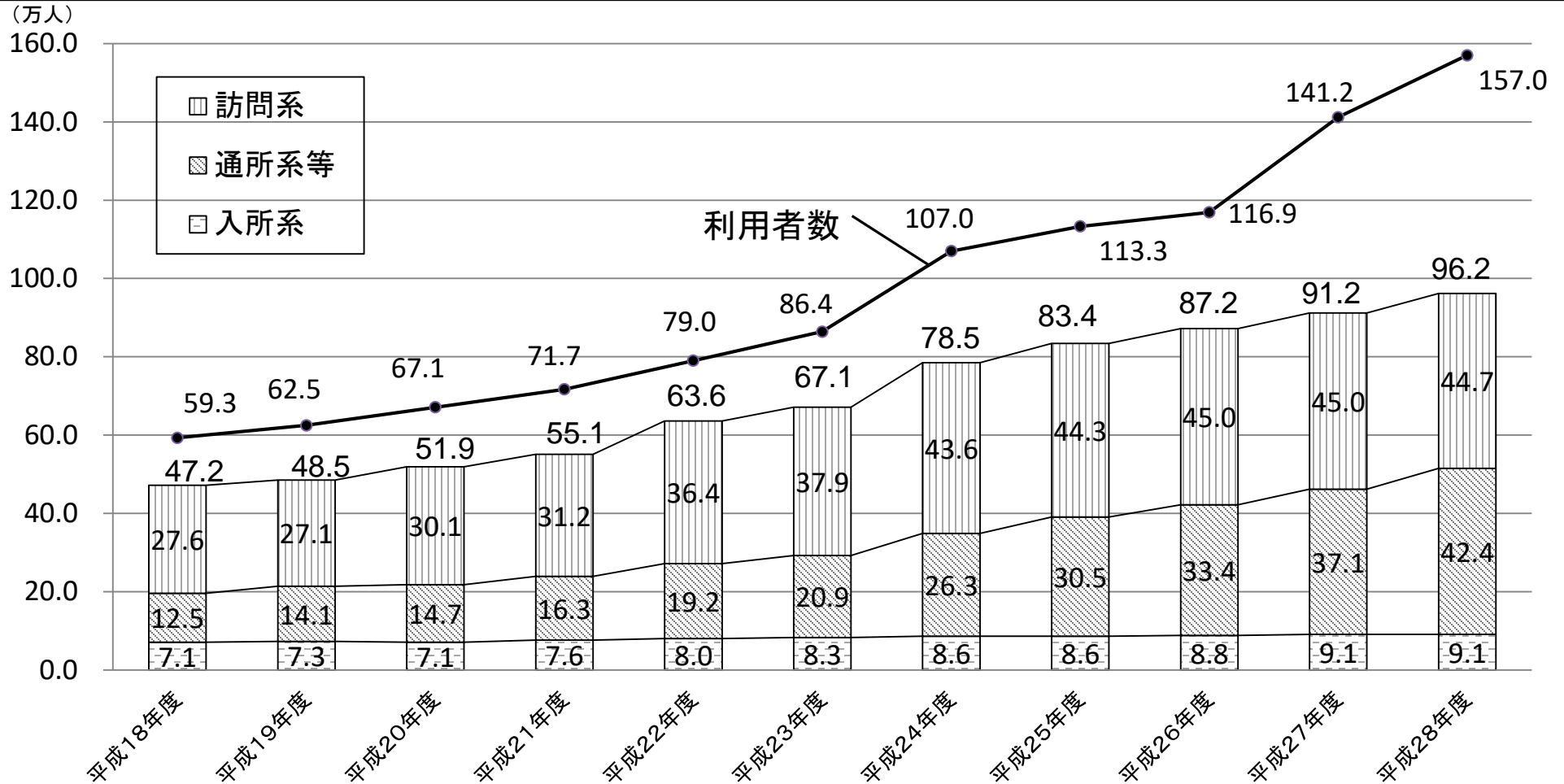


- 指摘された「社会福祉施設等調査」の常勤換算従事者数の検証結果において、実態と乖離している数値も見受けられたことを踏まえて、加算率を見直してはどうか。

# 障害福祉サービス等従事者の現状について

# 障害福祉分野の福祉・介護職員数の推移(推計値)

○ 障害者自立支援法施行以降、障害福祉サービス等の利用者数は増加してきており、サービス量の増加に伴い障害福祉分野の福祉・介護職員数も10年間で2倍に増加している。



注1) 各年度の数字は、「社会福祉施設等調査」のデータを基に、厚生労働省(障害保健福祉部)にて補正し推計したもの。平成20年度までの施設の従事者数及び利用者数についてはほぼ100%の回収率のため補正はしていない。※補正の考え方:回収率による割り戻し。

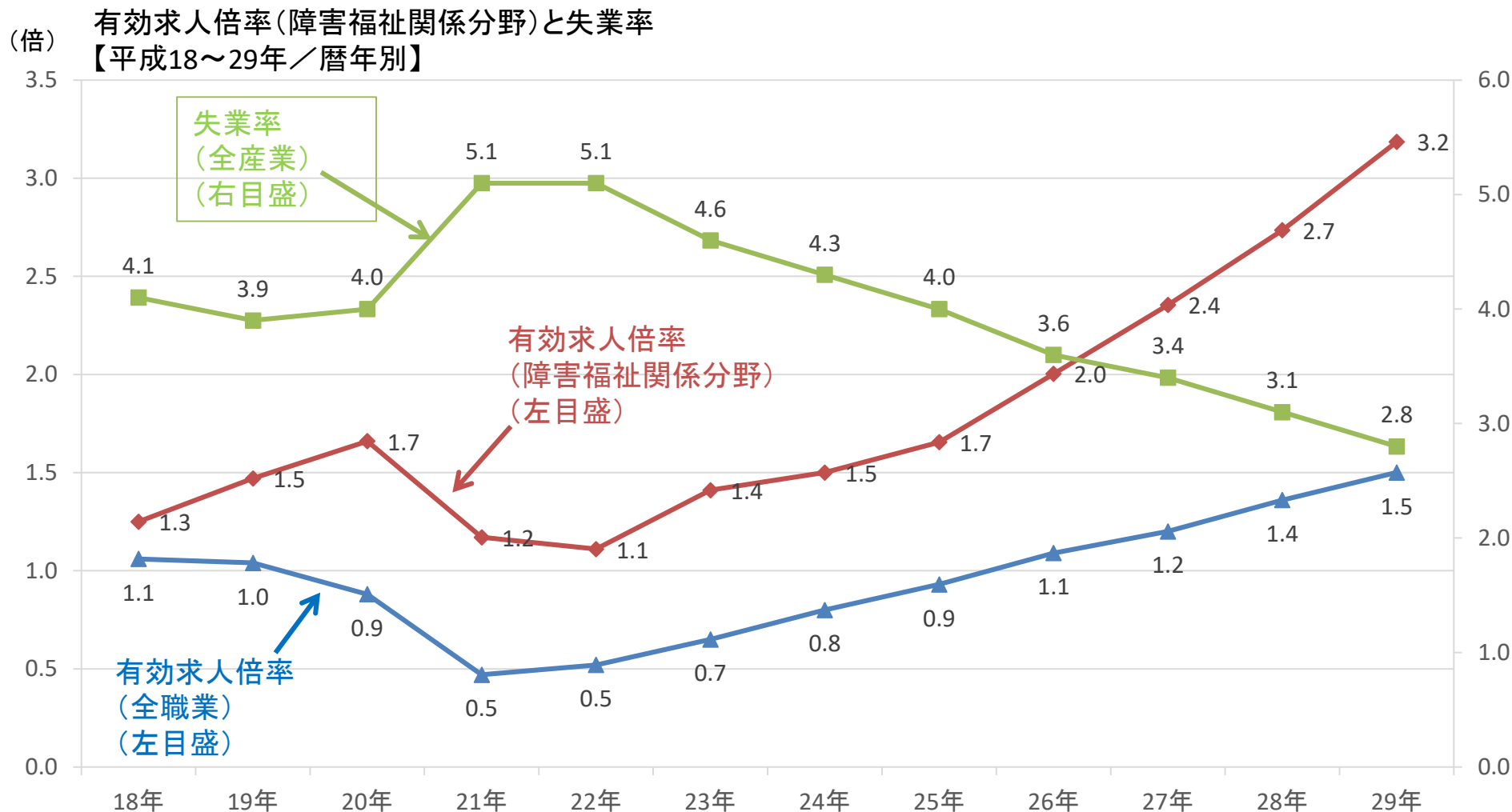
注2) 従事者数及び利用者数は各年度の10月1日現在の数値。

注3) 従事者数は、福祉・介護職員処遇改善加算の対象となる直接処遇職員については、常勤、非常勤を含めた実人員数を各サービス・事業で合計したもの。

注4) 各年度の「社会福祉施設等調査」の結果を踏まえ、障害者自立支援法、障害者総合支援法のサービス及び児童福祉法のサービスを含めているが、年度により位置付けの異なる移動支援(外出介護・同行援護)は、年度比較に支障が出るため含めていない。

# 障害福祉関係分野職種における労働市場の動向(有効求人倍率と失業率の動向)

○ 障害福祉サービス等従事者を含む関係職種の有効求人倍率は、全職種より高い水準で推移している。



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

注1) 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により補完的に推計した値(実数は2015年国勢調査基準、比率は2005年国勢調査基準)。

注2) 障害福祉関係分野については、平成24年以前は「社会福祉専門の職業」の有効求人倍率。

注3) 障害福祉関係分野については、平成25年以降は「社会福祉の専門的職業」、「介護サービスの職業」の有効求人数及び有効求職者をそれぞれ合計し、「有効求人数÷有効求職者数」で計算。

# 障害福祉サービス等従事者の平均給与額の状況(常勤の者、職種別)

- 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得（届出）している事業所等における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、平成28年と平成29年の状況を比較すると、15,363円の増となっている。

※平成29年度に月額平均1万円相当の上乗せ評価を行う加算区分を創設した。

	平成29年9月	平成28年9月	差 (平成29年－平成28年)
福祉・介護職員	306,279円	290,915円	15,363円
看護職員	413,469円	399,587円	13,881円
理学療法士・作業療法士	384,789円	372,329円	12,460円
相談支援専門員	363,244円	344,204円	19,039円
サービス管理責任者	374,200円	359,096円	15,104円
聴能・言語機能訓練担当職員(※)	369,161円	352,564円	16,596円
機能訓練担当職員(※)	347,658円	332,900円	14,759円
心理指導担当職員	341,319円	325,803円	15,516円
地域移行・定着支援従事者(※)	343,055円	320,103円	22,951円
管理栄養士・栄養士	331,293円	318,668円	12,625円
調理員	278,381円	268,960円	9,420円
事務員	333,318円	321,451円	11,867円
その他職員	406,211円	391,714円	14,497円

出典：平成29年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査

注1) 福祉・介護職員：ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員、介護職員。

注2) 平成28年と平成29年ともに在籍している者の平均給与額を比較。

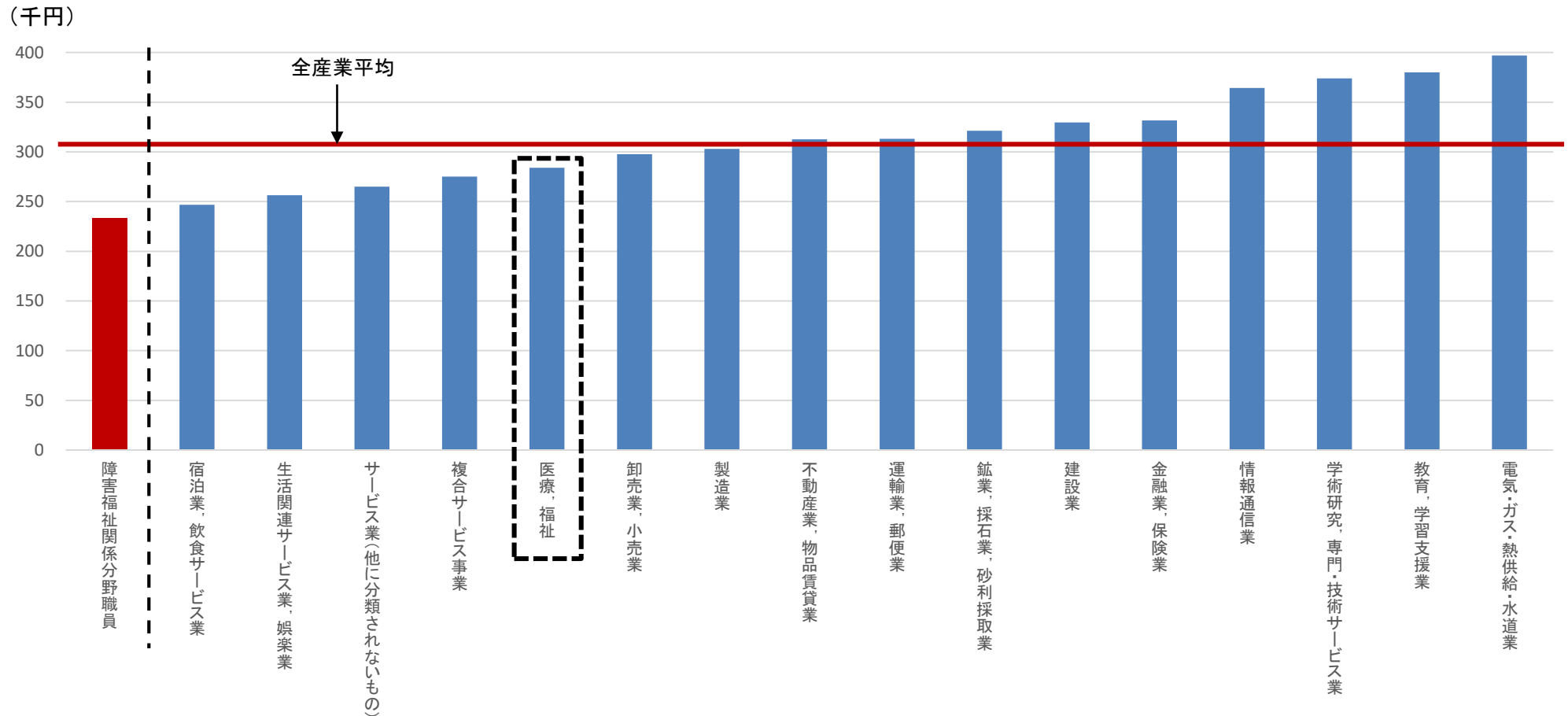
注3) 平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(4～9月支給金額の1/6)により算出。

注4) (※)は、集計対象数が30未満。

# 一般労働者の産業別賃金水準

○ 賃金水準を見ると、障害福祉分野が含まれる「医療・福祉」は全産業平均を下回っている。

産業別賃金(2017年)



【出典】「平成29年賃金構造基本統計調査」に基づき社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において作成。

注1)「きまって支給する現金給与額(労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額)」を集計。

注2)産業別賃金は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、障害福祉関係分野職員には役職者は含まれていない。

注3)障害福祉関係分野職員は、「保育士」、「ホームヘルパー」、「福祉施設介護員」を加重平均。



# **障害福祉サービス等報酬における これまでの処遇改善の取組について**

# 福祉・介護職員の処遇改善についてのこれまでの取組

## ① 平成21年4月：障害福祉サービス等報酬改定 +5.1%改定

⇒ 福祉・介護従事者の人材確保・処遇改善等を図る。

## ② 平成21年10月～平成24年3月：福祉・介護職員処遇改善交付金（補正予算）

⇒ 平成21年度補正予算（平成21年4月の経済危機対策）において、福祉・介護職員の処遇改善等の支援を行うための措置を講じた。（1人当たり、1.5万円相当）

## ③ 平成24年4月：障害福祉サービス等報酬改定 +2.0%改定

⇒ 「福祉・介護職員処遇改善加算」の創設により、処遇改善交付金による処遇改善を継続。（1人当たり、1.5万円相当）

併せて、交付金の申請率が低いこと等を踏まえ、算定要件を緩和した「福祉・介護職員処遇改善特別加算」を創設。（1人当たり、0.5万円相当）

## ④ 平成27年4月：障害福祉サービス等報酬改定 ±0%改定

⇒ 「福祉・介護職員処遇改善加算」について、現行の加算の仕組みは維持しつつ更なる資質向上の取組、雇用管理の改善、労働環境改善の取組を進める事業所を対象に、更なる上乘せ評価（1人当たり、1.2万円相当）を行うための新区分を創設。

## ⑤ 平成29年4月：障害福祉サービス等報酬改定 +1.09%改定

⇒ 「福祉・介護職員処遇改善加算」について、福祉・介護職員の技能・経験等に応じた昇給の仕組みを構築した事業者に対して、新たな上乘せ評価（1人当たり、1万円相当）を行うための新区分を創設。

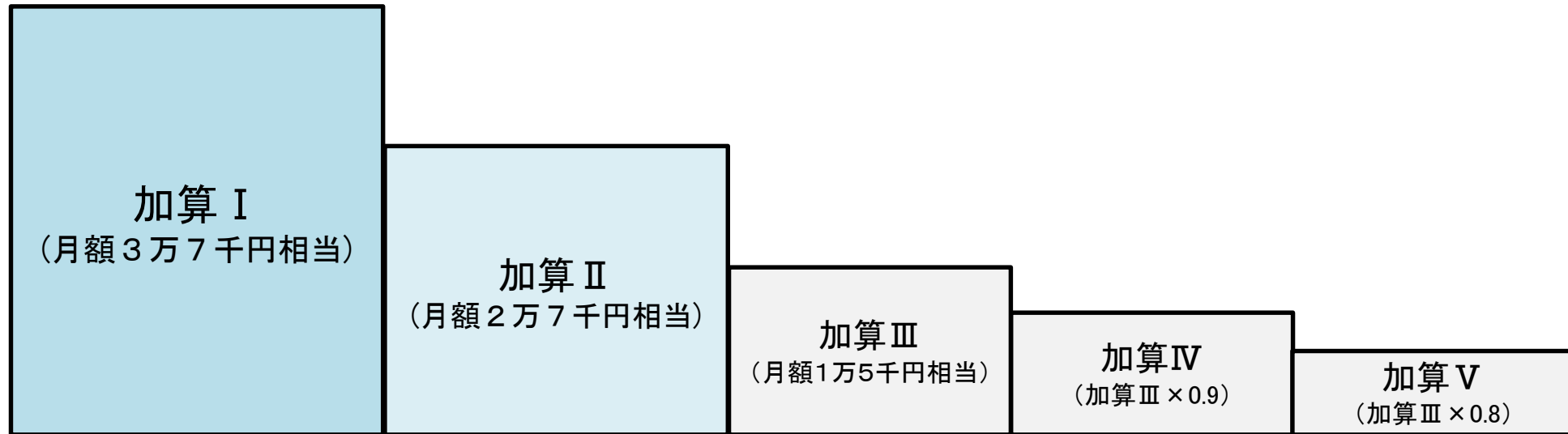
## 1. 改定率について

- 平成29年度障害福祉サービス等報酬改定は、障害福祉人材の処遇改善について、平成29年度より、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の処遇改善を実施するため、臨時に1.09%の報酬改定を行うものである。

## 2. 平成29年度障害福祉サービス等報酬改定の基本的考え方とその対応

- 事業者による、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築について、手厚く評価を行うための区分を新設する。
- 新設する区分の具体的な内容については、現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）の算定に必要な要件に加えて、新たに、「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的に昇給を判定する仕組みを設けること（就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む）」とのキャリアパス要件を設け、これらを全て満たすことを要することとする。

# 福祉・介護職員処遇改善加算の区分



算定要件	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
	キャリアパス要件Ⅰ 及び キャリアパス要件Ⅱ 及び キャリアパス要件Ⅲ ＋ 職場環境等要件を満たす (平成27年4月以降実施する取組)	キャリアパス要件Ⅰ 及び キャリアパス要件Ⅱ ＋ 職場環境等要件を満たす (平成27年4月以降実施する取組)	キャリアパス要件Ⅰ 又は キャリアパス要件Ⅱ ＋ 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件Ⅰ キャリアパス要件Ⅱ  職場環境等要件 のいずれかを満たす	キャリアパス要件Ⅰ キャリアパス要件Ⅱ  職場環境等要件 のいずれも満たさず

(注) 「キャリアパス要件Ⅰ」…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  
 「キャリアパス要件Ⅱ」…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  
 「キャリアパス要件Ⅲ」…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  
 「職場環境等要件」…賃金改善以外の処遇改善を実施すること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む。

# 福祉・介護職員処遇改善加算の請求状況

	平成26年度	平成27年度		平成28年度			平成29年度			平成30年度
	平成27年 3月サービス 提供分	平成27年 4月サービス 提供分	平成27年 10月サービス 提供分	平成28年 4月サービス 提供分	平成28年 10月サービス 提供分	平成29年 3月サービス 提供分	平成29年 4月サービス 提供分	平成29年 10月サービス 提供分	平成30年 3月サービス 提供分	平成30年 4月サービス 提供分
処遇改善加算 (Ⅰ) (37,000円)	—	—	—	—	—	—	48.8%	51.8%	52.4%	58.1%
処遇改善加算 (Ⅱ) (27,000円)	—	50.6%	53.0%	55.7%	56.8%	56.8%	14.8%	12.5%	12.2%	9.9%
処遇改善加算 (Ⅲ) (15,000円)	69.4%	21.9%	19.5%	16.5%	16.4%	16.2%	11.8%	11.5%	11.3%	9.8%
処遇改善加算 (Ⅳ) (Ⅲ×0.9)	1.1%	1.1%	1.0%	1.1%	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%	1.0%	0.8%
処遇改善加算 (Ⅴ) (Ⅲ×0.8)	0.7%	0.6%	0.6%	0.5%	0.5%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%
合計	71.2%	74.2%	74.1%	73.8%	74.8%	74.7%	77.0%	77.4%	77.5%	79.2%

※太枠は平成29年度報酬改定後  
※国保連データ

## （6）福祉・介護職員処遇改善加算の見直し

- 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）については、要件の一部を満たさない事業者に対し、減算された単位数での加算の取得を認める区分であることや、当該区分の取得率や報酬体系の簡素化の観点でこれを廃止する。その際、一定の経過措置期間を設けることとする。
- その間、障害福祉サービス等事業所に対してはその旨の周知を図るとともに、より上位の区分の加算取得について積極的な働きかけを行うこととする。
- ※ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）については、別に厚生労働大臣が定める期日（注）までの間に限り算定することとする。

[注] 平成30年度予算案に盛り込まれた「障害福祉サービス等支援体制整備事業」により、加算の新規の取得や、より上位の区分の加算取得に向けて、事業所への専門的な相談員（社会保険労務士など）の派遣をし、個別の助言・指導等を行うとともに、本事業の実施状況等を踏まえ、今後決定。

# 障害福祉サービス等支援体制整備事業

- 平成30年度予算額：52,930千円（（目）障害者総合支援事業費補助金）（※）
- 実施主体：都道府県、指定都市、中核市
- 補助率：10／10

（※）障害福祉サービス等情報公表制度に係る事業も含めた予算額。

## 事業趣旨

- 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定の概要を踏まえ、福祉・介護職員処遇改善加算について、新規取得や、より上位区分の加算取得に向けて、専門的な相談員（社会保険労務士など）を障害福祉サービス等の施設・事業所に派遣し、個別の助言・指導等を行い、加算の取得を支援する。

## 事業内容(例)

- 社会保険労務士など労務関係の専門的知識を有する者に委託等を行い、当該社会保険労務士などが直接、加算未届事業所などを訪問し、加算の取得等に係る助言・指導・各種書類の作成補助等を行う。

## 論点 I

「新しい経済政策パッケージ」に基づく  
処遇改善について



# 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、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。

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。

# 福祉・介護職員処遇改善加算を申請しない理由

- 現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）では、職員が職場における明確なキャリアパスを確認できるように、既存の要件に加えて、「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的に昇給を判定する仕組みを設けること（就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む）」とのキャリアパス要件を設け、これらを全て満たすことを要件としている。
- 一方で、届出にかかる事務作業が煩雑という理由や、対象職員以外との給与の均衡を勘案して加算を取得（届出）をしない事業所もある。（加算未取得の事業所は全体の約2割）
- 新しい処遇改善においては、事務作業を簡素化するとともに、他の職種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柔軟な運用を認める必要があるのではないか。

対象職種の制約のため困難	16.5%
キャリアパス要件を満たすことが困難	15.8%
職場環境等要件を満たすことが困難	7.7%
事務作業が煩雑	31.0%
平成30年度以降の取り扱いが不明	9.0%
追加費用負担の発生	6.1%
非常勤職員等の処遇上の問題(勤務実態が多様で処遇改善が困難等)	15.3%
利用者負担の増加	6.8%
賃金改善の必要性がない	13.2%
その他	22.6%
特に理由はない、分からない	37.6%

出展：平成29年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査

注）複数回答のため、合計が100%とならない。

# 障害福祉サービス等事業所における職員の属性割合（全職員に対する割合）

職員数の割合（実人員ベース）

サービス区分	介護福祉士	社会福祉士	精神保健福祉士	保育士	心理療法（指導）担当職員	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（左記に該当する者を除く）	福祉・介護職員（左記に該当する者を除く）	医師	看護師・保健師・助産師	理学療法士、作業療法士、その他の療法士	調理員	管理栄養士・栄養士	事務員	その他の職員
サービス合計	21.8%	1.9%	0.8%	2.0%	0.0%	3.7%	54.5%	1.1%	3.4%	0.7%	0.8%	0.3%	0.8%	8.0%

## 【サービス別】

居宅介護	36.5%	-	-	-	-	2.3%	57.1%	-	-	-	-	-	-	4.0%
重度訪問介護	36.3%	-	-	-	-	2.8%	57.7%	-	-	-	-	-	-	3.2%
同行援護	35.5%	-	-	-	-	2.3%	58.7%	-	-	-	-	-	-	3.5%
行動援護	40.0%	-	-	-	-	2.8%	53.7%	-	-	-	-	-	-	3.5%
療養介護	10.0%	1.5%	0.3%	-	-	1.3%	15.3%	8.2%	44.7%	-	-	-	-	18.4%
生活介護	16.2%	4.5%	0.9%	-	-	4.0%	42.2%	4.5%	10.3%	1.9%	-	-	-	15.5%
重度障害者等包括支援	9.1%	6.1%	-	-	-	18.2%	3.0%	-	-	-	-	-	-	63.6%
施設入所支援	5.6%	3.8%	0.0%	-	0.1%	2.0%	61.5%	2.3%	5.1%	1.3%	5.4%	2.3%	5.2%	5.3%
自立訓練（機能訓練）	20.3%	4.9%	1.7%	-	-	3.6%	8.8%	-	15.8%	15.3%	-	-	-	29.5%
自立訓練（生活訓練）	8.7%	9.7%	16.8%	-	-	10.5%	34.2%	-	3.2%	-	-	-	-	16.9%
就労移行支援	7.7%	7.4%	6.1%	-	-	8.9%	61.6%	-	-	-	-	-	-	8.3%
就労継続支援A型	6.9%	2.6%	1.3%	-	-	10.4%	66.7%	-	-	-	-	-	-	12.0%
就労継続支援B型	7.9%	4.7%	4.0%	-	-	8.8%	56.6%	-	-	-	-	-	-	18.1%
共同生活援助	7.1%	2.7%	2.6%	-	-	5.5%	76.7%	-	-	-	-	-	-	5.3%
児童発達支援	4.4%	3.1%	0.4%	30.2%	-	4.9%	31.5%	1.4%	0.9%	3.0%	1.7%	0.8%	1.2%	16.4%
医療型児童発達支援	-	0.9%	-	17.3%	-	1.4%	8.3%	10.9%	8.7%	23.5%	5.7%	2.8%	7.7%	12.8%
放課後等デイサービス	9.6%	2.6%	0.6%	12.0%	-	6.3%	56.5%	-	-	-	-	-	-	12.3%
保育所等訪問支援	3.2%	5.3%	0.8%	-	-	15.9%	62.3%	-	-	-	-	-	-	12.5%
福祉型障害児入所施設	-	4.6%	-	20.9%	-	1.7%	28.9%	4.9%	4.3%	0.8%	8.8%	2.9%	6.3%	15.9%
医療型障害児入所施設	-	0.6%	-	6.3%	-	0.5%	6.0%	8.6%	37.9%	8.9%	3.5%	1.2%	5.9%	20.6%

※「平成27年社会福祉施設等調査」、「平成29年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査（特別集計）」を用いて社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課で推計。

※端数処理の関係で合計が100%とならない場合がある。

# (参考) 現行の福祉・介護職員処遇改善加算に係る加算率の算出方法

## 生活介護事業所の例

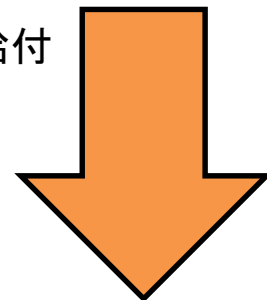
全国の生活介護事業所における  
福祉・介護職員数(常勤換算) × 3.7万円  
(1.5万円+1.2万円+1万円)



生活介護サービスの  
加算率  
4.2% (=3.7万円)  
(1.7% + 1.4% + 1.1%)  
1.5万円相当 1.2万円相当 1万円相当

全国の生活介護事業所に対する給付費

処遇改善加算の給付



A事業所の  
福祉・介護職員



A事業所

A事業所の  
給付費



×

加算率  
4.2%

## 論点Ⅱ

# 福祉・介護職員処遇改善加算の 加算率の見直しについて

総括調査票

調査事業名	(23) 障害福祉サービス等 (処遇改善)		調査対象 予算額	平成29年度：1,231,946百万円の内数 (参考 平成30年度：1,346,765百万円の内数)			
省庁名	厚生労働省	会計	一般会計	項	障害保健福祉費	調査主体	本省
組織	厚生労働本省			目	障害者自立支援給付費負担金、 障害児入所給付費等負担金	取りまとめ財務局	—

①調査事業の概要

【事業の概要】

障害福祉サービス等報酬とは、障害者や障害児に福祉サービスを提供する事業者により、その対価として公費から支払われる給付費である（公費負担：国1/2、都道府県1/4、市町村1/4）。居宅介護や就労支援といったサービスの種類によって、提供に係る人件費や物件費といった費用が異なることから、報酬は、サービスの種類ごとに単価が定められている。

こうした中、障害福祉サービス等に従事する職員については、その賃金等の改善を行う必要があったため、サービスの種類ごとに基本的な報酬に上乗せして支払う「加算」（＝「福祉・介護職員処遇改善加算」）を設けてきた。これは、一定の要件を満たす障害福祉サービス等事業者に対し、この加算額を支払うことで、加算額分が職員の賃金の充実に充てられることを目的としたものである。

このような報酬の加算を行うに当たっては、障害福祉サービスの種類ごとに、従事する職員の数や、サービスの提供に要する時間など、それぞれ実情が異なる中で、各サービスに対し、どの程度の加算を行うことが適当かが問題となる。

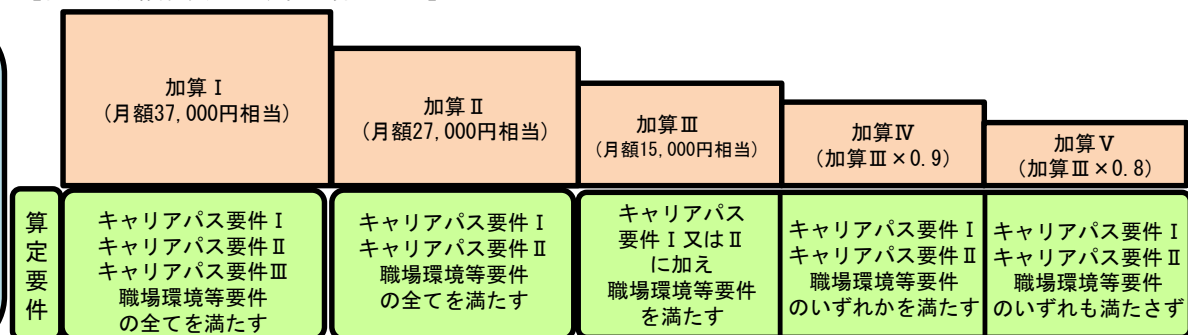
このため、ある種類のサービスに対し、支払うべき加算額を設定するに当たっては、当該種類のサービスに従事する職員の数等に応じて計算することとしている。これは、従事する職員の数が多いサービスについては、個々の職員の賃金等を改善する上で、必要となる金額が大きいとの考え方による。

報酬の支払実務においては、このように計算された各サービスの賃金改善に必要な金額を、各事業者へ支払う上で、基本的な報酬単価に対してどの程度の率で加算する必要があるかを計算し、その結果を「加算率」として設定している。

【あるサービスの加算率の算定方法】

$$\frac{\text{当該サービスの全国の事業所における加算対象従事者数} \times \text{加算区分に応じた処遇改善相当額 (例：37,000円)}}{\text{当該サービスの全国の事業所に対する給付費総額}} = \text{当該サービスの加算率}$$

【福祉・介護職員処遇改善加算の区分】



(注) 従事者数は、厚生労働省の「社会福祉施設等調査」における「障害福祉サービス等事業所の常勤換算従事者数」  
給付費総額は、事業所から各都道府県の国民健康保険団体連合会に対する請求実績等を用いている。

(注) 「キャリアパス要件Ⅰ」…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  
「キャリアパス要件Ⅱ」…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  
「キャリアパス要件Ⅲ」…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  
「職場環境等要件」…賃金改善以外の処遇改善を実施すること  
※就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む。

総括調査票

調査事案名 (23) 障害福祉サービス等（処遇改善）

②調査の視点

福祉・介護職員処遇改善加算に係る加算率の算定構造上、給付費に対する従事者数が多いほど加算率が高くなるが、当該従事者数は、サービスの提供実態を反映しているか。

【調査対象】  
厚生労働省の以下の調査を分析

・平成28年社会福祉施設等調査

・平成29年障害福祉サービス等経営実態調査

③調査結果及びその分析

○ 現行の加算率を見ると、他のサービスと比べ、訪問系サービスの加算率は著しく高い設定となっている。【表1】

【表1】サービス別の加算率（加算Ⅰに該当する場合）

居宅介護	重度訪問介護	同行援護	行動援護	生活介護	就労移行支援	児童発達支援	放課後等デイサービス
30.3%	19.2%	30.3%	25.4%	4.2%	6.7%	7.6%	8.1%

訪問系サービス

日中活動系サービス

障害児通所支援

(出典) 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知

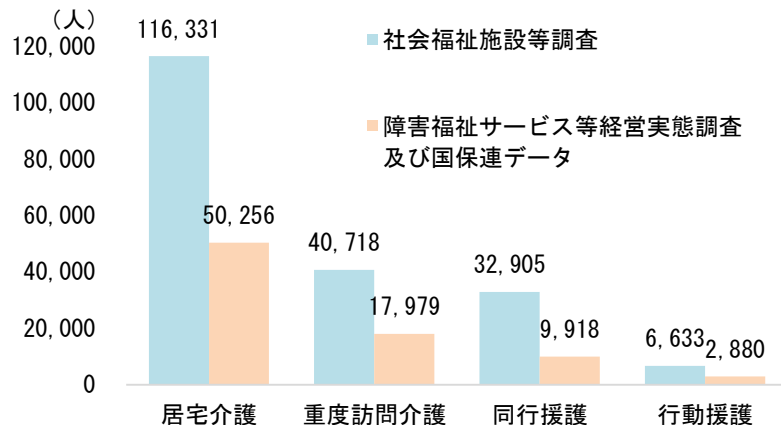
「福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について 別紙1」

○ 厚生労働省は、加算率の算定諸元である従事者数について、同省の「社会福祉施設等調査」における「障害福祉サービス等事業所の常勤換算従事者数」を使用している。

一方で、訪問系サービスについて、同省の「障害福祉サービス等経営実態調査」及び国民健康保険団体連合会のデータを活用し、全国の事業所における常勤換算従事者数を推計すると、「社会福祉施設等調査」のそれと比べ最大で3倍以上の差があった。【表2】

(注) 常勤換算従事者数とは、常勤者及び非常勤者において、その職務に従事することとなっている1週間の勤務時間を当該事業所が定めた通常の1週間の勤務時間で除すことにより、事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算したものの。

【表2】常勤換算従事者数の比較



(注) 社会福祉施設等調査は平成28年9月時点の「障害福祉サービス等事業所の常勤換算従事者数」を回収率で割り戻した員数  
障害福祉サービス等経営実態調査及び国保連データは、「障害福祉サービス等経営実態調査」における平成29年4月時点の「1施設・事業所当たりの常勤換算従事者数」に、同年同月に国民健康保険団体連合会に実際に請求のあった事業所数を乗じた員数

○ このような乖離が生じる原因として、「社会福祉施設等調査」において、従事者数として、「利用者がいた場合に対応できる人数」を記入すべきものとされていることが考えられる。

こうした調査方法の下、ある障害福祉サービスの事業者として指定を受けた事業者は、実際にはサービス提供が僅少の場合であっても、指定申請を行った際の従事者数や人員配置基準上の最低従事者数（訪問系サービスであれば2.5人）を記入することも考えられ、結果として、「社会福祉施設等調査」における常勤換算従事者数が、実態に比べ過大となっているものと考えられる。

④今後の改善点・検討の方向性

福祉・介護職員処遇改善加算に係る加算率は、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。

全サービスにおける加算率の算定根拠を確認し、処遇改善の制度趣旨に沿わない状態となっている場合には、現行の加算率の算定方法を適切なものに見直すべき。

# 財務省指摘を踏まえた主な検証結果

○ 財務省から具体的に指摘があった箇所は、加算率の算出に使用した社会福祉施設等調査における訪問系サービスの常勤換算従事者数が、実態と乖離しているのではないかという点である。

指摘があった平成28年社会福祉施設等調査における訪問系サービスの訪問回数(9月中)と常勤換算従事者数のクロス集計を行ったところ、訪問回数が少ないにも関わらず、多数の常勤換算従事者数を回答していた事業所もあったことから、処遇改善加算の加算率計算に用いることは適さないと考えられる。

### 居宅介護事業所数

平成28年10月1日

	合計	訪問回数階級					
		19回未満	20～39回	40～59回	60～99回	100～199回	200回以上
合計	15,234	2,195	2,143	1,561	2,431	3,395	3,509
常勤換算従事者数階級							
0～2.9人	4,777	1,058	934	598	817	904	466
3～5.9人	5,263	765	762	567	939	1,241	989
6～8.9人	2,371	225	266	220	357	596	707
9～11.9人	1,212	82	95	92	152	318	473
12～17.9人	949	40	56	51	99	230	473
18～23.9人	315	14	19	17	39	54	172
24人以上	347	11	11	16	28	52	229

### 重度訪問介護事業所数

平成28年10月1日

	合計	訪問回数階級					
		19回未満	20～39回	40～59回	60～99回	100～199回	200回以上
合計	5,483	1,944	1,152	561	669	639	518
常勤換算従事者数階級							
0～2.9人	2,038	918	499	219	195	148	59
3～5.9人	1,696	572	370	192	243	217	102
6～8.9人	728	215	131	59	108	119	96
9～11.9人	412	121	64	43	53	59	72
12～17.9人	340	81	51	28	34	61	85
18～23.9人	114	20	16	6	17	24	31
24人以上	155	17	21	14	19	11	73

### 同行援護事業所数

平成28年10月1日

	合計	訪問回数階級					
		19回未満	20～39回	40～59回	60～99回	100～199回	200回以上
合計	4,906	3,161	954	334	249	121	87
常勤換算従事者数階級							
0～2.9人	2,130	1,494	400	105	86	28	17
3～5.9人	1,369	874	270	108	64	38	15
6～8.9人	592	369	109	47	37	16	14
9～11.9人	314	178	69	21	19	14	13
12～17.9人	303	164	60	28	26	14	11
18～23.9人	89	39	21	11	8	7	3
24人以上	109	43	25	14	9	4	14

### 行動援護事業所数

平成28年10月1日

	合計	訪問回数階級					
		19回未満	20～39回	40～59回	60～99回	100～199回	200回以上
合計	1,159	544	238	129	126	97	25
常勤換算従事者数階級							
0～2.9人	524	305	108	51	36	22	2
3～5.9人	382	151	88	50	52	37	4
6～8.9人	113	47	20	15	13	12	6
9～11.9人	59	20	13	6	8	7	5
12～17.9人	48	13	2	6	14	9	4
18～23.9人	15	5	3	1	1	3	2
24人以上	18	3	4	0	2	7	2

出展：平成28年社会福祉施設等調査(社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課による特別集計)

※1 訪問回数階級は平成28年9月中における事業所の延べ訪問回数で区分している。

※2 常勤換算従事者数階級は、加算対象である福祉・介護職員の常勤換算数で区分している。

※3 平成28年9月中に利用者がいた事業所を集計。

※4 「訪問回数不詳」、「従事者数不詳」の事業所を除いて集計。



## (参考) 常勤換算方法とは

事業所の一週間の従事者(常勤及び非常勤)の勤務延べ時間を、当該事業所の常勤の従事者が勤務すべき時間数で除すことにより、当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法をいう。

例

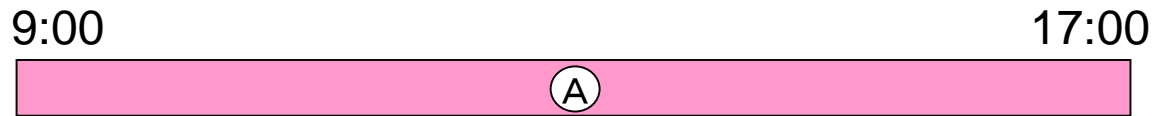
$$\begin{array}{l} \text{(1週間の事業所勤務延べ時間)} \\ 320\text{時間} \end{array} \div \begin{array}{l} \text{(1週間の常勤の勤務時間)} \\ 40\text{時間} \end{array} = \begin{array}{l} \text{(常勤換算の人数)} \\ 8\text{人} \end{array}$$



当該事業所は常勤換算方法で8人配置していることとなる

### 常勤と「常勤換算方法」で1人配置する場合の勤務形態の比較

常勤で1人  
配置する場合



毎日、職員は  
固定される

常勤換算方法で1人  
配置する場合



柔軟な職員配置  
が可能となる