

障害福祉人材の処遇改善について

「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 (平成29年12月8日閣議決定) (抜粋)

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。

「新しい経済政策パッケージ」に基づく処遇改善について①

対応方針

○ 「新しい経済政策パッケージ」に基づく障害福祉人材の処遇改善については、本検討チームでの議論内容等を踏まえ、平成30年12月17日の大臣折衝において以下のとおり対応することとした。

○ 「新しい経済政策パッケージ」(平成29年12月8日閣議決定)を踏まえ、その特性に応じ、勤続10年以上の介護福祉士等(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(公認心理師含む)、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者及びサービス提供責任者)を算定基礎とし(国費90億円程度)、事業所内の配分に当たっては介護人材の処遇改善を参考に適切な対応を行う(2019年10月実施)。

「新しい経済政策パッケージ」に基づく処遇改善について②

基本的な考え方

- 「新しい経済政策パッケージ」に基づく障害福祉人材の処遇改善について、障害福祉サービス等では、介護福祉士以外にも多くの専門職種が関わっていることから、介護人材における算定根拠(勤続年数10年以上の介護福祉士)と同様と考えられる範囲として勤続年数10年以上の介護福祉士等を含めることとしているが、加算の取得要件や加算率の設定及び事業所内での配分方法については、介護人材の議論を踏まえ、引き続き検討を行うこととしてはどうか。

論点Ⅰ

障害福祉人材における処遇改善の算定根拠

<勤続10年以上>

- ・ 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
(公認心理師含む)
- ・ 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

各加算率の設定

居宅介護 ○%

生活介護 □%

児童発達支援 △%

⋮

介護人材における議論

- 経験・技能のある介護職員が多いサービスが高く評価されるようにしてはどうか。(加算率に差を設けるか)
- まずは一定のキャリアパスや研修体制が構築されていることを求めているかどうか。(加算の取得要件)
- さらに、具体的な取組の見える化等を促すことも検討してはどうか。(加算の取得要件)

論点Ⅱ

事業所内での配分

経験・技能のある障害福祉人材

他の福祉・介護職員

その他の職種

介護人材における議論

- 経験・技能のある人材について、算定根拠となった職員を基本としつつ、一定柔軟に運用できるようにしてはどうか。
- 一定の傾斜の設定等を検討してはどうか。

「新しい経済政策パッケージ」に基づく処遇改善について③

論点Ⅰ

- 「新しい経済政策パッケージ」の趣旨、介護人材における議論、現行の福祉・介護職員処遇改善加算との整合性、これまでの検討チームにおける議論、関係団体からの意見、障害福祉サービス等の特性を踏まえ、加算の取得要件や加算率の設定についてどのように考えるか。

対応案

(1) 加算の取得要件

- 加算対象のサービス種類として、現行加算において対象としていないサービスも評価すべきとの意見もある一方で、今般の更なる処遇改善は、これまでの数度にわたり取り組んできた福祉・介護職員の処遇改善をより一層進めるものであることから、これまでの処遇改善加算と同様のサービス種類とする。
- 長く働き続けられる環境を目指す観点から、一定のキャリアパスや研修体制の構築、職場環境等の改善が行われていることを担保し、これらの取組を一層推進するため、現行の処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)を取得していることを加算の取得要件とした上で、さらに以下の①、②を加算の取得要件としてはどうか。
 - ① 処遇改善加算の職場環境等要件に関し、職場環境等についての改善の取組を複数行っていること
 - ② 処遇改善加算に基づく取組について、HPへの掲載などを通じた見える化を行っていること

「新しい経済政策パッケージ」に基づく処遇改善について④

(2) 加算率の設定

福祉・介護職員の確保に向けた処遇改善を一層進めるとともに、人材定着にもつながるよう、経験・技能のある勤続年数10年以上の介護福祉士等が多いサービスを高く評価することとし、サービス種類毎の加算率は、それぞれの勤続年数10年以上の介護福祉士等(※)の数を反映して加算率を設定することとした上で、同じサービス種類の中であっても、経験・技能のある勤続年数が長い介護福祉士等の数が多い事業所について、更なる評価を行うこととしてはどうか。

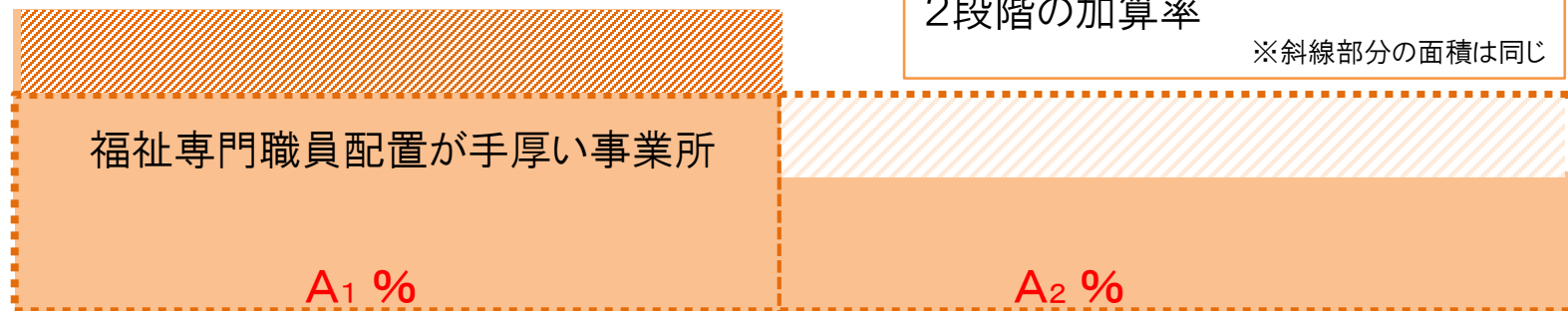
※ 現在、介護福祉士等の資格保有者又は職種に就く者であって、同一法人での勤続年数が10年以上の者

※ 介護人材の議論では、介護福祉士の配置が手厚いと考えられる事業所を評価する加算として、サービス提供体制強化加算のほか、特定事業所加算、日常生活継続支援加算の取得状況を加味して加算率を2段階に設定する案を提示している。

○ サービス種類内の加算率

- ・ 具体的には、障害福祉人材においては、「福祉専門職員配置等加算」の取得状況を加味して加算率を2段階に設定してはどうか。
- ・ また、「福祉専門職員配置等加算」が無いサービスについては、福祉専門職員の配置の手厚さを簡易に把握することが困難であることから、同じサービス種類内での加算率に差を設けないこととしてはどうか。
なお、介護人材の議論で加算案として提示されている「特定事業所加算」については、加算の取得要件には専門職員の配置以外の要件も一部含まれているが、その取得の有無で加算率に差を設けることについて、どのように考えるか。

サービス種類内の加算率の設定イメージ



(参考) 職場環境等要件の報告に関する通知様式

○ 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(障障発0330第2号平成30年3月30日厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知)

(3) 職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

加算(Ⅰ・Ⅱ)については平成27年4月以降の、加算(Ⅲ・Ⅳ)については平成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(ただし、記載するにあたっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。)	
資質の向上	- 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位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	- 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こと等を含む)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・分煙スペース等の整備 - その他()
その他	- 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 - 職員の増員による業務負担の軽減 - その他()

(参考) 現行処遇改善加算における各加算の対象サービス一覧

○ 現行の処遇改善加算の対象サービスのうち、「福祉専門職員配置等加算」及び「特定事業所加算」の対象サービスは以下のとおり。

	障害福祉サービス等																							
	居宅介護	重度訪問介護	同行援護	行動援護	療養介護	生活介護	短期入所	重度障害者等包括支援	施設入所支援	自立訓練（機能訓練）	自立訓練（生活訓練）	就労移行支援	就労継続支援A型	就労継続支援B型	共同生活援助（介護サービス包括型）	共同生活援助（日中サービス支援型）	共同生活援助（外部サービス利用型）	児童発達支援	医療型児童発達支援	放課後等デイサービス	居宅訪問型児童発達支援	保育所等訪問支援	福祉型障害児施設入所	医療型障害児施設入所
福祉専門職員配置等加算					●	●				●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●			●	●
特定事業所加算	●	●	●	●																				

(参考) 福祉専門職員配置等加算、特定事業所加算

	福祉専門職員配置等加算	特定事業所加算
対象サービス	1 療養介護 2 生活介護 3 短期入所 4 施設入所支 5 自立訓練(機能訓練) 6 自立訓練(生活訓練) 7 宿泊型自立訓練 8 就労移行支援 9 就労移行支援(養成施設) 10 就労継続支援A型 11 就労継続支援B型 12 共同生活援助 13 共同生活援助 14 児童発達支援 15 医療型児童発達支援 16 放課後等デイサービス 17 福祉型障害児入所施設 18 医療型障害児入所施設	1 居宅介護 2 重度訪問介護 3 行動援護 4 同行援護
趣 旨	○ 障害福祉事業者の専門性等に係る適切な評価及びキャリアアップを推進する観点から、介護福祉士等の資格保有者がいること、一定以上の勤続年数を有する者がいること等を評価するもの。	○ 質の高いサービス提供を目的として、中重度者や支援困難ケースへの積極的な対応や、専門性の高い人材の確保等を総合的に実施することを評価するもの。
主な要件等	【主な要件】 ○ 常勤の直接処遇職員のうち、下記資格保有者(※)を25～35%以上配置 (※)社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、公認心理師 ○ 直接処遇職員のうち、常勤職員が75%以上 ○ 勤続3年以上の常勤職員が30%以上配置 【単位数】 ○ 1～15単位/日を加算	【主な要件】 ＜体制要件＞ ○ 従業者の技術指導を目的とした会議開催、利用者情報の的確な伝達、健康診断の実施、緊急時対応の明示、熟練者による新人職員の同行研修 等 ＜人材要件＞ ○ 事業所従事者の総数のうち、(1)介護福祉士の割合が30%以上又は(2)介護福祉士、実務者研修修了者、介護職員基礎研修課程修了者、1級課程修了者の割合が50%以上又は(3)前年度等に、サービス提供時間のうち常勤の従事者によるサービス提供時間の割合が40%以上 等 ○ 全てのサービス提供責任者が、3年以上の実務経験を有する介護福祉士又は5年以上の実務経験を有する実務者研修修了者・介護職員基礎研修課程修了者・1級課程修了者 等 ＜重度障害者対応要件＞ ○ 区分4・5以上及び喀痰吸引等を必要とする利用者が30～50%以上 等 【単位数】 ○ 所定単位数の5～20%を加算

「新しい経済政策パッケージ」に基づく処遇改善について⑤

論点Ⅱ

- 事業所内での配分方法に一定のルールを設定することについて、介護人材では平成30年12月19日の社会保障審議会介護給付費分科会で提示された審議報告(案)において以下のとおり対応することとしている。

具体的な配分の方法

- ・ 経験・技能のある介護職員において、月額8万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(年収440万円)以上となる者を設定・確保すること。これにより、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を実現。
※ 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。
- ・ 経験・技能のある介護職員は、平均の処遇改善額がその他の介護職員の2倍以上とすること。
- ・ その他の職種は、平均の処遇改善額がその他の介護職員の2分の1を上回らないこと(※)。また、更なる処遇改善において、リーダー級の介護職員について他産業と遜色のない賃金水準を目指す中で、改善後の賃金額が役職者を除く全産業平均賃金(年収440万円)を超えない場合に改善を可能とすること。
※ 平均賃金額について、その他の職種がその他の介護職員と比べて低い場合は、柔軟な取扱いを可能とする。

- 「新しい経済政策パッケージ」を踏まえ、介護人材の処遇改善を参考に適切な対応を行う上で、障害福祉サービス等の特性等も考慮する必要があるが、障害福祉人材においてはどのように考えるか。

＜障害福祉サービス等において考慮すべき事項＞

- ・ 資格保有者以外に研修などで専門的な技能を身につけた障害福祉人材への配慮
例1: 行動障害のある障害者への対応するための「強度行動障害支援者養成研修」
例2: 様々な障害により意思疎通が困難な障害者へ対応するための「手話通訳者・要約筆記者養成研修」、「盲ろう者向け通訳・介助員養成研修」、「失語症者向け意思疎通支援者養成研修」等
例3: 就労系サービスにおいて障害者の業務遂行力の向上支援などを行うための「職場適応援助者(ジョブコーチ)」等
- ・ 障害福祉サービス等事業所の職員配置状況

(参考) 強度行動障害支援者養成研修について

- 強度行動障害を有する者は、自傷、他害行為など、危険を伴う行動を頻回に示すことなどを特徴としているため、現状では事業所の受入れが困難であったり、受入れ後の不適切な支援により、利用者に対する虐待につながる可能性も懸念されている。
- 一方で、施設等において適切な支援を行うことにより、他害行為などの危険を伴う行動の回数が減少するなどの支援の有効性も報告されていることから、地域生活支援事業において、強度行動障害を有する者に対して適切な支援を行う職員の人材育成を目的とする体系的な研修を実施しているところ。

国立のぞみの園



都道府県



障害福祉サービス等事業所

サービス管理責任者クラスの職員

支援現場の職員

(指導者養成研修)

- 基礎研修・実践研修の指導者を養成するための研修を実施

- 障害福祉サービス等事業所の職員に対して、以下のとおり基礎研修・実践研修を実施

平成26年度～ 強度行動障害支援者養成研修
(実践研修) 講義＋演習(12時間)

平成25年度～ 強度行動障害支援者養成研修
(基礎研修) 講義＋演習(12時間)

(参考) 意思疎通支援の支援者について

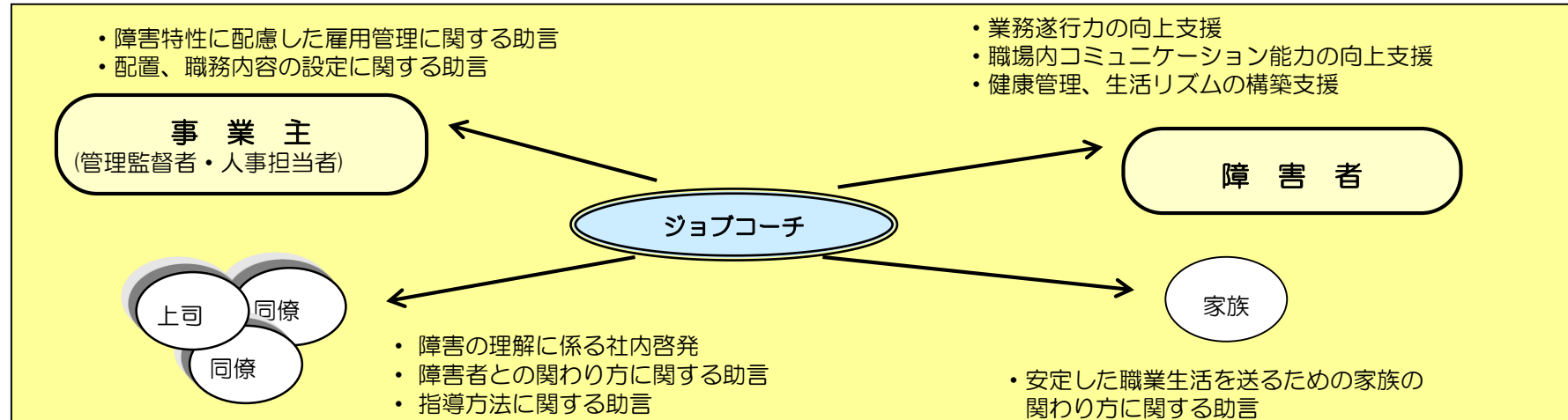
○ 意思疎通支援の支援者については、国が示す養成カリキュラム等に基づき自治体等において養成されている。

	名 称	資 格 要 件
手 話	手話通訳士 3,601人 H30. 3. 1時点	○手話通訳を行う者の知識及び技能の審査・証明事業の認定に関する省令（平成21年3月31日厚生労働省令第96号）に基づき実施された手話通訳技能認定試験に合格し、登録を受けた者 ※公職選挙法に規定される政見放送において、手話通訳を担当することができる。 ○上記認定試験に合格し都道府県等に登録された者であって、手話通訳業務に従事する者
	手話通訳者 8,093人 H26. 3. 31時点	○身体障害者福祉の概要や手話通訳の役割・責務等について理解と認識を深めるとともに、 <u>手話通訳に必要な手話語彙、手話表現技術及び基本技術を習得している者</u> ○都道府県、指定都市、中核市が実施する手話通訳者養成研修を修了し登録試験に合格した者であって、意思疎通支援事業において手話通訳者として派遣され、手話通訳業務に従事する者
	手話奉仕員 18,700人 H26. 3. 31時点	○聴覚障害者の生活及び関連する福祉度等について理解と認識を深めるとともに、 <u>手話で日常会話を行うのに必要な手話語彙及び手話表現技術を習得している者</u> ○市町村及び都道府県が実施する手話奉仕員養成研修を修了し登録された者であって、意思疎通支援事業において派遣され、手話による意思疎通支援に従事する者
要 約 筆 記	要約筆記者 3,513人 H26. 3. 31時点	○聴覚障害、とりわけ中途失聴・難聴者の生活及び関連する福祉制度や権利擁護、対人援助等についての理解と認識を深めるとともに、難聴者等の多様なニーズに対応できる要約筆記を行うのに必要な知識及び技術を習得している者 ○都道府県、指定都市、中核市が実施する要約筆記者養成研修を修了し登録試験に合格した者であって、意思疎通支援事業において要約筆記者として派遣され、要約筆記業務に従事する者
盲 ろ う	盲ろう者向け通訳・介助員 5,656人 H26. 3. 31時点	○盲ろう者の生活及び支援のあり方についての理解と認識を深めるとともに、盲ろう者との日常的なコミュニケーションや盲ろう者への通訳及び移動介助を行うに際し、必要な知識及び技術を習得している者 ○都道府県、指定都市、中核市が実施する盲ろう者向け通訳・介助員養成研修を修了した者であって、意思疎通支援事業において通訳・介助員として派遣されコミュニケーションや移動等の支援に従事する者
失 語 症	失語症者向け意思疎通支援者	○失語症者の日常生活や支援の在り方を理解し1対1のコミュニケーションを行うための技術を身につけ、多様なニーズや場面に応じた意思疎通支援を行うために必要な知識及びコミュニケーション技術を習得している者 ○都道府県、指定都市、中核市が実施する盲ろう者向け通訳・介助員養成研修を修了した者であって、意思疎通支援事業において通訳・介助員として派遣されコミュニケーションや移動等の支援に従事する者

(参考) 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

- 障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、(1)障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援や(2)事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を行う。

◎支援内容



◎ジョブコーチ養成実績(29年度)

計 961人

訪問型ジョブコーチ（福祉施設型）	513人
企業在籍型ジョブコーチ（事業所型）	448人

※ 養成研修開始(平成17年度)からの養成実績累計

計 8,142人

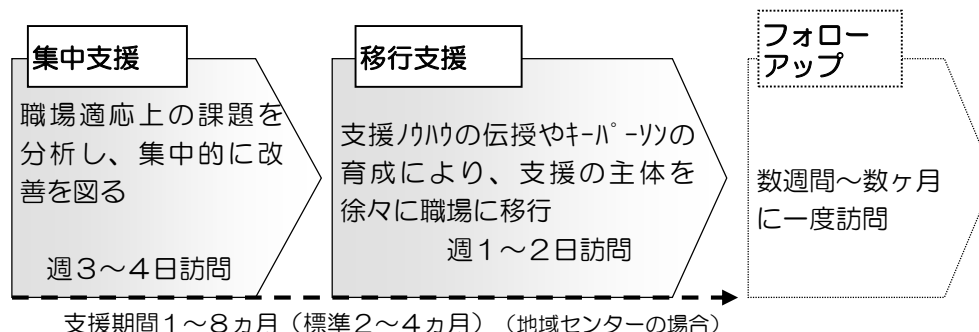
訪問型ジョブコーチ（福祉施設型）	5,897人
企業在籍型ジョブコーチ（事業所型）	2,245人

◎地域センターのジョブコーチによる支援実績(29年度)

- ・ 支援対象者数 3,641人
- ・ 職場定着率(支援終了後6ヶ月時点) 88.1%

(支援終了後6ヶ月時点:28年10月～29年9月までの支援終了者の実績)

◎標準的な支援の流れ



(参考) 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）

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

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、その他の療養員	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) 介護人材の処遇改善における議論の内容について

更なる処遇改善について①

第166回介護給付費分科会
(H30.12.12) 資料1 抜粋

基本的な考え方

社保審一介護給付費分科会
第163回(H30.10.31) 資料2より(一部改変)

- 介護職員については、介護離職ゼロに向け、今後更にその確保が必要となる。これまでも他職種との賃金差等も踏まえ、処遇改善による人材確保等を進めてきたが、現状においても、人材確保等が極めて難しい状況があるため、処遇改善を一層進め、介護現場で長く働くことができる環境づくりや人材確保につなげていく必要。
- このため、まずは、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の処遇改善を行うこととし、その趣旨を損なわない程度において、その他の職種にも一定程度処遇改善を行うこととしてはどうか。

論点1

各加算率の設定

訪問介護 ○%

訪問入浴介護 □%

通所リハ △%

⋮

経験・技能のある介護職員が多いサービスが高く評価されるようにしてはどうか。

加算の取得要件

- まずは一定のキャリアパスや研修体制が構築されていることを求めているかどうか。
- さらに、具体的な取組の見える化等を促すことも検討してはどうか。

論点2

事業所内での配分

経験・技能のある介護職員

他の介護職員

その他の職種

一定の傾斜の設定等を検討してはどうか。

勤続10年以上の介護福祉士を基本としつつ、一定柔軟に運用できるようにしてはどうか。

処遇改善加算の対象費用

引き続き賃金改善に充てることとしてはどうか。

2000億円
(公費1000億程度)

論点 1

- 事業所ごとの職員配置の手厚さや職場環境等を反映すべきではないかとの意見があるが、各加算率の設定や加算の対象(取得要件)について、どのように考えるか。

対応案

＜加算の対象(取得要件)＞

- 加算対象のサービス種類として、現在対象としていないものも評価すべきとの意見もある一方で、今般の更なる処遇改善は、これまでの数度にわたり取り組んできた介護職員の処遇改善をより一層進めるものであることから、これまでの処遇改善加算と同様のサービス種類としてはどうか。
- 長く働き続けられる環境を目指す観点から、一定のキャリアパスや研修体制の構築、職場環境等の改善が行われていることを担保し、これらの取組を一層推進するため、
 - ① 現行の処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)を取得している事業所を対象とすることとし、あわせて、新たに、
 - ② 処遇改善加算の職場環境等要件に関し、職場環境等についての改善の取組を複数行っていること
 - ③ 処遇改善加算に基づく取組について、HPへの掲載などを通じた見える化を行っていることを求め、①、②、③を加算の対象(取得要件)としてはどうか。

＜加算率の設定＞

① サービス種類ごとの加算率

- 介護職員確保に向けた処遇改善を一層進めるとともに、人材定着にもつながるよう、経験・技能のある介護職員が多いサービスを高く評価することとし、サービス種類毎の加算率は、それぞれの勤続10年以上の介護福祉士(※)の数に応じて設定することとしてはどうか。

※ 現在、介護福祉士の資格を有する者であって、同一法人・会社での勤続年数が10年以上の者

② サービス種類内の加算率

- 同じサービス種類の中であっても、経験・技能のある介護職員の数が多い事業所や、職場環境が良い事業所について、更なる評価を行うこととしてはどうか。

その際、現時点で把握可能なデータや、事業所や自治体の事務負担、新しいサービス種類・事業所があることに、一定の留意をする必要。

- 具体的には、介護福祉士の配置が手厚いと考えられる事業所を評価するサービス提供体制強化加算等(※)の取得状況を加味して、加算率を二段階に設定してはどうか。

※ サービス提供体制強化加算のほか、特定事業所加算、日常生活継続支援加算

- なお、経験・技能のある介護職員が多い事業所や職場環境が良い事業所を的確に把握する方法について、今後検討を進めることとしてはどうか。

論点2

- 事業所内での配分方法についてどのように考えるか。

対応案

＜基本的な考え方＞

- 介護職員の更なる処遇改善については、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、
 - ・ 「経験・技能のある介護職員に重点化」しつつ、「介護職員の更なる処遇改善」を行うこととし、
 - ・ その趣旨を損なわない程度において、「その他の職種」にも一定程度処遇改善を行う「柔軟な運用を認める」ものである。
- 事業所内の配分に当たっても、この考え方を踏まえた配分となるよう、一定のルール設定が必要。あわせて、事業所の裁量も一定程度可能とする。
(分科会での主な意見)
 - ・ 「経験・技能のある介護職員」について、手厚い処遇改善の期待が高い技能等が高い職員を更に評価すべき、介護業界全体での経験を評価すべき。
 - ・ 労使関係に関わるものであり、「経験・技能のある介護職員」や「その他の介護職員」、「その他の職種」のそれぞれの区分の中では、裁量を認めるべき。
- なお、「その他の職種」の「柔軟な運用」に当たっても、「介護職員の更なる処遇改善」でリーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指すものであることとの整合性に留意する必要がある。

＜配分の方法＞

○ 基本的な考え方を踏まえ、「①経験・技能のある介護職員」、「②他の介護職員」、「③その他の職種」の順に配分がなされるよう、以下のとおりとしてはどうか。

（①～③の設定の考え方）

- ・ 「①経験・技能のある介護職員」は、勤続年数10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、「勤続10年」の考え方については、事業所の裁量で設定できることとする。
- ・ 「②他の介護職員」は、「①経験・技能のある介護職員」以外の介護職員。
- ・ 「③その他の職種」は、介護職員以外の全ての職種の職員。

（具体的な配分の方法）

- (1) 他産業と遜色ない賃金水準を目指し、「①経験・技能のある介護職員」の中に、「月額8万円」の処遇改善となる者又は「改善後の賃金が年収440万円(役職者を除く全産業平均賃金)以上」となる者を設定すること。
- (2) 「①経験・技能のある介護職員」は、平均の処遇改善額が、「②その他の介護職員」の2倍以上とすること。
- (3) 「③その他の職種」は、平均の処遇改善額が、「②その他の介護職員」の2分の1を上回らない等一定のルールに基づくこと。

※ 小規模な事業所で開設したばかりであるなど(1)を行うことが困難な場合は、合理的な説明を求める。

※ 「①経験・技能のある介護職員」、「②他の介護職員」、「③その他の職種」に配分するに当たり、①②③それぞれの区分の平均の処遇改善額で比較することとし、それぞれの区分内での一人ひとりの処遇改善額は柔軟に設定できるようにする。

※ 「③その他の職種」については、今般の更なる処遇改善でリーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指すものであるため、役職者を除く全産業平均賃金(年収440万円)との整合性に留意し、改善後の賃金額がこれを超えない場合に改善を可能とする等一定のルールを検討。

更なる処遇改善のイメージ①

第166回介護給付費分科会
(H30.12.12) 資料1 抜粋

論点1

サービス種類ごとの加算率の設定

2000億円
(公費1000億程度)

訪問介護

A%

訪問入浴介護

B%

通所リハ

C%

⋮

事業所内での配分

経験・技能のある介護職員

他の介護職員

その他の職種

サービス種類内の加算率の設定(訪問介護の例)

2段階の加算率

※斜線部分の面積は同じ

職員配置が手厚い事業所

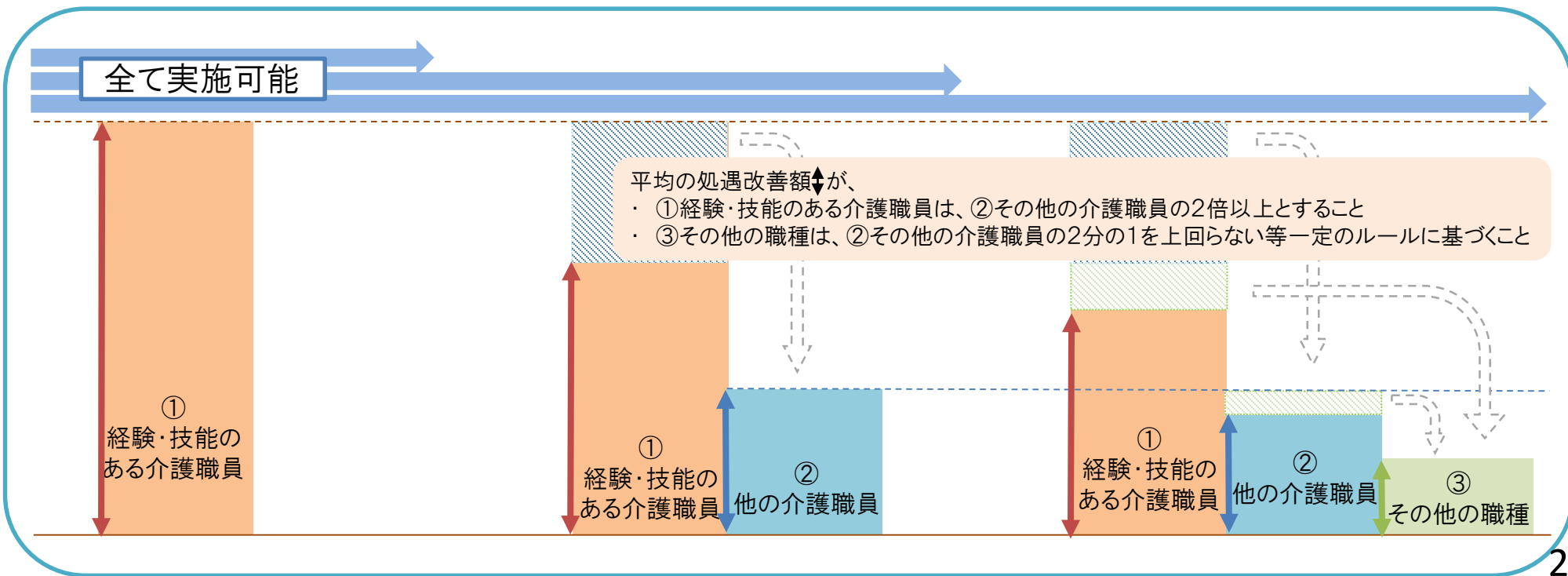
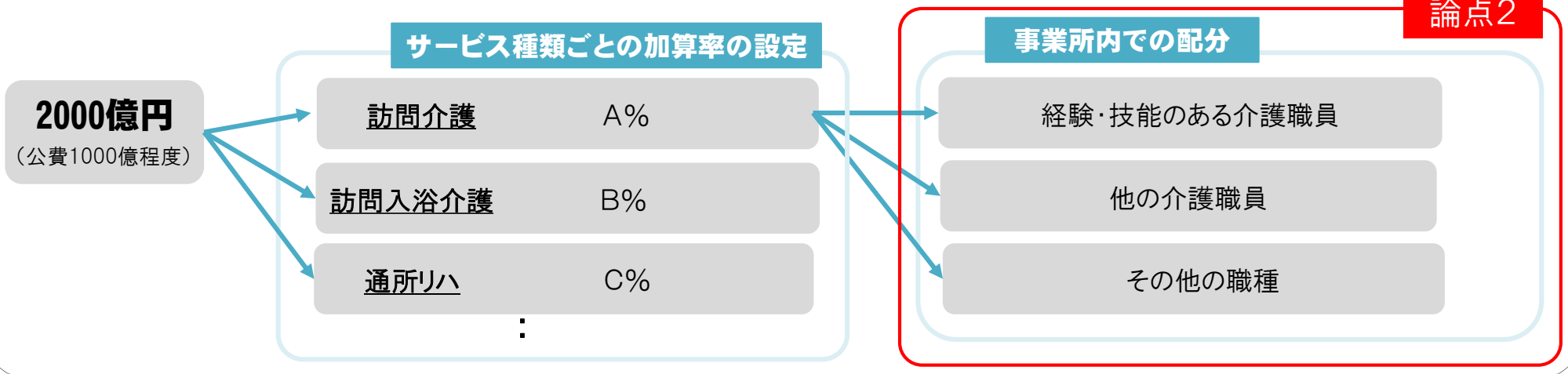
A₁ %

A₂ %

更なる処遇改善のイメージ②

第166回介護給付費分科会
(H30.12.12) 資料1 抜粋

論点2



(参考) サービス提供体制強化加算、特定事業所加算、日常生活継続支援加算

第166回介護給付費分科会(H30.12.12) 資料1 抜粋

	サービス提供体制強化加算	特定事業所加算	日常生活継続支援加算
対象となるサービス	訪問介護・居宅介護支援事業を除くサービス	訪問介護・居宅介護支援事業	介護老人福祉施設・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
趣旨	介護事業者の専門性等に係る適切な評価及びキャリアアップを推進する観点から、介護福祉士の資格保有者がいること、職員の早期離職を防止する観点から、一定以上の勤続年数を有する者がいること等を評価するもの。	質の高いケアマネジメントを目的として、中重度者や支援困難ケースへの積極的な対応や、専門性の高い人材の確保、医療・介護連携への積極的な取組等を総合的に実施することを評価するもの。	居宅での生活が困難であり、当該施設への入所の必要性が高いと認められる重度の要介護状態の者等を積極的に入所させるとともに、介護福祉士資格を有する職員を手厚く配置し、質の高いサービスを提供することにより、そうした入所者が可能な限り個人の尊厳を保持しつつ日常生活を継続することができるよう支援することを評価するもの。
加算要件	【主な要件】 - 介護福祉士の資格保有者が一定割合雇用されていること - 一定以上の勤続年数を有する者が一定割合雇用されていること 24時間のサービス提供が必要な施設サービスにおいて、常勤職員が一定割合雇用されていること。 (具体例) ○ 介護福祉士が60%以上配置されていること(18単位／人・日) 等	【訪問介護における加算要件】 ①体制要件 ②人材要件 - イ 訪問介護等要件(＊) - ロ サービス提供責任者要件 ③重度対応要件 (＊)当該指定訪問介護事業所の訪問介護職員等の総数のうち介護福祉士の占める割合が100分の30以上又は介護福祉士、実務者研修修了者数並びに介護職員基礎研修及び1級課程修了者の占める割合が100分の50以上であること (具体例) ○ 特定事業所加算Ⅰ :所定単位数の20／100加算等	○ 介護福祉士の数が常勤換算方式で入所者6に対して1以上であり、かつ、以下のいずれかを満たす ・ 新規入所者のうち、要介護度4・5の者の占める割合が70%以上 ・ 新規入所者のうち、認知症日常生活自立度Ⅲ以上の者の占める割合が65%以上 ・ たんの吸引等が必要な入所者の占める割合が15%以上 (具体例) (Ⅰ)従来型:36単位/日(従来型個室・多居室) (Ⅱ)ユニット:46単位/日

※なお、介護老人福祉施設において、日常生活継続支援加算を算定する場合は、サービス提供体制強化加算は算定できない23

2019年度介護報酬改定に関する審議報告（案）①

第167回介護給付費分科会
(H30.12.19) 2019年度介護報酬
改定に関する審議報告(案)
※処遇改善部分抜粋

2019年度介護報酬改定に関する審議報告(案)

社会保障審議会介護給付費分科会
○年○月○日

介護職員の処遇改善については、2017年度の臨時改定も含めこれまで数度にわたる取組を行ってきたが、今般「新しい経済政策パッケージ」(2017年12月8日閣議決定)において、「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。」とされ、2019年10月の消費税率引上げに伴う報酬改定において対応することとされた。

また、介護保険サービス等に関する消費税の取扱いについては、2019年10月に予定されている消費税率10%への引上げに伴い、介護サービス施設・事業所に実質的な負担が生じないよう、対応について検討する必要がある。

当分科会においては介護職員の処遇改善及び介護保険サービス等に関する消費税の取扱いについて議論を行ってきたが、これまでの議論に基づき、2019年度介護報酬改定に関する基本的な考え方を以下のとおり取りまとめたので報告する。

1. 介護職員の処遇改善

(1) 基本的な考え方

- 介護職員の処遇を含む労働条件については、本来、労使間において自律的に決定すべきものであるが、現下の厳しい介護人材不足、依然として小さくない他産業との賃金格差等の中、介護離職ゼロ等に向けて介護職員の確保、定着につなげていくためには、公費・保険料による政策的対応も必要である。その際、今後も確実な処遇改善を担保するためには、現行の処遇改善加算と同様、介護報酬における加算として必要な対応を講ずることが適当であると考えられる。
- このため、2019年度介護報酬改定では、現行の介護職員処遇改善加算に加えて、介護職員の更なる処遇改善を行うこととし、具体的には、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の更なる処遇改善を行うことが適当である。
- その際、新しい経済政策パッケージにおいて、「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」とされていることを踏まえ、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、介護職以外の職種にも一定程度処遇改善を行う柔軟な運用を認めることが適当である。
- また、今般の処遇改善について、介護人材の確保等の目的が達成されたか効果検証を行うとともに、介護職員の確保に当たっては、処遇改善だけではなく離職防止に向けた総合的な取組を行うことが適当である。
- なお、介護職員の処遇改善については、例外的かつ経過的な取扱いとして設けられたことを踏まえるべき、その必要性は認めつつも、保険者や利用者の負担に配慮すべきとの意見があった一方で、従来の交付金から財源の安定性の観点から加算で行うことになった経緯を踏まえるべきとの意見があった。
- 本分科会で出された意見も踏まえつつ、処遇改善の在り方については、今般の処遇改善の施行状況等を踏まえ引き続き検討することが適当である。

2019年度介護報酬改定に関する審議報告（案）②

第167回介護給付費分科会
(H30.12.19) 2019年度介護報酬
改定に関する審議報告(案)
※処遇改善部分抜粋

(2) 加算の対象(取得要件)

- 加算対象のサービス種類としては、今般の更なる処遇改善がこれまでの数度にわたり取り組んできた介護職員の処遇改善をより一層進めるものであることから、これまでの介護職員処遇改善加算と同様のサービス種類とすることが適当である。
- 長く働き続けられる環境を目指す観点から、一定のキャリアパスや研修体制の構築、職場環境等の改善が行われることを担保し、これらの取組を一層推進するため、
 - ・ 現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得している事業所を対象とすることとし、加えて、
 - ・ 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
 - ・ 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、HPへの掲載等を通じた見える化を行っていることを求め、加算の取得要件とすることが適当である。その際、職場環境等要件に関し、実効性のあるものとなるよう検討することが適当である。
- なお、これまで処遇改善の対象となっていないサービス種類についても、これらのサービス種類における担い手不足や医療ニーズ対応の必要性、賃金の実態等を踏まえ、加算の対象とすべきとの意見や、現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)の取得に向けた支援を強化すべきとの意見もあった。

(3) 加算率の設定

① サービス種類ごとの加算率

- ・ 介護職員確保に向けた処遇改善を一層進めるとともに、人材定着にもつながるよう、経験・技能のある介護職員が多いサービス種類を高く評価することとし、サービス種類ごとの加算率は、それぞれのサービス種類ごとの勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて設定することが適当である。

② サービス種類内の加算率

- ・ 現時点で把握可能なデータや、事業所や自治体の事務負担、新しいサービス種類・事業所があることに、一定の留意をした上で、同じサービス種類の中でも、経験・技能のある介護職員の数が多い事業所や職場環境が良い事業所について更なる評価を行うことが望ましい。
- ・ このため、介護福祉士の配置が手厚いと考えられる事業所を評価するサービス提供体制強化加算等の取得状況を加味して、加算率を二段階に設定することが適当である。なお、より精緻に経験・技能のある介護職員が多い事業所や職場環境が良い事業所を把握する観点から、その方法について、今後検討することが必要である。

(4) 事業所内における配分方法

- (1)の基本的な考え方を踏まえ、経験・技能のある介護職員、その他の介護職員、その他の職種の順に配分されるよう、事業所内の配分方法は以下のとおりとすることが適当である。なお、配分に当たっては、経験・技能のある介護職員、その他の介護職員、その他の職種について、こうした区分ごとの平均の処遇改善額を比較することとし、それぞれの区分内での一人ひとりの処遇改善額は柔軟に設定できることとする。
- ① 経験・技能のある介護職員、その他の介護職員、その他の職種の設定の考え方
 - ・ 経験・技能のある介護職員は、勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続10年の考え方については、事業所の裁量で設定できることとする。
 - ・ その他の介護職員は、経験・技能のある介護職員以外の介護職員とする。
 - ・ その他の職種は、介護職員以外の全ての職種の職員とする。

2019年度介護報酬改定に関する審議報告（案）③

第167回介護給付費分科会
(H30.12.19) 2019年度介護報酬
改定に関する審議報告(案)
※処遇改善部分抜粋

② 具体的な配分の方法

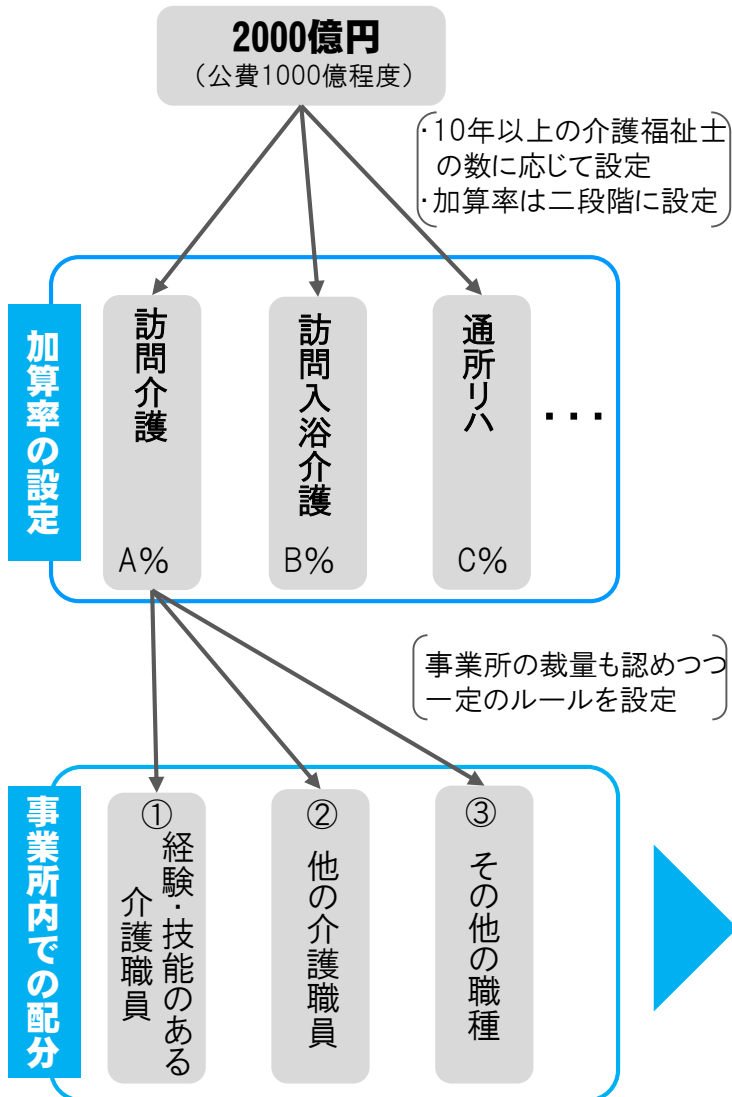
- ・ 経験・技能のある介護職員において、月額8万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金（年収440万円）以上となる者を設定・確保すること。これにより、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を実現。
※ 小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は合理的な説明を求める。
 - ・ 経験・技能のある介護職員は、平均の処遇改善額がその他の介護職員の2倍以上とすること。
 - ・ その他の職種は、平均の処遇改善額がその他の介護職員の2分の1を上回らないこと(※)。また、更なる処遇改善において、リーダー級の介護職員について他産業と遜色のない賃金水準を目指す中で、改善後の賃金額が役職者を除く全産業平均賃金（年収440万円）を超えない場合に改善を可能とすること。
※ 平均賃金額について、その他の職種がその他の介護職員と比べて低い場合は、柔軟な取扱いを可能とする。
- なお、その他の職種への配分について、より事業所の裁量を認めるべきであるとの意見や、一部の職員に過度に配分することによる職場環境への影響に留意すべきとの意見、小規模事業所について、法人単位での対応を可能とする等の配慮を求める意見もあった。

新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の更なる処遇改善

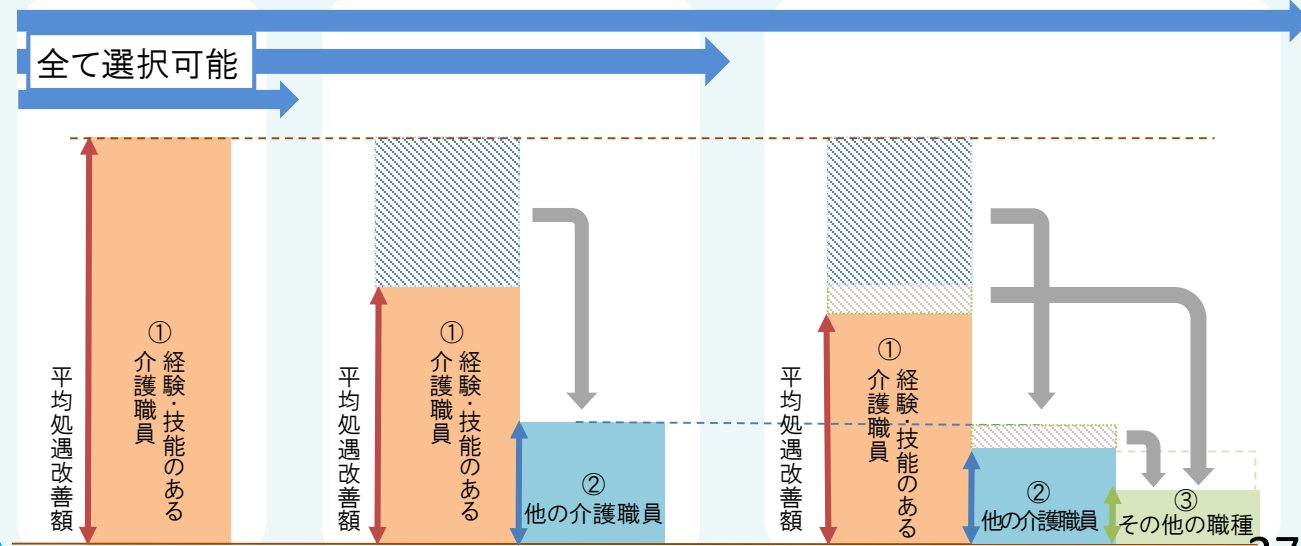
第167回介護給付費分科会(H30.12.19) 参考資料 抜粋

○ 新しい経済政策パッケージ（抜粋）

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。



- ▶ ①経験・技能のある介護職員において「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)」を設定・確保
→ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を実現
 - ▶ 平均の処遇改善額が、
 - ・ ①経験・技能のある介護職員は、②その他の介護職員の2倍以上とすること
 - ・ ③その他の職種(役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)以上の者は対象外)は、②その他の介護職員の2分の1を上回らないこと
- ※ ①は、勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続10年の考え方は、事業所の裁量で設定
※ ①、②、③内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能
※ 平均賃金額について、③が②と比べて低い場合は、柔軟な取扱いが可能



現行の福祉・介護職員処遇改善加算の 加算率の見直しについて

対応方針

- これまでの議論や関係団体からのご意見を踏まえて、各事業所への影響を勘案し、以下の対応を行うこととする。

<2021年度報酬改定に向けた対応>

- 2021年度障害福祉サービス等報酬改定に向けて、2019年に社会福祉施設等調査を行う際に、調査票の「利用者がいた場合に対応できる人数を記入してください。」という記載を削除した上で調査を実施し、その調査結果を2021年度報酬改定に適切に反映させる。

<平成31年度報酬改定における暫定的な見直し>

- 暫定的な見直しとして、訪問回数と常勤換算従事者数が20人以上であって、1ヶ月の訪問回数1に対して、1ヶ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。なお、重度訪問介護と行動援護は、居宅介護や同行援護に比べ、2人対応や長時間対応が多い実態を踏まえて、1ヶ月の訪問回数1に対して1ヶ月の常勤換算従事者数2以上の事業所を見直しの対象とする。

総 括 調 査 票							第2回「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」(H30.10.31) 資料1抜粋
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調査事案の概要

【事案の概要】

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は、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】

【福祉・介護職員処遇改善加算の区分】

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

×

加算区分に応じた
処遇改善相当額
(例：37,000円)

＝

当該サービスの
加算率

当該サービスの
全国の事業所に対する
給付費総額

加算Ⅰ
(月額37,000円相当)

加算Ⅱ
(月額27,000円相当)

加算Ⅲ
(月額15,000円相当)

加算Ⅳ
(加算Ⅲ×0.9)

加算Ⅴ
(加算Ⅲ×0.8)

算
定
要
件

キャリアパス要件Ⅰ
キャリアパス要件Ⅱ
キャリアパス要件Ⅲ
職場環境等要件
の全てを満たす

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
の全てを満たす

キャリアパス
要件Ⅰ又はⅡ
に加え
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) 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。

30

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

②調査の視点

【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

○ 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。

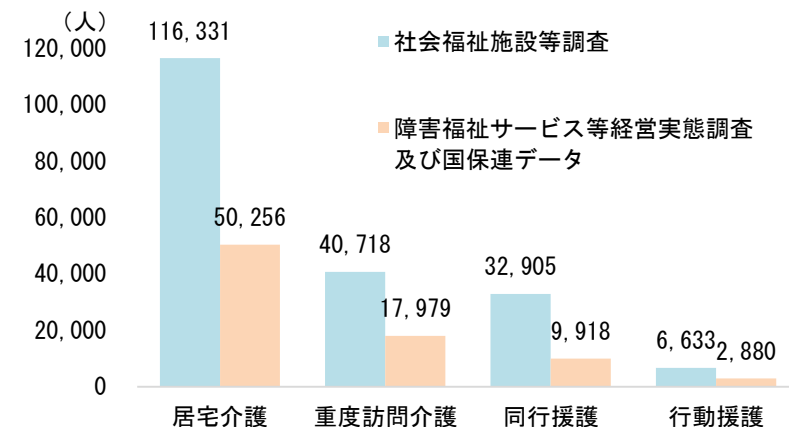
一方で、訪問系サービスについて、同省の「障害福祉サービス等経営実態調査」及び国民健康保険団体連合会のデータを活用し、全国の事業所における常勤換算従事者数を推計すると、「社会福祉施設等調査」のそれと比べ最大で3倍以上の差があった。【表2】

(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週間の勤務時間から除くことにより、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をいう。

- 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。

【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

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

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

- 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。