

障害福祉現場の人材確保・
業務効率化について
《論点等》

障害福祉現場の人材確保・業務効率化について

障害福祉現場の人材確保・業務効率化に係る論点

(障害福祉現場の人材確保)

- 論点 1 人員配置基準における両立支援への配慮について 4
- 論点 2 福祉・介護職員処遇改善加算等について 11
- 論点 3 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について 36

(業務効率化)

- 論点 4 障害福祉サービス等の現場の業務効率化を図るためのICTの活用 . . . 45

関係団体ヒアリングにおける主な意見（人材確保関係①）

No	意見等の内容	団体名
1	○現状の報酬体系の中ではスタッフに対し十分な報酬を支払うことが難しい。現在求人しているが常勤で終身雇用の保証が難しく、契約社員としての募集であるため職員確保の困難さを助長している。福祉に従事する者の処遇を改善できなければ、より専門性のある質の高い職員を配置することはできず、利用者へのサービスの質の向上にはつながらない。	全国精神保健福祉会
2	○施設等で働くすべての職員の処遇改善が図られるとともに、適切な福祉人材を確保・育成・定着していくことが出来るよう、必要な財源を確保いただきたい。	全国身体障害者施設協議会 他 (同旨：障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会)
3	○福祉・介護職員処遇改善加算ならびに福祉・介護職員処遇改善特別加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算（処遇改善加算等）について、同様の仕組みが複数存在することから、事業所では事務作業が煩雑となり、取得を断念する状況がある。この状況を解消するため、処遇改善加算等の一本化を検討いただきたい。	全国社会就労センター協議会
4	○2019年度の障害福祉サービス等報酬改定にて、職員の確保・定着につなげていくため処遇改善加算に加え、新たに特定加算（特定処遇改善加算）が創設された。しかしながら、この特定加算を取得するには既存の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを取得していなければならない、小規模の法人では申請のハードルが高いという声があがっている。また、該当職員への配分比率も定められているため、同一法人内の職員間で賃金格差が生じたり、特定加算に合わせてしまうと法人組織の賃金体系そのものが崩れるケースも生じている。更なる手続きの簡略化や要件の緩和を図り、創設の目的である職員の処遇改善の促進を後押しする必要がある。また、福祉・介護職員処遇改善加算、及び特定処遇改善加算について、就労定着支援事業は対象外となっているが、就労移行支援事業と一体的に運営していることから対象の事業に加えてはどうか。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
5	○A型事業所の職員給与レベルは著しく、就労継続支援A型事業所における人材育成は喫緊の課題だと考えている。しかし新しく設けられた福祉・介護職員等特定処遇改善加算に関しては、全事業の中で一番低く、加算Ⅰ・Ⅱともに0.4%と著しく低い加算率である。該当する職員が少なく、結果として個々のA型事業所が加算を受けられないというならば合理性があるが、福祉人材を配置し努力しているA型事業所にとって、初めからA型事業所ゆえに、加算が低く設定されていることは合理性に欠けると考える。ぜひ見直ししていただきたい。	就労継続支援A型事業所全国協議会
6	○介護職員の処遇を上げるための制度設計は理解できるが、対象者が事業種別及び職種に限定されていることから、その他の福祉職員（指定特定相談支援事業所や基幹相談支援センターの相談員、視覚・聴覚の情報提供施設職員、法人総務部門の職員）が対象とならないことから運営が厳しい状況に追い込まれている。対象の要件により有資格者の配置や職員の資質向上機会の創出など、質の高いサービスの質を維持するための必要な制度であることから、処遇改善加算および特定事業所加算を継続することで質を維持し、質の高い支援者を確保することに加え、問題点については今後の課題として報酬単価に反映させる等の対策が必要と考える。	日本身体障害者団体連合会
7	○事業所が従業員の労働環境を守り福祉人材を確保・育成できるよう、加算制度の周知と推奨を徹底されたい。	日本筋ジストロフィー協会

関係団体ヒアリングにおける主な意見（人材確保関係②）

No	意見等の内容	団体名
8	○福祉分野に人材が集まる施策を行政と業界が一体となって検討し改善されたい。例えば①既に実施されている施策（加算制度等）を事業所が適切に運用することで、改善された処遇を行き渡らせ、長く働き続けられる職種とする ②身体介助を伴わない支援の資格要件の緩和を行い、福祉業界で働き始めることを容易にする、といった制度面の取り組みを続け、その改善状況を広報する等、ありとあらゆる手を打っていただきたい。	日本筋ジストロフィー協会 他 （同旨：DPI日本会議）
9	○福祉・介護職員処遇改善加算について、国立病院機構を対象にしていきたい。	国立病院機構
10	○福祉・介護職員等特定処遇改善加算を指定特定相談支援事業者にも適用し、相談支援専門員についても処遇改善の対象としていただきたい。	日本相談支援専門員協会 他 （同旨：日本知的障害者福祉協会、 全国精神障害者社会福祉事業者 ネットワーク）
11	○訪問系サービスにおいて、処遇改善加算等の比率変更を行う場合は、基本報酬と処遇改善を合わせた報酬額が、引き下がってしまうことがあってはならない。	DPI日本会議
12	○処遇改善加算による給与改善の他、一般企業との給与格差を是正するための報酬上の評価が必要である。	日本知的障害者福祉協会
13	○福祉専門職員配置等加算（Ⅰ）（Ⅱ）と（Ⅲ）は性質が異なることから、同加算（Ⅰ）（Ⅱ）と（Ⅲ）を併給できるよう、報酬算定基準を見直す必要がある。	日本知的障害者福祉協会
14	○障害福祉の現場において、看護師等の医療職種、保育士・児童指導員等の福祉職種の求人が困難な状況にある。医療現場の報酬が上がれば或いは保育所や介護現場の報酬が上がれば、障害福祉もそれ以上に報酬を上げなければ、人材が確保できないイタチごっこの状況にある。障害福祉の職種に細かいキャリアパスの仕組みを設けるなど、多くの医療職種、福祉職種が働きたくなる魅力ある職場にする必要があると考える。	全国重症心身障害児(者)を守る会
15	○平成30年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査によれば、処遇改善加算（Ⅰ）をとっている事業所においてもグループホームの世話人の月額平均給与は、福祉・介護職員平均給与に比べると89,733円の差があり、29年度より3,812円差が大きくなっている。平成25年度と比べると26,155円差が広がっており、他職種との給与の差は広がる一方である。障害のある人の生活を支えるグループホーム世話人の給与を保障するために、基本報酬を増額していただきたい。	きょうされん

【論点1】 人員配置基準における両立支援への配慮について

現状・課題

- 障害福祉サービス等報酬においては、サービスの機能・役割に応じ、生活支援員やサービス管理責任者等について、配置の有無や、配置の形態、必要数等の人員配置基準等を定めている。
- （公財）介護労働安定センターが実施している介護労働実態調査の結果によると、介護関係職種が退職をした理由（複数回答）として、「結婚・出産・妊娠・育児のため」が約20%、「家族の介護・看護のため」が約5%となっており、介護報酬改定に向けた議論において、離職防止（定着促進）の上で、育児や介護との両立が可能な環境整備を進めることが必要と重要な認識が示されており、この点、障害福祉の現場でも同様であると考えられる。（→P6）
- 両立支援の制度として、労働基準法による産前産後休業制度や、育児・介護休業法による育児休業、介護休業制度、短時間勤務制度があるが、障害福祉サービス等報酬の人員配置基準における「常勤」配置や、事業所の従業者の数を常勤の従業者の数に換算した上で定められた数を確保する必要がある「常勤換算」の取扱いについて、
 - ・ 育児のための短時間勤務を行う場合には、「常勤」について取扱いの特例（週30時間以上の勤務で常勤扱い）が設けられているが、介護のための短時間勤務については特例が設けられていない、
 - ・ 育児・介護のための短時間勤務を行う場合に、「常勤換算」の取扱いについて特段の特例は設けられていない（診療報酬では、週30時間以上の勤務で常勤換算上「1」と扱うことが可能）、
 - ・ 産前産後休業制度や育児・介護のための休業を取得する場合に、「常勤」の取扱いについて特段の特例が設けられておらず、別の常勤の者の確保が必要となる（診療報酬では同等の資質を有する複数非常勤職員を常勤換算して施設基準を満たすことが可能）状況がある。（→P8, 10）

論点

- 障害福祉の現場において、仕事と育児や介護との両立を進め、離職防止（定着促進）を図る観点から、人員配置基準における対応として、どのような方策が考えられるか。

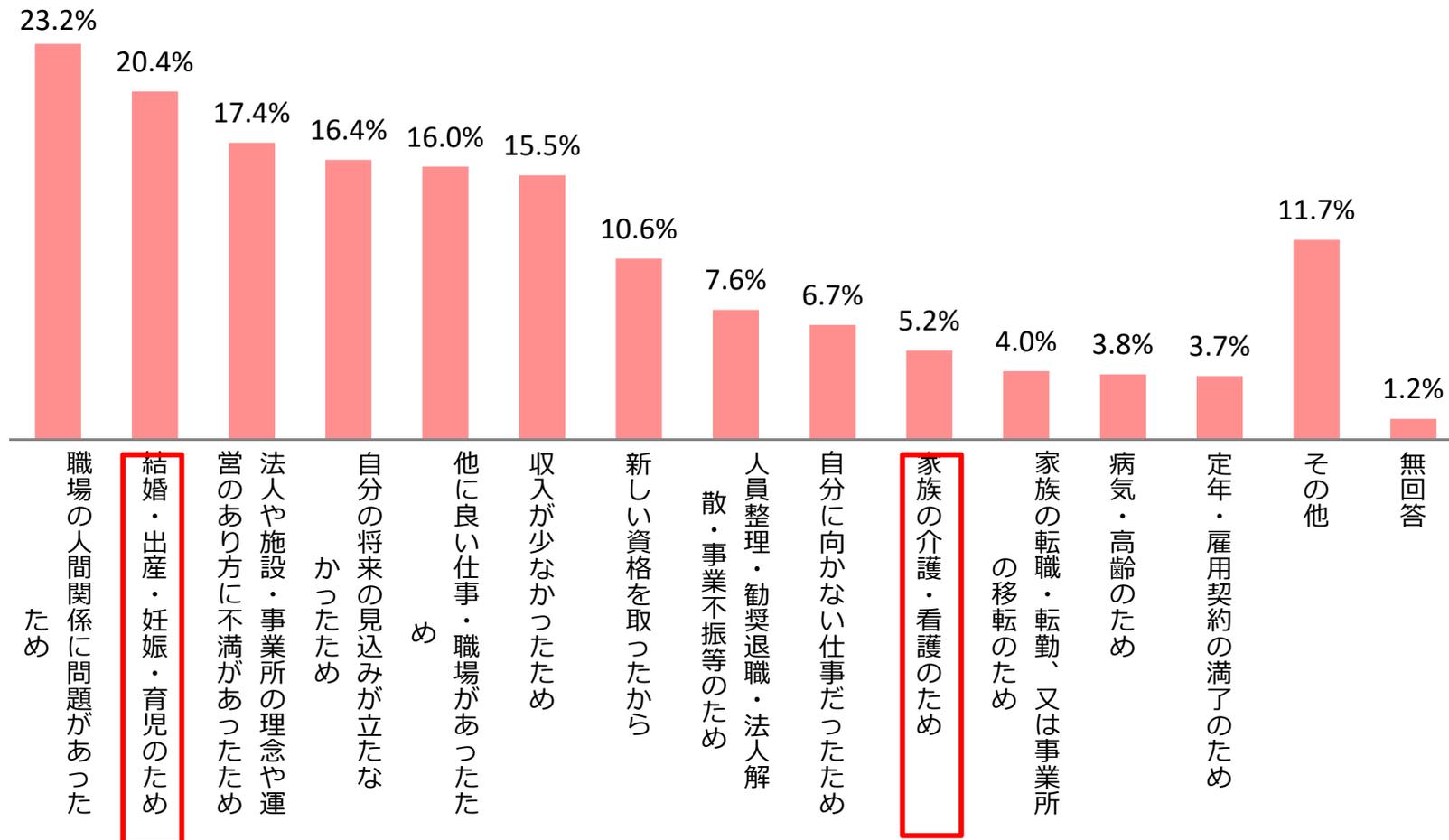
【論点 1】 人員配置基準における両立支援への配慮について

検討の方向性

- 障害福祉の現場において、仕事と育児や介護との両立を進め、離職防止（定着促進）を図る観点から、以下の取扱いを認めることとしてはどうか。
 - ・ 「常勤換算方法」の計算に当たり、育児・介護休業法による短時間勤務制度等を利用する場合、32時間を下回る場合でも常勤換算での計算上も1と扱うことを可能とすること。
 - ・ 「常勤」の計算にあたり、育児の短時間勤務制度に加え、介護の短時間勤務制度等を利用した場合、30時間以上の勤務で常勤として扱うことを可能とすること。
 - ・ 「常勤」での配置が、人員基準や報酬告示で求められる職種において、配置されている者が、産前産後休業や育児や介護休業等を利用した場合、同等の資質を有する複数の非常勤職員を常勤換算で確保することを可能とすること。

この場合において、常勤職員の割合を要件としている福祉専門職員配置等加算等については、育児休業等を取得した職員がいる場合、当該職員についても、常勤職員の割合に含めることを可能とすること。

前職の仕事をやめた理由（介護関係職種：複数回答）



※前職の職種について「介護関係職種」と回答した人を対象に前職の離職の理由を調査。
【出典】令和元年度介護労働実態調査（公財）介護労働安定センター）

(参考) 障害福祉サービス等報酬における人員配置基準の考え方

<職員の区分の例>		専ら当該サービスに従事しているか	
		している	していない(兼務)
常勤の者の勤務時間(週40時間など)に達しているか	達している	常勤/専従	常勤/兼務
	していないか	非常勤/専従	非常勤/兼務

<人員配置基準の例>	職種の例	求められる内容
常勤で専ら当該業務に従事	管理者(居宅介護、共同生活援助等)	常勤の者の勤務時間に達し、専ら当該職務に従事する者を確保する必要
常勤	サービス管理責任者等	常勤の者の勤務時間に達している者を確保する必要
常勤換算	生活支援員等(各サービス)	事業所の従業者の数を常勤の従業者の数に換算した上で、定められた数を確保する必要

■障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)(抜粋)

《専ら従事する、専ら提供に当たる、専従》

原則として、サービス提供時間帯を通じて指定障害福祉サービス等以外の職務に従事しないことをいうものである。この場合のサービス提供時間帯とは、従業者の指定障害福祉サービス事業所等における勤務時間(療養介護及び生活介護については、サービスの単位ごとの提供時間)をいうものであり、当該従業者の常勤・非常勤の別を問わない。

《常勤換算方法》

指定障害福祉サービス事業所等の従業者の勤務延べ時間数を当該指定障害福祉サービス事業所等において常勤の従業者が勤務すべき時間数(1週間に勤務すべき時間数が32時間を下回る場合は32時間を基本とする。)で除することにより、当該指定障害福祉サービス事業所等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ものである。この場合の勤務延べ時間数は、当該指定障害福祉サービス事業所等の指定等に係る事業のサービスに従事する勤務時間の延べ数であること。

《勤務延べ時間数》

勤務表上、指定障害福祉サービス等の提供に従事する時間として明確に位置付けられている時間又は当該指定障害福祉サービス等の提供のための準備等を行う時間(待機の時間を含む。)として明確に位置付けられている時間の合計数とする。なお、従業者1人につき、勤務延べ時間数に算入することができる時間数は、当該指定障害福祉サービス事業所等において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数を上限とすること。

《常勤》

指定障害福祉サービス事業所等における勤務時間が、当該指定障害福祉サービス事業所等において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数(1週間に勤務すべき時間数が32時間を下回る場合は32時間を基本とする。)に達していることをいうものである。ただし、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)第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置が講じられている者については、利用者の処遇に支障がない体制が事業所として整っている場合は、例外的に常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間として取り扱うことを可能とする。

また、当該指定障害福祉サービス事業所等に併設される事業所の職務であって、当該指定障害福祉サービス事業所等の職務と同時並行的に行われることが差し支えないと考えられるものについては、それぞれに係る勤務時間の合計が常勤の従業者が勤務すべき時間に達していれば、常勤の要件を満たすものであることとする。

(参考) 障害福祉サービス等の人員配置基準における育児・介護休業法等の取扱い

- 障害福祉サービス等報酬においては、
- ・ 常勤配置について、育児・介護休業法による育児の短時間勤務制度については特例が設けられているが、
 - ・ 診療報酬と異なり、介護の短時間勤務や、育児や介護の休業制度等に関する特例が設けられていない。

		「常勤」の取扱い	「常勤換算」の取扱い	育児・介護休業法等の取扱い
短時間勤務	育児	特例あり ※ 短時間勤務を利用し勤務する場合、 育児・介護休業法で定める期間は <u>週30時間以上の勤務で常勤扱い</u>	特例なし ※ 短時間勤務か否かに関わらず、常勤換算方法により、通常定められている員数の配置が必要	・ 3歳に達するまでの子を養育する労働者に、短時間勤務の措置（1日原則6時間）
	介護	特例なし ※ <u>当該事業所において常勤の従事者が勤務すべき時間数（週32時間を下回る場合は32時間）の勤務が必要</u>		・ 介護を行う労働者に、3年の間で2回以上利用可能な、短時間勤務制度等の措置
	(参考) 診療報酬の取扱	育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度を利用し勤務する場合、週30時間以上で常勤扱いとなるとともに、常勤換算上も「1」と扱うことが可能		
休業	産前産後育児	特例なし ※ <u>常勤の者が休業を取得する場合、別の常勤の者の確保が必要</u>	—	・ 原則、出産予定日の6週間前からの産前休業、出産翌日から8週間の産後休業 ・ 原則、子が1歳に達するまでの育児休業（保育所に入れない等の場合は最長2歳まで）
	介護		—	・ 対象家族1人につき、通算93日の範囲で合計3回までの介護休業
	(参考) 診療報酬の取扱	休業を取得する場合、同等の資質を有する複数非常勤職員を常勤換算して施設基準を満たすことが可能		

(参考) 常勤換算方法

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

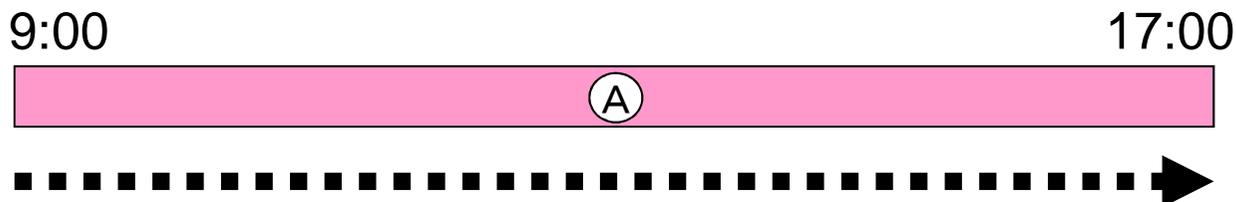
$$\begin{array}{l} \text{(1週間の事業所勤務延べ時間)} \quad \text{(1週間の常勤の勤務時間)} \quad \text{(常勤換算の人数)} \\ 320\text{時間} \quad \div \quad 40\text{時間} \quad = \quad 8\text{人} \end{array}$$



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

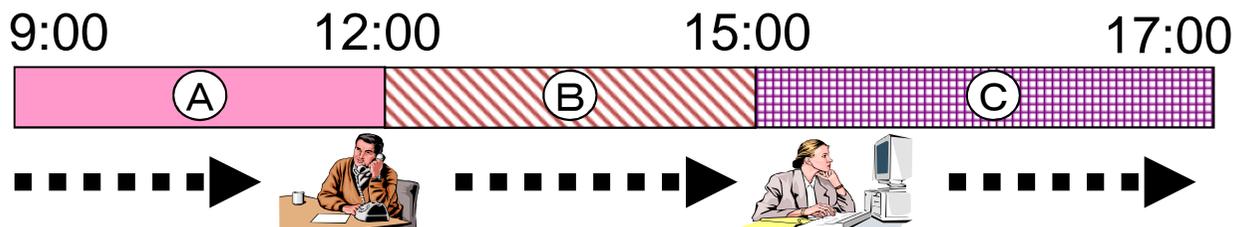
常勤と「常勤換算方法」で1人配置する場合の勤務形態の比較

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

医療従事者の負担軽減・人材確保について(平成28年度診療報酬改定)

常勤配置の取扱いの明確化

- 施設基準上求められる常勤の従事者が、産前・産後休業及び育児・介護休業を取得した場合に、同等の資質を有する複数の非常勤従事者を常勤換算することで施設基準を満たすことを原則認める。

例) 常勤医師1名、常勤看護師1名の配置要件の場合



育児休業を取得している期間、非常勤看護師2名の常勤換算により施設基準を満たすことが可能。



常勤看護師が育児休業を取得

休業期限

※ 常勤換算される非常勤従事者は各々が当該施設基準上求められる資質を有していなければならない。
例) 経験年数〇年以上、所定の研修を修了していること等

- 育児休業後等の従事者が短時間勤務制度を利用し、正職員として勤務する場合、育児・介護休業法で定める期間は週30時間以上の勤務で常勤扱いとする。



短時間勤務制度を利用している期間は週30時間以上の勤務で常勤としてカウント可能。

短時間勤務制度利用期間

【論点2】福祉・介護職員処遇改善加算等について

現状・課題

- 障害福祉サービスを安定的に提供していくために、障害福祉人材の確保は重要課題の一つであり、平成24年度には「福祉・介護職員処遇改善加算」を創設するなど、障害福祉人材の処遇改善の取組を進めているところ、その間、障害福祉サービス事業所の自主努力も相まって一定の改善が図られてきた。（→P20）
- 近年では、
 - ・ 平成29年に臨時改定を行い、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を促すため、福祉・介護職員処遇改善加算の拡充を行うとともに、
 - ・ 令和元年10月に臨時の報酬改定を行い、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、福祉・介護職員の更なる処遇改善を進めるために、「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」を創設した。この特定加算については、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとした。（→P23）

【福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について】

- 平成30年度報酬改定において、「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を踏まえ、これを廃止する。その際、一定の経過措置期間を設け」、「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」とされた。（→P24）
- この間、処遇改善加算の取得促進に係る補助事業も活用し、より上位区分の加算の取得に向けた支援を行ってきたところであり、算定率について、全体の算定率が上昇する中で、加算（Ⅳ）は平成30年4月時点で0.8%であったところ、令和2年7月時点では0.4%に、加算（Ⅴ）は平成30年4月時点で0.6%であったところ、令和2年7月時点では0.3%となっており、上位区分の取得が進んでいる。（→P25, 26）

【福祉・介護職員特別処遇改善加算について】

- また、平成24年度の処遇改善加算創設時に、「介護保険サービスと比べた障害福祉サービス等の特性を踏まえ、福祉・介護職員の処遇改善をより一層推し進めるために、加算要件を緩和し」対象職種を限定しない「福祉・介護職員特別処遇改善加算」が創設されているが、令和2年7月時点の取得率は0.5%に止まっている。（→P26）

【論点2】福祉・介護職員処遇改善加算等について

現状・課題

【福祉・介護職員処遇改善加算の加算率の見直し】

- 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）において、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「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たため、令和元年10月の臨時報酬改定において、暫定的な見直しを行った上で、令和元年社会福祉施設等調査の調査票の一部の留意事項を削除した上で調査を実施し、その調査結果を令和3年度報酬改定に適切に反映させるとされた。（→P27～31）

【職場環境等要件について】

- 処遇改善加算における職場環境等要件については、通知において具体的な取組事項を例示しているが、近年見直しが行われておらず、また、
 - ・ 健康診断等法令上事業者に取り組むことが求められているものが含まれていたり、
 - ・ 処遇改善加算におけるキャリアパス要件のそれぞれの項目が設けられた以降（処遇改善加算（Ⅰ）・（Ⅱ）は平成27年4月以降、（Ⅲ）・（Ⅳ）は平成20年10月以降）に実施した事項について報告することとされており、当該年度に取組を行うことまで求められていない等の状況がある。
また、令和元年10月に創設した特定処遇改善加算においては、処遇改善加算で求めている職場環境等要件の「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」について、各項目で1つ以上の取組を実施することを要件とした。（→P21）
- 介護報酬における令和3年度改定に向けた検討においては、職場環境等要件について、介護事業所における職場環境の改善の取組をより実効性の高いものとする観点から、
 - ・ 過去に行った取組ではなく、当該年度における取組の実施を求めることとしてはどうか。
 - ・ 職場環境等要件に定める取組について、介護の現場においてより長く働き続ける環境整備を進める観点から、若手の職員の採用や、定着支援に向けた取組などがより促進されるように見直しを検討してはどうか。という検討の方向が示されている（第192回介護給付費分科会資料 [R2. 11. 9] ）。（→P72）

【論点2】福祉・介護職員処遇改善加算等について

論 点

- 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、平成30年度報酬改定時の検討内容を踏まえ、どのように考えるか。
- 令和元年10月に創設した福祉・介護職員等特定処遇改善加算において、一定の範囲でその他の職種にも配分できるように事業所の裁量を認める取扱いとしていることを踏まえ、平成24年度の処遇改善加算創設時に、対象職種を限定しないことを主眼として設けられた福祉・介護職員特別処遇改善加算の取扱いについて、どのように考えるか。
- 福祉・介護職員処遇改善加算の加算率の見直しについて、平成30年度予算執行調査の指摘も踏まえて、どのような対応が考えられるか。
- 福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定要件の一つである職場環境等要件について、障害福祉サービス事業所における職場環境の改善の取組をより実効性が高いものとする観点から、どのような対応が考えられるか。

検討の方向性

- 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、平成30年度報酬改定の際に示されている上位区分の取得が進んでいることを踏まえ、一定の経過措置期間を設けた上で、廃止することとしてはどうか。
- 福祉・介護職員特別処遇改善加算については、平成24年度の処遇改善加算の創設時に、対象職種を限定しないことを主眼として設けられたものであるところ、令和元年10月に創設した福祉・介護職員等特定処遇改善加算の事業所内における配分について、経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者に重点化しつつ、一定の範囲で他の障害福祉人材やその他の職種にも配分できるように事業所の裁量を認める取扱いとしており、さらに、後述するとおり、導入の趣旨を踏まえつつ、取得促進を図るとともに、より事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、各事業所においてより柔軟な配分を可能とする見直しを検討する方向性であることから、本特別加算の取得率や報酬体系の簡素化の観点を踏まえ、福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）と同様に一定の経過措置期間を設けた上で、廃止することとしてはどうか。

【論点2】福祉・介護職員処遇改善加算等について

検討の方向性

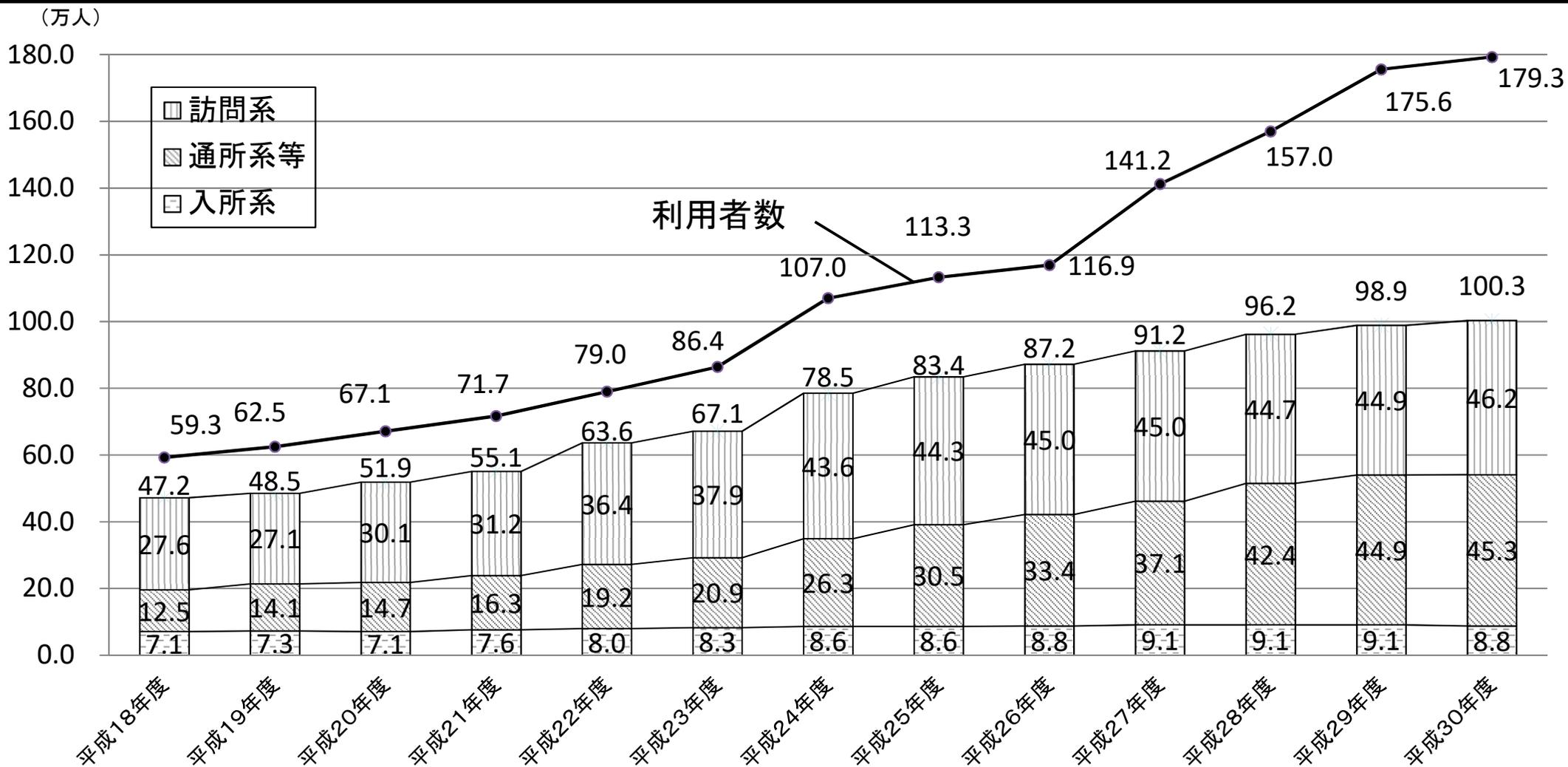
- 福祉・介護職員処遇改善加算の加算率について、平成30年度予算執行調査における指摘や令和元年社会福祉施設等調査（注）の結果も踏まえつつ、適切な見直しを検討してはどうか。

（注）調査票において、従事者数に係る留意事項に「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」と記載されていたところ、当該記述を削除した上で調査を実施しており、現在集計作業中。

- 職場環境等要件については、介護報酬改定に向けた検討状況も踏まえつつ、
 - 1) 職場環境等要件に基づく取組について、より実効性を確保する観点から、過去に行った取組ではなく、当該年度における取組の実施を求めることとしてはどうか。
 - 2) 職場環境等要件に定める取組について、介護の現場においてより長く働き続ける環境整備を進める観点から、
 - ・ 若手の職員の採用や、定着支援に向けた取組
 - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
 - ・ 両立支援に関する課題や腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
 - ・ 生産性向上につながる取組
 - ・ 仕事へのやりがいの醸成や、職場のコミュニケーションの円滑化等による勤務継続を可能とするような取組などがより促進されるように見直しを検討してはどうか。

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12年間で約3倍に増加している。サービス量の増加に伴う障害福祉分野の福祉・介護職員数は12年間で約2倍となっている。



【出典】厚生労働省「社会福祉施設等調査」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)平成21～29年度の数值は、回収率の割り戻しにより補正し推計したもの。平成30年度については、調査結果が全施設・事業所の推計値となり、回収率での割り戻しはしていないため、平成29年以前の結果との比較には留意が必要。

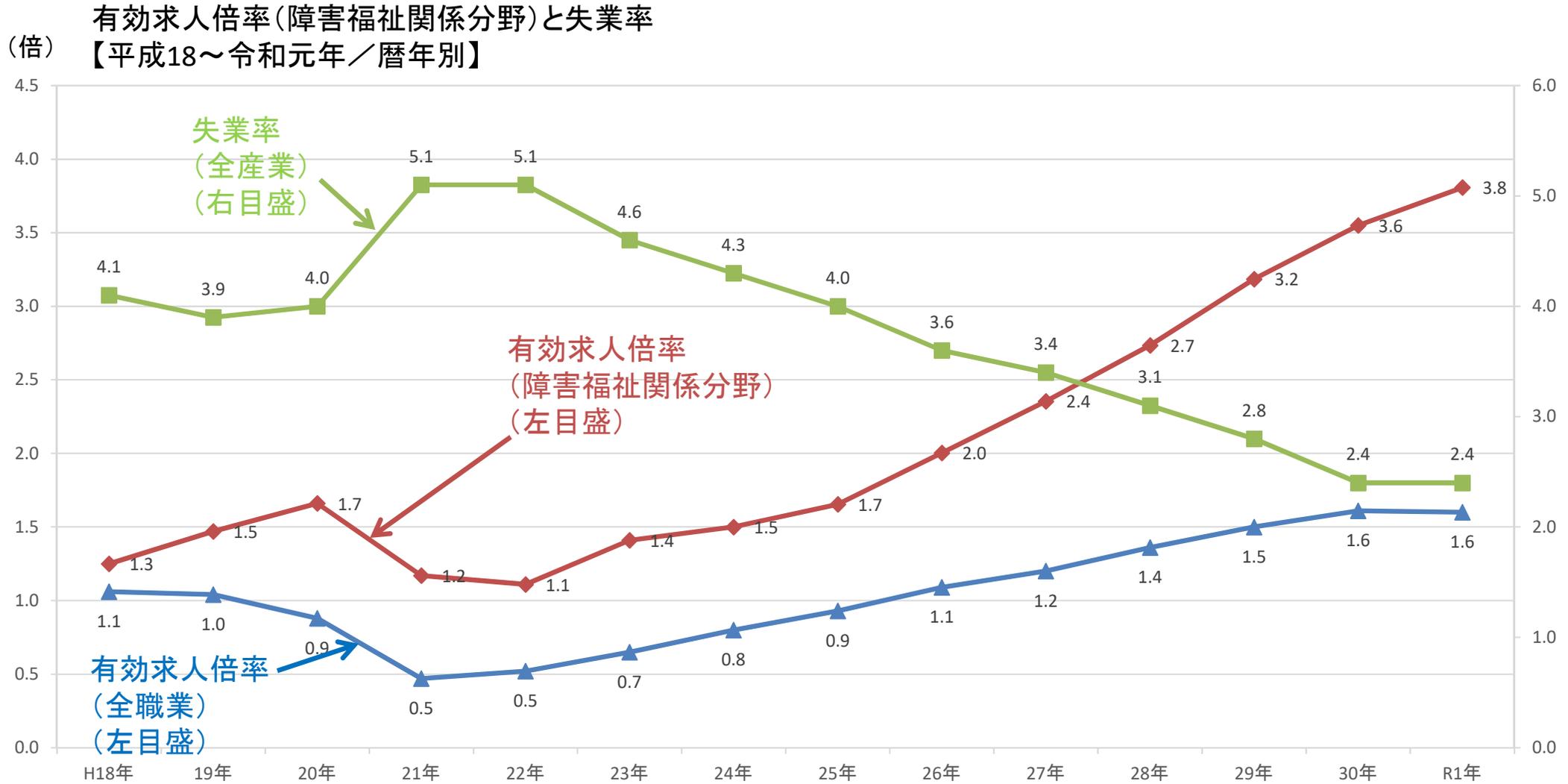
注2)従事者数及び利用者数は各年の10月1日現在の数値である。

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、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である。

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」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)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) ①

- 福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得(届出)している施設・事業所における福祉・介護職員(常勤の者)の平均給与額について、平成31年2月と令和2年2月の状況を比較すると、17,250円の増となっている。

	令和2年2月	平成31年2月	差 (令和2年－平成31年)
福祉・介護職員	321,820円	304,570円	17,250円
サービス管理責任者	409,300円	384,680円	24,620円
看護職員	416,780円	405,920円	10,860円
理学療法士・作業療法士	403,470円	388,470円	15,000円
機能訓練担当職員(言語聴覚士含む)	363,720円	351,620円	12,100円
心理指導担当職員	371,620円	361,490円	10,130円
管理栄養士・栄養士	354,680円	342,660円	12,020円
調理員	292,910円	279,040円	13,870円
事務員	342,180円	331,670円	10,510円

【出典】令和2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、保育士、障害福祉サービス経験者、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

注2) 平成31年2月末日と令和2年2月末日ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注3) 平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(10～3月支給金額の1/6)。

注4) サービス管理責任者には、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者を含む。

注5) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

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) ②

- 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31年2月と令和2年2月の状況を比較すると、14,990円の増となっている。

	令和2年2月	平成31年2月	差 (令和2年－平成31年)
福祉・介護職員	310,970円	295,980円	14,990円
サービス管理責任者	393,090円	372,940円	20,150円
看護職員	411,360円	400,500円	10,860円
理学療法士・作業療法士	398,150円	385,260円	12,890円
機能訓練担当職員(言語聴覚士含む)	365,500円	360,740円	4,760円
心理指導担当職員	379,940円	368,480円	11,460円
管理栄養士・栄養士	351,460円	341,370円	10,090円
調理員	286,970円	274,420円	12,550円
事務員	343,220円	333,360円	9,860円

【出典】令和2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、保育士、障害福祉サービス経験者、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

注2) 平成31年2月末日と令和2年2月末日ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注3) 平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(10～3月支給金額の1/6)。

注4) サービス管理責任者には、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者を含む。

注5) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

障害福祉関係分野の賃金の状況(一般労働者、男女計)

○ 障害福祉関係分野の職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。

		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
産業別	産業計	42.4	11.0	37.3
	職種別			
	医師	40.7	5.2	97.4
	看護師	39.5	8.2	40.2
	准看護師	50.2	11.6	33.6
	理学療法士、作業療法士	33.3	6.2	34.1
	介護支援専門員(ケアマネジャー)	49.9	9.3	32.8
	障害福祉関係分野の職員 【(A)・(B)・(C)の加重平均】	41.6	7.3	29.1
	保育士(A)	36.7	7.8	30.3
	ホームヘルパー(B)	48.9	7.3	27.3
	福祉施設介護員(C)	42.6	7.1	28.9

【出典】厚生労働省「令和元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)一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注2)「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額(労働協約、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、算定方法によって支給された現金給与額)」に、「年間賞与その他特別給与額(前年1年間(原則として1月から12月までの1年間)における賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス))」の1/12を加えて算出した額

注3)産業別(産業計)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、職種別賃金には役職者は含まれていない。

これまでの障害福祉人材の処遇改善に係る取組について

- 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。(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
⇒ 上記、処遇改善交付金を「処遇改善加算」として障害福祉サービス等報酬に組込む。
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「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
⇒ 現行加算の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上、雇用管理・労働環境改善の取組を進める事業所を対象に、処遇改善加算を拡充。(1人当たり、1.2万円相当)
- ⑤ 平成29年4月：障害福祉サービス等報酬改定(臨時) +1.09%改定
⇒ ニッポン一億総活躍プラン等に基づき、処遇改善加算を拡充。(1人当たり、1万円相当)
- ⑥ 令和元年10月：障害福祉サービス等報酬改定(臨時) +2.00%改定
⇒ 新しい経済政策パッケージに基づき、福祉・介護職員等特定処遇改善加算を創設。(経験・技能のある職員に重点化を図りつつ、その他の職員に収入を充てる柔軟な運用を認めることを前提に、更なる処遇改善を実施。)

特定処遇改善加算・処遇改善加算の全体のイメージ

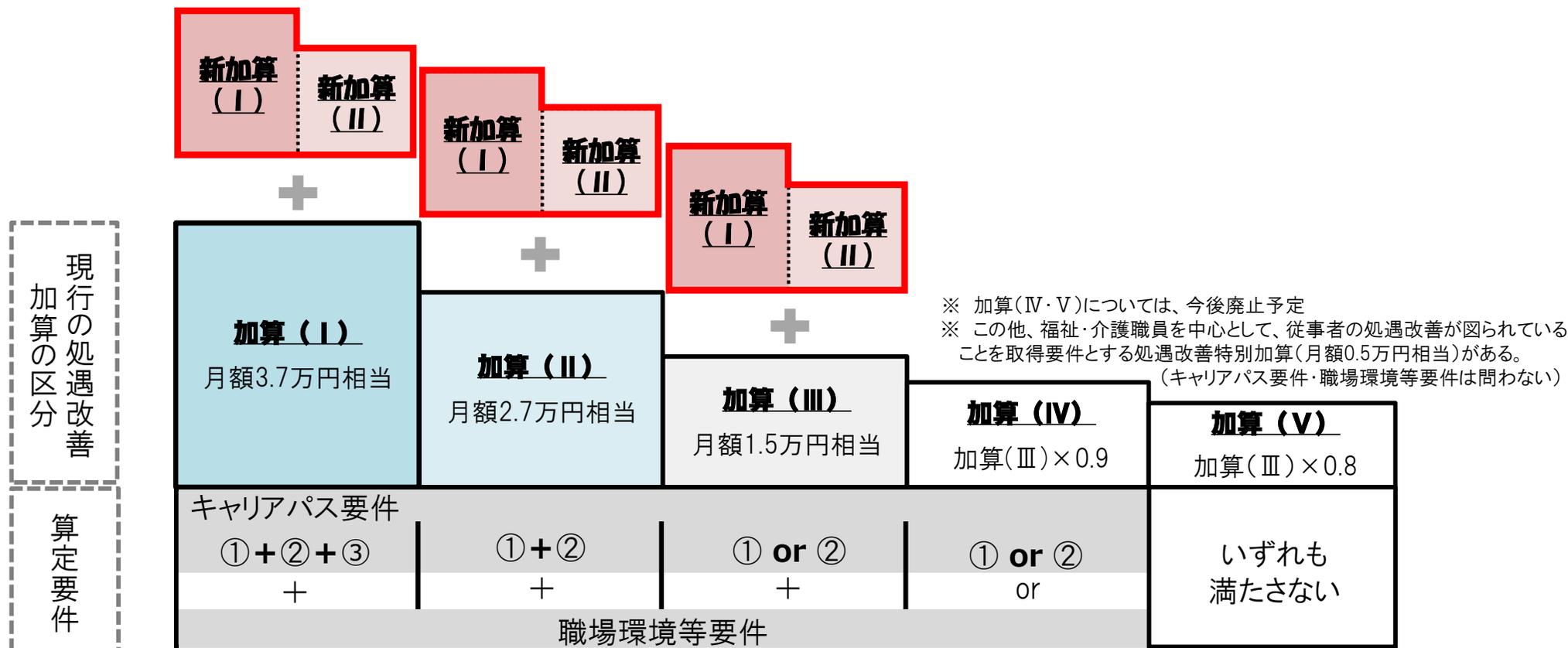
<福祉・介護職員等特定処遇改善の取得要件>

- ・ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）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

<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



(注) 「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
 「キャリアパス要件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
 「キャリアパス要件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

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。

新しい経済政策パッケージに基づく障害福祉人材の更なる処遇改善（特定処遇改善加算）

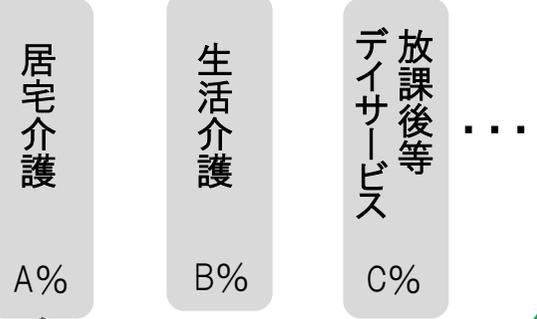
令和元年度報酬改定
※ 改定率換算+1.56%

○ 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。
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。

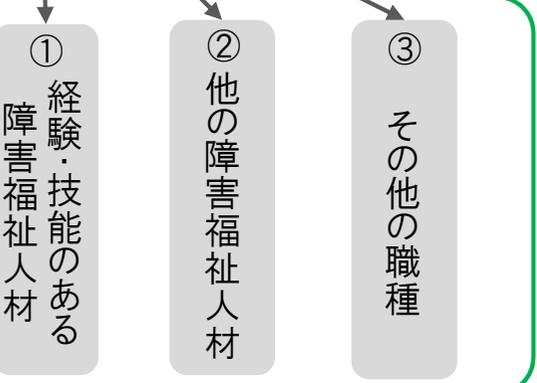
・10年以上の介護福祉士等(※)の数に応じて設定
・加算率は二段階に設定

加算率の設定



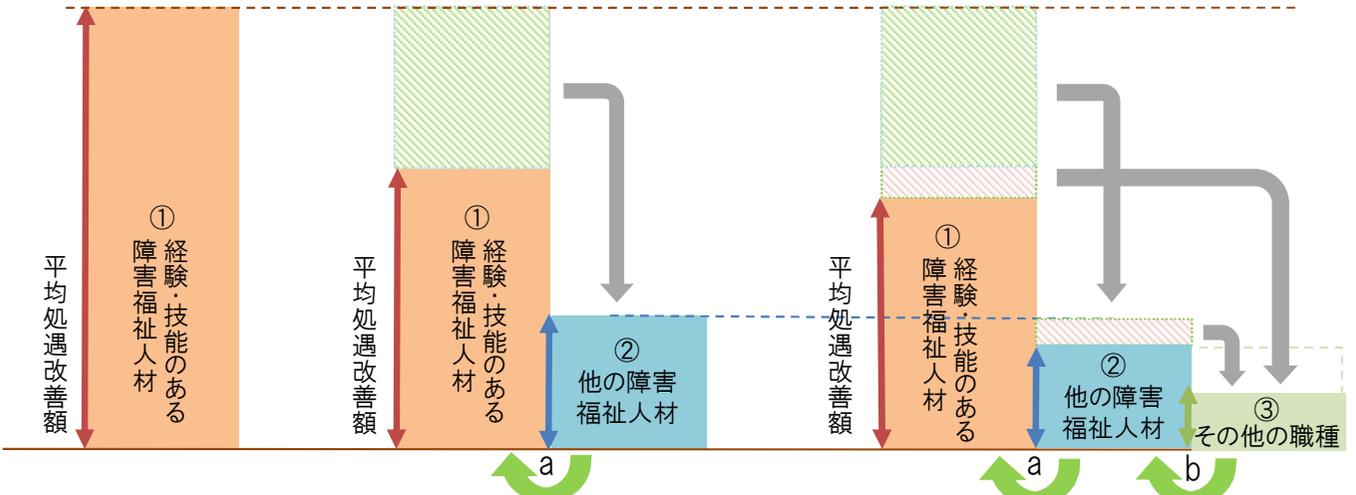
事業所の裁量も認めつつ
一定のルールを設定

事業所内での配分



- ▶ ①経験・技能のある障害福祉人材において「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
→ リーダー級の障害福祉人材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・技能のある障害福祉人材は、②他の障害福祉人材の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他の障害福祉人材の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等を基本とし、勤続10年の考え方は事業所の裁量で設定（小規模な事業所等で合理的な説明があれば、リーダー級を設定しなくても可）
※ 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

全て選択可能



▶ a, b: 経験若しくは技能等を鑑みて、通常の職員分類では適正な評価ができない職員の特性を考慮し、一定のルールのもと、法人・事業所の裁量で職員分類の変更を行うことができる。（障害独自の特例）

※ 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

（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を踏まえ、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

令和2年度予算：約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

事業趣旨

- 都道府県等が行う福祉・介護職員処遇改善加算及び「新しい経済政策パッケージ」に基づく福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得に係る障害福祉サービス等事業所への助言・指導等の取組を支援し、事業所における加算の新規取得や、より上位区分の加算の取得を促進するとともに、障害福祉サービス等情報公表制度に係る都道府県等の審査体制を確保する取組を支援し、当該制度を円滑に実施することを目的とする。

事業内容

1. 福祉・介護職員処遇改善加算等の取得促進に係る事業所への助言・指導等（補助率：10／10）

（1）研修等の実施

福祉・介護職員等特定処遇改善加算の仕組みや加算の取得方法等について説明を行い、障害福祉サービス等事業所における当該加算の取得に係る支援を行う。

（2）個別訪問等の実施

障害福祉サービス等事業所における福祉・介護職員処遇改善加算の新規取得や、より上位区分の加算取得に向けて、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の支援を行う。

2. 障害福祉サービス等情報公表制度の施行に係る審査体制の確保（補助率：1／2）

障害福祉サービス等情報公表制度の審査に必要な非常勤職員の雇用に係る経費を補助する。

福祉・介護職員処遇改善加算等の請求状況

	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	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 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 4月サービス 提供分	平成30年 10月サービス 提供分	平成31年 4月サービス 提供分	令和元年 10月サービス 提供分	令和2年 4月サービス 提供分	令和2年 7月サービス 提供分
処遇改善加算（Ⅰ） （37,000円）	—	—	48.8%	51.8%	58.1%	59.1%	62.7%	64.1%	67.5%	67.9%
処遇改善加算（Ⅱ） （27,000円）	55.7%	56.8%	14.8%	12.5%	9.9%	9.6%	8.6%	8.3%	7.4%	7.3%
処遇改善加算（Ⅲ） （15,000円）	16.5%	16.4%	11.8%	11.5%	9.8%	9.6%	8.7%	8.4%	7.2%	7.1%
処遇改善加算（Ⅳ） （Ⅲ×0.9）	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%	0.8%	0.8%	0.6%	0.5%	0.4%	0.4%
処遇改善加算（Ⅴ） （Ⅲ×0.8）	0.5%	0.5%	0.6%	0.6%	0.6%	0.7%	0.5%	0.4%	0.3%	0.3%
処遇改善加算合計	73.8%	74.8%	77.0%	77.4%	79.2%	79.8%	81.1%	81.8%	82.8%	83.0%
処遇改善特別加算	1.2%	1.2%	1.0%	1.0%	0.9%	0.8%	0.6%	0.6%	0.5%	0.5%
特定処遇改善加算（Ⅰ）	-	-	-	-	-	-	-	21.5%	28.3%	29.0%
特定処遇改善加算（Ⅱ）	-	-	-	-	-	-	-	11.6%	17.2%	17.5%
特定処遇改善加算合計	-	-	-	-	-	-	-	33.1%	45.5%	46.5%

出典：国保連データ

※特定処遇改善加算における区分が無いサービスの場合は、システムの仕様上、区分（Ⅰ）に含めて集計されている。

※端数処理の関係で内訳の合計が表の合計数値を一致しない場合がある。

令和3年度障害報酬改定：各論④（福祉・介護職員処遇改善加算）

財政制度等審議会財政制度分科会
(令和2年11月2日開催)資料1抜粋

- 処遇改善加算は、サービスごとの「加算率」を、各事業所の報酬額に乗じることで加算額を計算する仕組みとなっており、当該加算額については、全て職員の処遇改善に充てることとなっている。
- **加算率は、各サービスの全国の従業者数等に基づき計算され、訪問系サービスの加算率は、他のサービスと比べて高い水準に設定。**
- 従業者数の根拠となっている「社会福祉施設等調査」を分析すると、例えば居宅介護では、サービスの提供実態に比して従業者数が多いと考えられる事業所があり、**実態を上回る従業者数を回答している事業所がある可能性**がある。
- 「障害福祉サービス等経営実態調査」等のデータを活用し、訪問系サービスの全国の従業者数を推計すると、「社会福祉施設等調査」と比べて最大で3倍以上の差が見られ、**処遇改善加算の加算率は、サービス提供実態に比して過大に設定されている可能性**がある。
- 各サービスの加算率の計算根拠が適正なものであるか確認し、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、**適正な従業者数のデータに基づき、現行の加算率を適正なものに見直す**べき。

◆処遇改善加算に係る加算率の計算方法

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

◆主なサービス別の加算率（加算Ⅰの場合）の比較

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	放課後デイ
30.2%	19.1%	30.2%	25.0%	4.2%	6.7%	7.6%	8.1%

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）
日中活動系サービス（生活介護、就労移行支援）
障害児通所支援（児童発達支援、放課後デイ）

◆訪問回数別・従業者数別の居宅介護事業所数 (社会福祉施設等調査結果)

少ない訪問回数にも関わらず従業者数が多い事業所がある

居宅介護事業所数 (H28.10.1)	訪問回数 (H28.9中)					
	19回未満	20~39回	40~59回	60~99回	100~199回	200回以上
常勤換算従業者数						
0~2.9人	1,058	934	598	817	904	466
3~5.9人	765	762	567	939	1,241	989
6~8.9人	225	266	220	357	596	707
9~11.9人	82	95	92	152	318	473
12~17.9人	40	56	51	99	230	473
18~23.9人	14	19	17	39	54	172
24人以上	11	11	16	28	52	229

(注) この原因として、「社会福祉施設等調査」の調査票では、従業者数として「利用者がいた場合に対応できる人数」を記入するものとされていたことが考えられるため、令和元年度調査では、当該記載を調査票から削除した上で調査を実施中。なお、明らかな外れ値については、令和元年10月報酬改定において補正済み。

◆社会福祉施設等調査結果と経営実態調査結果（推計）との比較



(注) 「社会福祉施設等調査」は平成28年9月時点の常勤換算従業者数を回収率で割り戻した数。「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業者数」に、国保連データに基づく同年同月の請求事業所数を乗じた数。27

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】

【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。

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。

現行の福祉・介護職員処遇改善加算の加算率の一部見直しについて

「2019年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容」
(H31.2.15障害福祉サービス等報酬改定検討チーム) 抜粋

対応方法

<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。

<2019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、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。2019年10月から適用される具体的な加算率の見直し内容は、以下のとおり。

	現行の加算率		
	加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
居宅介護	30.3%	22.1%	12.3%
重度訪問介護	19.2%	14.0%	7.8%
行動援護	25.4%	18.5%	10.3%
同行援護	30.3%	22.1%	12.3%



	見直し後の加算率		
	加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
居宅介護	30.2%	22.0%	12.2%
重度訪問介護	19.1%	13.9%	7.7%
行動援護	25.0%	18.2%	10.1%
同行援護	30.2%	22.0%	12.2%

福祉・介護職員処遇改善加算等に係る現在の加算率について

サービス区分	特定処遇改善加算		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)	特定処遇改善加算	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
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) 特定処遇改善加算については、原則、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段階に設定している。(※サービスは、特定事業所加算を加味)
- (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) 福祉専門職員配置等加算が無いサービスは、加算率を1段階に設定している。
- (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を適用する。

(参考) 福祉・介護職員処遇改善加算に係る加算率の算出方法 (例)

生活介護事業所の例

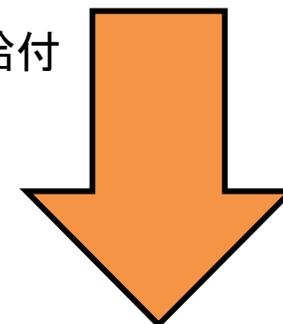
全国の生活介護事業所における
福祉・介護職員数(常勤換算) × 3.7万円
(1.5万円+1.2万円+1万円)



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%

(参考) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算に係る加算率の算出方法 (例)

全国の加算対象各サービス事業所におけるサービスごとの
勤続10年以上の介護福祉士等の職員数(常勤換算) × 8万円

全国の加算対象各サービス事業所におけるサービスごとの給付費

各サービスの
ベース加算率
1. 0%

×0.9

加算費用がベース
と同じになるよう
上乘せ

加算 I
1. 1%

加算 II
0. 9%

加算の給付

事業所の職員



事業所

事業所の
給付費



福祉専門職員配置等加算等の有無により

【有】加算 I : 1. 1%

又は

【無】加算 II : 0. 9%

福祉・介護職員処遇改善加算等の職場環境等要件

- 職場環境等要件においては、加算Ⅰ及びⅡは平成27年4月以降、加算Ⅲ及びⅣは平成20年10月以降に実施した取組について、当該年度の取組として認めることとしている。

福祉・介護職員処遇改善加算等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
(障発0306第1号令和2年3月6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)

表4 職場環境等要件

<p>資質の向上</p>	<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：
<p>労働環境・処遇の改善</p>	<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：
<p>その他</p>	<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：

【論点3】福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

現状・課題

- 障害福祉サービス等に係る人材確保のための取組をより一層進める観点から、これまでの累次の処遇改善に加え、経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者に重点化しつつ、障害福祉人材の更なる処遇改善を進めていくため、令和元年10月に福祉・介護職員等特定処遇改善加算を創設したところである。（→P38）
- この特定処遇改善加算の取得状況や加算を取得した事業所における賃金改善の状況については、先日公表した令和2年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査の結果によると、
 - ・ 特定処遇改善加算を取得した事業所においては障害福祉サービス等従事者等の賃金引き上げがみられる一方で、加算の取得率は約4割に留まっており、
 - ・ 当該加算を算定していない事業所における算定しない理由としては、賃金改善の仕組みを設けるための事務作業が繁雑であることや、職種間や福祉・介護職員間の賃金バランスがとれなくなることの懸念が挙げられている。（→P39）
- なお、直近における特定処遇改善加算の取得率は46.5%（令和2年7月サービス提供分）となっている。（→P42）

論 点

- 特定処遇改善加算について、導入の趣旨を踏まえつつ、加算の更なる取得促進を図るとともに、より事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、どのような対応が考えられるか。

【論点3】福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

検討の方向性

- 特定処遇改善加算について、導入の趣旨を踏まえつつ、加算の更なる取得促進を図るとともに、より事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、各事業所においてより柔軟な配分を可能とする見直しを検討してはどうか。
- 具体的には、平均の賃金改善額について、
 - ① 「経験・技能のある障害福祉人材」は、「他の障害福祉人材」の2倍以上とすること
 - ② 「その他の職種（※ 賃金改善後の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外）」は、「他の障害福祉人材」の2分の1を上回らないこととする現行の配分ルールについて、
 - ① 「経験・技能のある障害福祉人材」は、「他の障害福祉人材」の「2倍以上とすること」から「より高くすること」とすること
 - ② 「その他の職種」は、「他の障害福祉人材」の「2分の1を上回らないこと」から「より低くすること」とすることに見直すこととしてはどうか。

新しい経済政策パッケージに基づく障害福祉人材の更なる処遇改善（特定処遇改善加算）

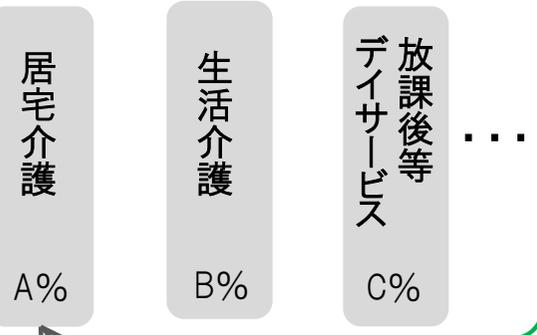
令和元年度報酬改定
※ 改定率換算+1.56%

○ 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。
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。

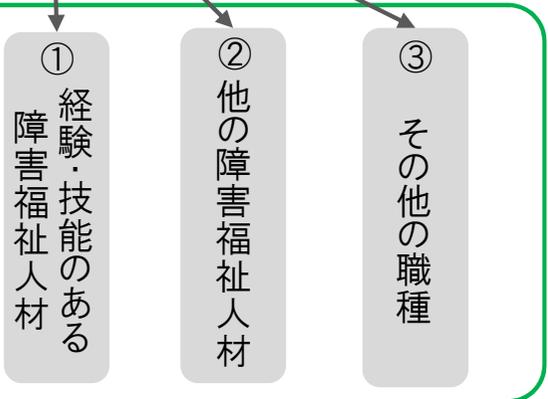
・10年以上の介護福祉士等(※)の数に応じて設定
・加算率は二段階に設定

加算率の設定



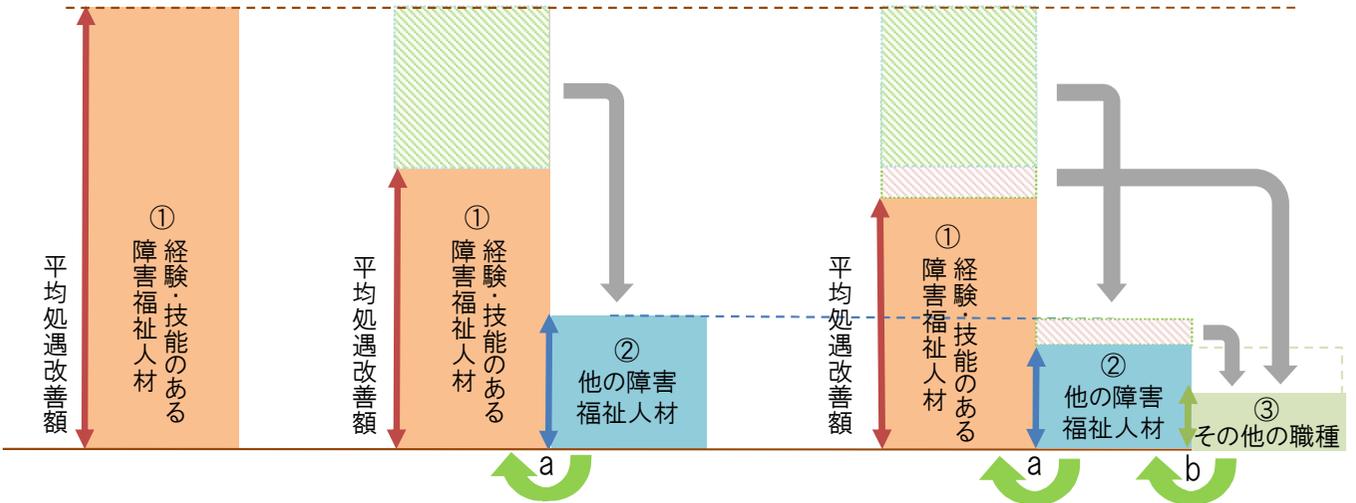
事業所の裁量も認めつつ
一定のルールを設定

事業所内での配分



- ▶ ①経験・技能のある障害福祉人材において「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
→ リーダー級の障害福祉人材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・技能のある障害福祉人材は、②他の障害福祉人材の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他の障害福祉人材の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等を基本とし、勤続10年の考え方は事業所の裁量で設定（小規模な事業所等で合理的な説明があれば、リーダー級を設定しなくても可）
※ 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

全て選択可能



▶ a, b: 経験若しくは技能等を鑑みて、通常の職員分類では適正な評価ができない職員の特性を考慮し、一定のルールのもと、法人・事業所の裁量で職員分類の変更を行うことができる。（障害独自の特例）

※ 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

令和2年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査結果のポイント

- 福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得している施設・事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、平成31年と令和2年を比較すると17,250円の増となっている。
- 福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得している施設・事業所における経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者（常勤の者）の平均給与額について、平成31年と令和2年を比較すると21,540円の増となっている。

平均給与額（常勤の者）	令和2年2月	平成31年2月	差 額
特定処遇改善加算を取得した施設・事業所の福祉・介護職員	321,820円	304,570円	17,250円
特定処遇改善加算を取得した施設・事業所の経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者	375,120円	353,580円	21,540円

- ※1 福祉・介護職員
：ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、保育士、障害福祉サービス経験者、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
- ※2 経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者
：福祉・介護職員のうち、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士又は保育士の資格を有する者、心理指導担当職員（公認心理師を含む）、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
- ※3 調査対象となった施設・事業所に平成30年度と令和元年度ともに在籍している者の平均給与額を比較している。
- ※4 平均給与額 = 基本給（月額）+ 手当 + 一時金（10月～3月支給金額の1/6）
- ※5 平均給与額は10円単位を四捨五入している。
- ※6 処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得した施設・事業所の福祉・介護職員の平均給与額は、29.6万円（平成31年）から31.1万円（令和2年）に増加（+1.5万）

1 特定処遇改善加算を配分した職員の範囲（複数回答）

経験・技能のある障害福祉人材	88.9%
他の障害福祉人材	75.9%
その他の職種	46.6%
事務員	78.9%
看護職員	52.9%
管理栄養士・栄養士	47.0%
調理員	40.6%

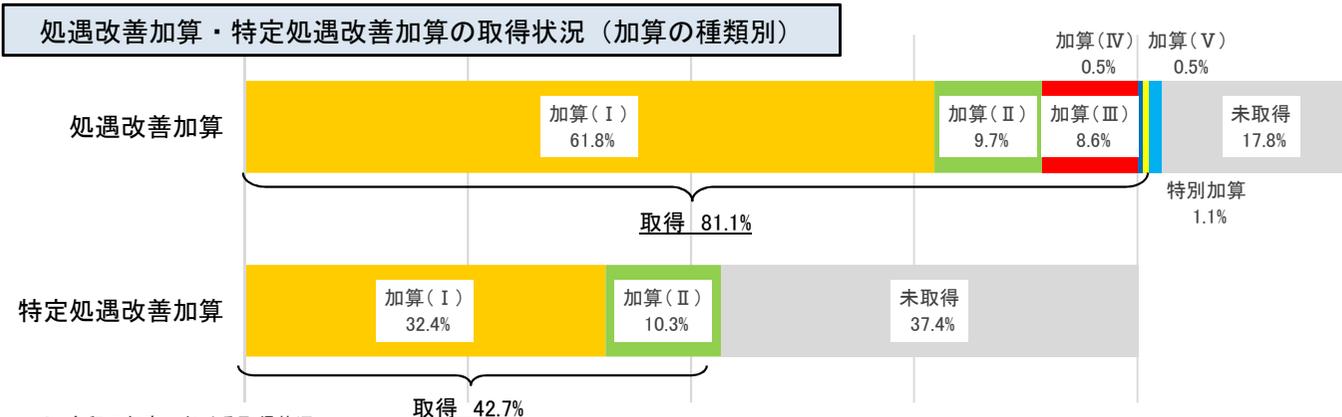
※ 上位4職種を掲載

給与等の引き上げの実施方法（複数回答）			
定期昇給以外の賃金水準を引上げ（予定）	定期昇給を維持して実施（予定）	各種手当を引き上げ・新設（予定）	一時金（賞与等）の引き上げ・新設（予定）
22.2%	57.2%	39.1%	37.9%

※ 給与等の引き上げの実施方法は、調査対象となった施設・事業所に在籍している従事者全体（福祉・介護職員に限定していない）の状況

2 経験・技能のある障害福祉サービス等従事者の賃金改善の状況（一部複数回答）

月額平均8万円以上の賃金改善を実施	9.0%
改善後の賃金が年額440万円以上となる賃金改善を実施	38.4%
既に賃金が年額440万円以上となっている者がいる	60.0%
月額平均8万円以上となる者又は改善後の賃金が年額440万円となる者を設定できなかった	18.5%



- ※ 令和元年度における取得状況
- ※ 特定処遇改善加算の取得割合は全体に対する割合

3 特定処遇改善加算の届出を行わない理由（複数回答）

賃金改善の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため	30.7%
賃金改善の仕組みを設けることにより、職種間の賃金のバランスがとれなくなることが懸念されるため	30.5%
賃金改善の仕組みをどのようにして定めたらよいかわからないため	29.4%
賃金改善の仕組みを設けることにより、福祉・介護職員間の賃金バランスがとれなくなることが懸念されるため	22.4%

※ 上位4つを掲載

令和2年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査結果の概要

- 特定処遇改善加算のポイントは①～③のとおりであり、それぞれの賃金改善の状況を整理すると以下のとおり。
 - ・ 「②経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者に重点化」を図りながら、「①福祉・介護職員の更なる処遇改善」を実施
 - ・ 福祉・介護職員という趣旨を損なわない程度において、「③福祉・介護職員以外の処遇改善」を認める。

① 福祉・介護職員の更なる処遇改善の状況

- 特定処遇改善加算を取得する事業所における福祉・介護職員(常勤の者)の平均給与額を平成31年と令和2年で比較すると、17,250円の増。調査を行ってきた中で、過去最大の上げ幅。
- 特定処遇改善加算の算定に加え、処遇改善加算の上位区分への移行や、事業所等における自主努力による給与の引き上げが行われていることが要因と考えられる。

令和2年度調査による福祉・介護職員(常勤)の平均給与額の比較

	令和2年2月	平成31年2月	差額
特定処遇改善加算を取得した施設・事業所の福祉・介護職員	321,820円	304,570円	17,250円

- (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、保育士、障害福祉サービス経験者、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
 (注2) 調査対象となった施設・事業所に平成30年度と令和元年度ともに在籍している者の平均給与額を比較している。
 (注3) 平均給与額 = 基本給(月額) + 手当 + 一時金(10月～3月支給金額の1/6)
 (注4) 平均給与額は10円単位を四捨五入している。

特定処遇改善加算の取得状況

	令和元年度に取得	令和元年度に未取得
	42.7%	57.3%

福祉・介護職員処遇改善加算の取得状況

	令和2年度調査	平成30年度調査	前回調査との差
加算(Ⅰ)	61.8%	61.0%	+0.8%
加算(Ⅱ)	9.7%	10.8%	△1.1%
加算(Ⅲ)	8.6%	9.2%	△0.6%
加算(Ⅳ)	0.5%	0.9%	△0.4%
加算(Ⅴ)	0.5%	0.9%	△0.4%

② 経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者への重点化の状況

- 特定処遇改善加算を取得する事業所の「経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者」(常勤の者)の平均給与額を平成31年度と令和2年度で比較すると、21,540円の増。平成30年度調査における賃金改善額(13,440円)の約1.6倍。

【今回調査：特定処遇改善加算を取得している事業所の状況】

	令和2年2月	平成31年2月	差額
全体	375,120円	353,580円	21,540円
勤続1～4年	322,890円	297,160円	25,730円
勤続5～9年	350,060円	330,610円	19,450円
勤続10年以上	429,680円	409,730円	19,950円

【平成30年度調査：処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)を取得している事業所の状況(特別集計)】

【加算(Ⅰ～Ⅲ)】	平成30年9月	平成29年9月	差額
全体	347,320円	333,880円	13,440円
勤続1～4年	300,780円	279,870円	20,910円
勤続5～9年	326,540円	315,480円	11,060円
勤続10年以上	401,670円	392,720円	8,950円

- (注1) 経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者：福祉・介護職員のうち、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士又は保育士の資格を有する者、心理指導担当職員(公認心理師を含む)、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
 (注2) 調査対象となった施設・事業所に両年ともに在籍している者の平均給与額を比較している。
 (注3) 平均給与額 = 基本給(月額) + 手当 + 一時金(10～3月(H30調査は4～9月)支給金額の1/6)

- 経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者のうち、1名以上は「月額平均8万円の賃金改善」又は「改善後の賃金が年額440万円となる賃金改善」を行うこととしているが、これらの賃金改善を実施した事業所(既に440万円以上となる者がいる事業所を含む)は8割を超えている。

経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者の賃金改善の状況(一部複数回答)

月額平均8万円以上の賃金改善を実施	改善後の賃金が年額440万円以上となる賃金改善を実施	既に年額440万円以上となっている者がいる	月額平均8万円以上又は年額440万円以上となる者を設定できなかった
9.0%	38.4%	60.0%	18.5%

③ 福祉・介護職員以外の処遇改善の状況

- 特定処遇改善加算を算定する事業所のうち、その他の職種に配分した事業所は、46.6%。
- 福祉・介護職員以外で配分された職種の上位4職種は、事務員、看護職員、管理栄養士・栄養士、調理員の順であり、特定処遇改善加算未取得の事業所と比較しても、賃金改善幅は大きい(看護職員を除く)。

特定処遇改善加算を配分した職員の範囲(複数回答)

経験・技能のある障害福祉人材	他の障害福祉人材	その他の職種
88.9%	75.9%	46.6%

その他の職種に対する配分状況



事務員	看護職員	管理栄養士・栄養士	調理員
78.9%	52.9%	47.0%	40.6%

(注) 上位4職種。調査対象サービスを運営する法人における状況である。

【特定処遇改善加算を取得している事業所の状況】

	令和2年2月	平成31年2月	差額
事務員	342,180円	331,670円	10,510円
看護職員	416,780円	405,920円	10,860円
管理栄養士・栄養士	354,680円	342,660円	12,020円
調理員	292,910円	279,040円	13,870円

【処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)取得事業所のうち、特定処遇改善加算未取得の事業所の状況】

	令和2年2月	平成31年2月	差額
事務員	343,380円	334,600円	8,780円
看護職員	404,370円	393,140円	11,230円
管理栄養士・栄養士	345,840円	339,370円	6,470円
調理員	279,620円	269,270円	10,350円

注1) 調査対象となった施設・事業所に平成30年度と令和元年度ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2) 平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(10～3月支給金額の1/6)

注3) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

福祉・介護職員処遇改善加算等の請求状況

	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	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 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 4月サービス 提供分	平成30年 10月サービス 提供分	平成31年 4月サービス 提供分	令和元年 10月サービス 提供分	令和2年 4月サービス 提供分	令和2年 7月サービス 提供分
処遇改善加算（Ⅰ） （37,000円）	—	—	48.8%	51.8%	58.1%	59.1%	62.7%	64.1%	67.5%	67.9%
処遇改善加算（Ⅱ） （27,000円）	55.7%	56.8%	14.8%	12.5%	9.9%	9.6%	8.6%	8.3%	7.4%	7.3%
処遇改善加算（Ⅲ） （15,000円）	16.5%	16.4%	11.8%	11.5%	9.8%	9.6%	8.7%	8.4%	7.2%	7.1%
処遇改善加算（Ⅳ） （Ⅲ×0.9）	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%	0.8%	0.8%	0.6%	0.5%	0.4%	0.4%
処遇改善加算（Ⅴ） （Ⅲ×0.8）	0.5%	0.5%	0.6%	0.6%	0.6%	0.7%	0.5%	0.4%	0.3%	0.3%
処遇改善加算合計	73.8%	74.8%	77.0%	77.4%	79.2%	79.8%	81.1%	81.8%	82.8%	83.0%
特定処遇改善加算（Ⅰ）	-	-	-	-	-	-	-	21.5%	28.3%	29.0%
特定処遇改善加算（Ⅱ）	-	-	-	-	-	-	-	11.6%	17.2%	17.5%
特定処遇改善加算合計	-	-	-	-	-	-	-	33.1%	45.5%	46.5%

出典：国保連データ

※特定処遇改善加算における区分が無いサービスの場合は、システムの仕様上、区分（Ⅰ）に含めて集計されている。

※端数処理の関係で内訳の合計が表の合計数値を一致しない場合がある。

福祉・介護職員処遇改善加算／特定処遇改善加算の申請様式の簡素化

- 処遇改善加算及び特定処遇改善加算に関する様式の一本化等を実施している。
(障障発0306第1号令和2年3月6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)

見直しのポイント

1 様式の統合等

- 処遇改善加算及び特定処遇改善加算に関する通知を一本化し、様式はExcel形式で提供。
- 指定権者に対しては、原則、様式に変更を加えないことを周知。

2 チェックリストによる添付書類の削減

- チェックリストを設け、
 - ・ 処遇改善加算等の要件を満たしていること
 - ・ 届出内容を証明する資料を適切に保管していることを確認。
- 各資料は、指定権者から求めがあった場合、速やかに提出することを求めた上で、原則、添付書類の提出は求めないことを指定権者に周知。
- あわせて、様式の押印欄は廃止。

6 届出に係る根拠資料について<共通>

以下の点を確認し、全ての項目にチェックして下さい。

確認項目	証明する資料の例
<input type="checkbox"/> 加算相当額を適切に配分するための賃金改善ルールを定めました。	就業規則、給与規程
<input type="checkbox"/> 処遇改善加算として給付される額は、職員の賃金改善のために全額支出します。	給与明細
<input type="checkbox"/> 加算対象となる職員の勤務体制及び資格要件を確認しました。	勤務体制表、介護福祉士登録簿
<input type="checkbox"/> キャリアパス要件Ⅱの資質向上の目標及び具体的な計画を定めました。	資質向上のための計画
<input type="checkbox"/> 労働基準法、労働災害補償保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていません。	—
<input type="checkbox"/> 労働保険料の納付が適正に行われています。	労働保険関係成立届、確定保険料申告書
<input type="checkbox"/> 本計画書の内容を雇用する全ての職員に対して周知しました。	会議録、周知文書

※ 各証明資料は、指定権者からの求めがあった場合には、速やかに提出すること。

※ 本表への虚偽記載の他、福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算並びに福祉・介護職員処遇改善特別加算の請求に関して不正があった場合は、介護給付費等の返還や事業所の指定取消となる場合がある。

計画書の記載内容に虚偽がな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 法人名 氏名
代表者 職名 30

障害福祉サービス等支援体制整備事業

令和2年度予算：約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

事業趣旨

- 都道府県等が行う福祉・介護職員処遇改善加算及び「新しい経済政策パッケージ」に基づく福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得に係る障害福祉サービス等事業所への助言・指導等の取組を支援し、事業所における加算の新規取得や、より上位区分の加算の取得を促進するとともに、障害福祉サービス等情報公表制度に係る都道府県等の審査体制を確保する取組を支援し、当該制度を円滑に実施することを目的とする。

事業内容

1. 福祉・介護職員処遇改善加算等の取得促進に係る事業所への助言・指導等（補助率：10／10）

（1）研修等の実施

福祉・介護職員等特定処遇改善加算の仕組みや加算の取得方法等について説明を行い、障害福祉サービス等事業所における当該加算の取得に係る支援を行う。

（2）個別訪問等の実施

障害福祉サービス等事業所における福祉・介護職員処遇改善加算の新規取得や、より上位区分の加算取得に向けて、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の支援を行う。

2. 障害福祉サービス等情報公表制度の施行に係る審査体制の確保（補助率：1／2）

障害福祉サービス等情報公表制度の審査に必要な非常勤職員の雇用に係る経費を補助する。

【論点4】 障害福祉サービス等の現場の業務効率化を図るためのICTの活用

現状・課題

- 介護報酬では平成30年度報酬改定において、業務の効率化・合理化に資するICTの活用に応じた報酬の設定として、リハビリテーション会議への参加についてテレビ電話等を活用してもよいこととする要件の緩和が図られており、また、令和3年度報酬改定においても、ICTの活用について介護給付費分科会で議論が行われている。
- 障害福祉分野では、令和元年度障害者総合福祉推進事業により、介護分野と同様に「生産性向上に資するガイドライン」を作成し、全国の障害福祉サービス事業所等に展開するとともに、令和元年度補正予算及び令和2年度一次補正予算において「障害福祉分野のICT導入モデル事業」を実施しているところである。
- ICTの活用について通常の報酬上の取り扱いは現状されていないが、新型コロナウイルス感染症に係る臨時的な取り扱いとして、感染拡大防止の観点からやむを得ない理由がある場合には、特定事業所加算の算定要件の定期的な会議の開催等についてテレビ会議等を活用するなどの柔軟な対応も可能としている。

論点

- 今後現役世代の減少が見込まれ、人材確保が難しい状況の中で、障害福祉サービス等の生産性向上・業務効率化を図る観点から、また災害や感染症の発生時の支援の継続を見据えた対応を行うため、障害福祉サービス事業所等におけるICTの活用をどのように考えるか。

検討の方向性

- 介護報酬における取組やガイドラインの事例を踏まえれば、
 - ・ 業務の効率化、生産性向上等の観点から、報酬算定上必要な会議等について、テレビ会議等を対象とすることや、
 - ・ 身体的接触を伴う必要がない又は対面で提供する必要のないサービスについて、テレビ会議等を用いたサービス提供を可能とすることが考えられる。
- 例えば、訪問系サービスの「特定事業所加算」における「会議の定期的開催」等について、テレビ会議等が可能であることを明確化することとしてはどうか。

ICT活用が可能と想定する場面等の例

サービス	加算	場面等
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	利用者に関する情報若しくはサービスの提供に当たつての留意事項の伝達又は事業所における技術指導を目的とした会議を定期的開催する。
生活介護	リハビリテーション加算	利用開始時に利用者に対するリハビリテーションの実施に必要な情報を収集し、リハビリテーションに関する解決すべき課題を把握した上で、医師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、その他の職種の者が、多職種協働により開始時リハビリテーションカンファレンスを行い、リハビリテーション実施計画原案を作成する。
計画相談支援、障害児相談支援	サービス担当者会議実施加算	継続サービス利用支援の実施時において、サービス等利用計画に位置づけた福祉サービス等の担当者を招集して、相談支援専門員が把握したサービス等利用計画の実施状況等について検討を行うためにサービス担当者会議を開催する。
就労定着支援	—	事業所は利用者の職場への定着及び就労の継続を図るため、雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導等を利用者に対面で行う。

※ このほか、令和3年度報酬改定で創設を検討している加算等についても、ICTの活用が可能か検討。

■ICTの活用について

- 人材確保が困難という状況を踏まえて、現場における業務効率化を図るためにICT等の活用などを推進していくことが必要。現場における実現可能性も考慮しながら、報酬、人員基準、運営基準等の見直しを検討していくべき。
- ICTの活用については、福祉現場では非常に遅れていると言われている。
- 介護分野におけるICT化、業務効率化及び生産性の向上については、研究すればするほど、なかなか決定打はなくて、かなり時間かかると思う。障害福祉分野におけるICT化においても、特有のハードルがあって、いろいろ研究したり、少し長い目で見ながら進めていくことがいいと思う。
- 福祉現場の職員がICTをうまく使える環境を整えていく。機械を設置すればいいだけでなく、技術支援をしなければいけない。
- ICT活用より支援を効率化するといったときに、質の低下という懸念が常にある。現場でどこまでICTを活用して、これまでと同じ質が担保できるのかといったときに、できることとできないことが生じてくる。
- ICTは現場で使うのか、それとも職員間のバックヤードで使うのかの2種類があると思う。今のところ、実際に導入できるとすると、職員間のバックヤードがメインになると思う。

障害福祉分野のICT化に関する閣議決定

成長戦略フォローアップ(令和2年7月17日閣議決定)〈抜粋〉

6. 個別分野の取組

(2) 新たに講ずべき具体的な施策

vii) 次世代ヘルスケア

① 技術革新等を活用した効果的・効率的な医療・福祉サービスの確保

イ) ICT、ロボット、AI等の医療・介護現場での技術活用の促進

地域医療介護総合確保基金を活用した介護ロボットやICTの導入支援を進めるとともに、介護現場での大規模実証や介護ロボットの導入の効果実証等から得られたエビデンスデータを蓄積・分析し、次期以降の介護報酬改定等での評価につなげる。あわせて、障害福祉分野における介護ロボットやICTの導入についても、介護分野での状況を踏まえて取組を進める。

「障害福祉サービス事業所のICTを活用した業務改善ガイドライン」(抜粋)

05

テレビ会議をしよう!

▶ 会議：テレビ会議

導入事例 社会福祉法人ゆうゆう (北海道当別町)

拠点が離れているため、情報共有や会議のためにテレビ会議システムを活用。

業務の質の向上

- 理事長の決裁が早く取れるようになり、業務スピードが速くなった。

量的な効率化

- 移動時間が大幅に削減され、支援等に回せる時間が大幅に増えた。

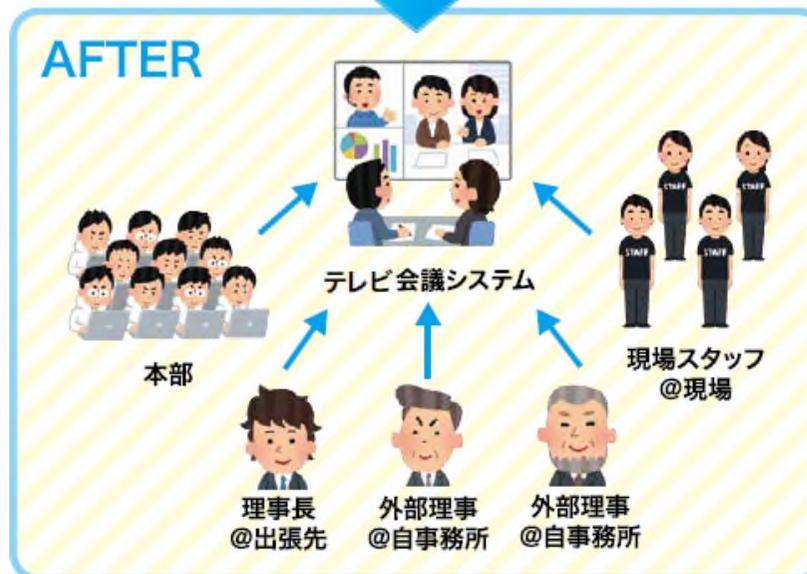
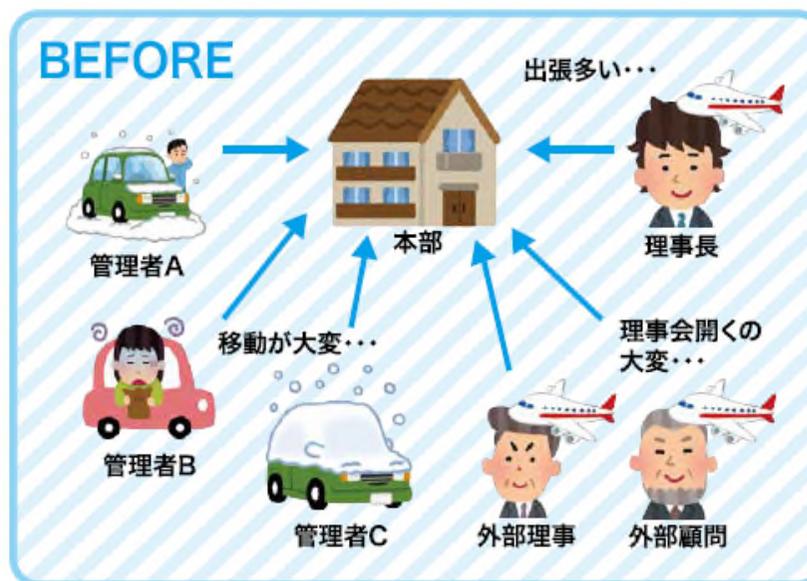


課題

- 拠点が離れており、車での移動だけで30分~1時間かかっていた。
- 雪深いエリアであるため、特に冬場の移動中の事故リスクが相当高く、できるだけ避けたかった。
- 理事長の出張が多く、直接会議できず、決裁が遅れることが多かった。
- 遠方の外部理事・顧問がいるため、理事会を開催するにあたり、出張時間や旅費が懸念された。

解決の仕方

- ① テレビ会議システムを導入し、各拠点からテレビ会議に参加できるようにした。



障害福祉分野のICT導入モデル事業の概要

令和2年度補正予算：403,787千円

1. 事業目的

- 新型コロナウイルスの感染拡大を防止する観点から、また障害福祉分野におけるICT活用による生産性向上の取組を促進するため、障害福祉サービス事業所等におけるICT導入に係るモデル事業を実施し、安全・安心な障害福祉サービスの提供等を推進する。

2. 事業内容

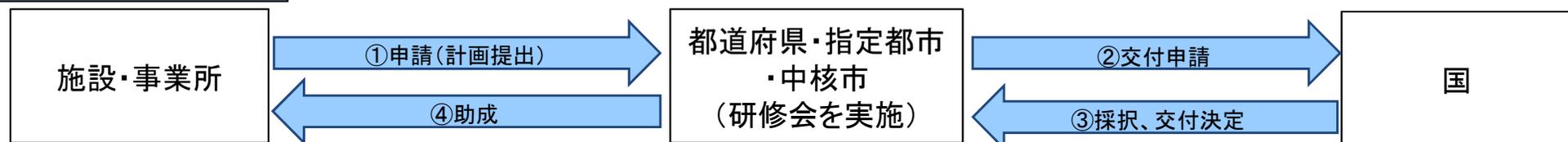
- ICT機器の活用による濃厚接触の予防など新型コロナウイルスの感染拡大を防止し、あわせて生産性向上の取組を促進するため、障害福祉サービス事業所等におけるICT導入に係る経費を助成する。
- モデル事業所においては、ICT導入による感染拡大防止や生産性向上の取組を実践し、その効果を測定・検証のうえ国に報告する。

【実施主体】 都道府県・指定都市・中核市

【実施対象】 障害福祉サービス等の指定を受けている施設・事業所

【補助率】 国2/3 都道府県・市1/3

3. 事業スキーム



新型コロナウイルス感染症に係る臨時的な取り扱い

「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて（第7報）」
（令和2年5月27日付厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）抜粋

問12 居宅介護等の特定事業所加算等の算定要件のひとつである「定期的な会議の開催やサービス提供前の文書による指示・サービス提供後の報告」について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、電話、文書、メール、テレビ会議等の対面を伴わない代替手段をもって開催の扱いとすることは可能か。

（答）

可能である。

「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて」（令和2年2月17日付厚生労働省障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）においては、「令和元年度台風第19号により被災した障害者等に対する支給決定等について」（令和元年10月15日付厚生労働省障害保健福祉部企画課自立支援振興室ほか連名事務連絡）における取扱いの考え方を参考に示しているところ、当該事務連絡では、「特定事業所加算の算定要件である定期的な会議の開催やサービス提供前の文書による指示・サービス提供後の報告」について、「今般の被災等により、やむを得ず当該要件を満たせなかった場合についても、当該加算の算定は可能である。」としている。

この考え方を参考に、感染拡大防止の観点からやむを得ない理由がある場合について、電話、文書、メール、テレビ会議等を活用するなどにより、柔軟に対応することも可能である。

問27 サービス担当者会議実施加算については、既に電話や文書等によることが可能とされたが、他にどのような取り扱いが可能か。

（答）

感染拡大防止の観点から、やむを得ない理由がある場合については、サービス担当者会議の開催方法について、テレビ会議等による遠隔会議によることも可とする。

「新型コロナウイルスへの対応に伴う就労継続支援事業の取扱い等について（第3報）」
（令和2年3月9日付厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）抜粋

1. 就労定着支援事業については、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第206条の8第2項において、利用者との対面による支援を月1回以上行うこととしているが、今般の新型コロナウイルスの対応に伴い、感染拡大防止の観点から対面による支援が困難と市町村が認める場合においては、指定就労定着支援事業者は利用者の同意を得た上で、電話連絡その他可能な方法によって就労定着支援の継続に努めていただくようお願いする。

(参 考)

介護保険における人材関係の検討状況
＜第192回(R2.11.9)介護給付費分科会 資料2(抜粋)＞

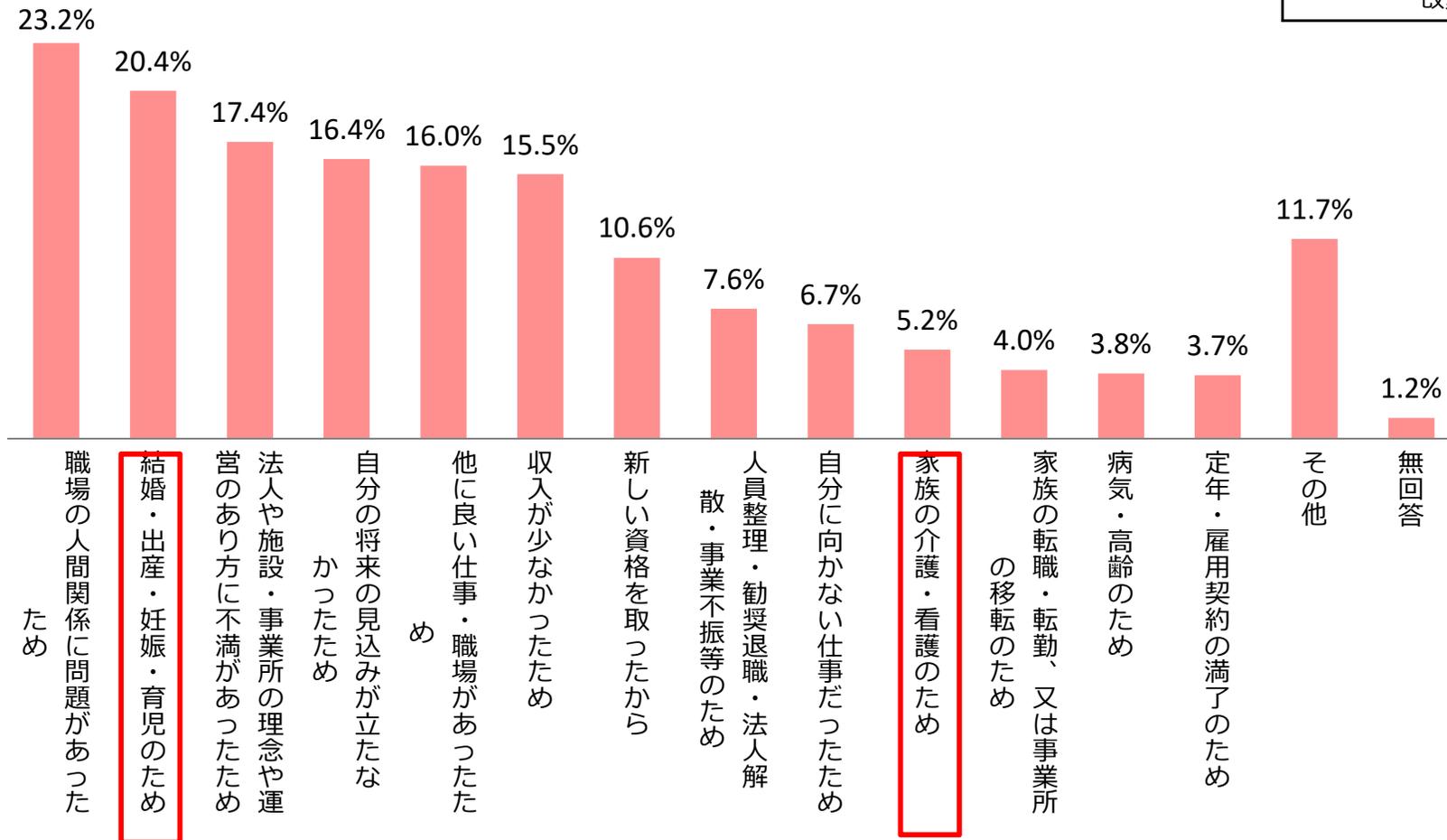
論点①人員配置基準における両立支援への配慮

論点①

- 介護現場において、仕事と育児や介護との両立を進め、離職防止（定着促進）を図る観点から、人員配置基準における対応としてどのような方策が考えられるか。

前職の仕事をやめた理由（介護関係職種：複数回答）

社保審－介護給付費分科会第
186回（R2.9.30）資料1（一部
改変）より



※前職の職種について「介護関係職種」と回答した人を対象に前職の離職の理由を調査。
【出典】令和元年度介護労働実態調査（(公財)介護労働安定センター）

介護報酬における人員配置基準の考え方

社保審－介護給付費分科会第
186回（R2.9.30）資料1より

＜介護職員の区分の例＞		専ら当該サービスに従事しているか	
		している	していない（兼務）
常勤の者の勤務時間（週40時間など）に達しているか	達している	常勤／専従	常勤／兼務
	していないか	非常勤／専従	非常勤／兼務

＜人員配置基準の例＞	職種の例	求められる内容
常勤で専ら当該業務に従事	管理者（各サービス） 介護支援専門員（介護保険施設）	常勤の者の勤務時間に達し、専ら当該職務に従事する者を確保する必要
常勤	生活相談員（介護老人福祉施設）等	常勤の者の勤務時間に達している者を確保する必要
常勤換算	介護職員、看護師等（各サービス）	事業所の従業者の数を常勤の従業者の数に換算した上で、定められた数を確保する必要

《専ら従事する、専ら提供に当たる》

原則として、サービス提供時間帯を通じて当該サービス以外の職務に従事しないことをいうもの。この場合のサービス提供時間帯とは、当該従業者の当該事業所における勤務時間（指定通所介護及び指定通所リハビリテーションについては、サービスの単位毎の提供時間）をいうものであり、当該従事者の常勤・非常勤の別は問わない。

《常勤換算方法》

当該事業所の従業者の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間を基本）で除することにより、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

《勤務延時間数》

勤務表上、当該事業に係るサービスの提供に従事する時間又は当該事業に係るサービスの提供のための準備等を行う時間（待機の時間を含む。）として明確に位置づけられている時間の合計数。なお、従業者1人につき、勤務延時間数に参入することができる時間数は、当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数が上限となる。

《常勤》

当該事業所の従業者の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間）勤務している者。ただし、育児・介護休業法の育児短時間勤務の場合は、30時間以上勤務している者。

介護報酬の人員配置基準における育児・介護休業法等の取扱い

社保審－介護給付費分科会第186回（R2.9.30）資料1より

- 介護報酬においては、
- ・ 常勤配置について、育児・介護休業法による育児の短時間勤務制度については特例が設けられているが、
 - ・ 診療報酬と異なり、介護の短時間勤務や、育児や介護の休業制度等に関する特例が設けられていない。

		「常勤」の取扱い	「常勤換算」の取扱い	育児・介護休業法等の取扱い
短時間勤務	育児	特例あり ※ 短時間勤務を利用し勤務する場合、 <u>育児・介護休業法で定める期間は週30時間以上の勤務で常勤扱い</u>	特例なし ※ 短時間勤務か否かに関わらず、常勤換算方法により、通常定められている員数の配置が必要	・ 3歳に達するまでの子を養育する労働者に、短時間勤務の措置（1日原則6時間）
	介護	特例なし ※ <u>当該事業所において常勤の従事者が勤務すべき時間数（週32時間を下回る場合は32時間）の勤務が必要</u>		・ 介護を行う労働者に、3年の間で2回以上利用可能な、短時間勤務制度等の措置
	(参考) 診療報酬の取扱い	育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度を利用し勤務する場合、週30時間以上で常勤扱いとなるとともに、常勤換算上も「1」と扱うことが可能		
休業	産前産後育児	特例なし ※ <u>常勤の者が休業を取得する場合、別の常勤の者の確保が必要</u>	—	・ 原則、出産予定日の6週間前からの産前休業、出産翌日からの8週間の産後休業 ・ 原則、子が1歳に達するまでの育児休業（保育所に入れられない等の場合は最長2歳まで）
	介護			・ 対象家族1人につき、通算93日の範囲で合計3回までの介護休業
	(参考) 診療報酬の取扱い	休業を取得する場合、同等の資質を有する複数非常勤職員を常勤換算して施設基準を満たすことが可能		

医療従事者の負担軽減・人材確保について(平成28年度診療報酬改定)

常勤配置の取扱いの明確化

- 施設基準上求められる常勤の従事者が、産前・産後休業及び育児・介護休業を取得した場合に、同等の資質を有する複数の非常勤従事者を常勤換算することで施設基準を満たすことを原則認める。

例) 常勤医師1名、常勤看護師1名の配置要件の場合



育児休業を取得している期間、非常勤看護師2名の常勤換算により施設基準を満たすことが可能。

常勤看護師が育児休業を取得

休業期限

※ 常勤換算される非常勤従事者は各々が当該施設基準上求められる資質を有していなければならない。
例) 経験年数〇年以上、所定の研修を修了していること等

- 育児休業後等の従事者が短時間勤務制度を利用し、正職員として勤務する場合、育児・介護休業法で定める期間は週30時間以上の勤務で常勤扱いとする。

短時間勤務制度利用期間



短時間勤務制度を利用している期間は週30時間以上の勤務で常勤としてカウント可能。

論点①人員配置基準における両立支援への配慮

検討の方向（案）

- 介護現場において、仕事と育児や介護との両立を進め、離職防止（定着促進）を図る観点から、以下の取扱いを認めることとしてはどうか。
 - ・「常勤換算方法」の計算に当たり、育児・介護休業法による短時間勤務制度等を利用する場合、32時間を下回る場合でも常勤換算での計算上も1と扱うことを可能とすること。
 - ・「常勤」の計算にあたり、育児の短時間勤務制度に加え、介護の短時間勤務制度等を利用した場合に、30時間以上の勤務で常勤として扱うことを可能とすること。
 - ・「常勤」での配置が、人員基準や報酬告示で求められる職種において、配置されている者が、産前産後休業や育児や介護休業等を利用した場合、同等の資質を有する複数の非常勤職員を常勤換算で確保することを可能とすること。

この場合において、常勤職員の割合を要件としているサービス提供体制強化加算（Ⅱ）等については、育児休業等を取得した職員がいる場合、当該職員についても、常勤職員の割合に含めることを可能とすること。

論点②介護職員処遇改善加算Ⅳ・Ⅴ

論点②

- 介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、「平成30年度介護報酬改定に関する審議報告」を踏まえ、どのように考えるか。

平成30年度介護報酬改定に関する審議報告（平成29年12月18日社会保障審議会介護給付費分科会） 抜粋

Ⅱ 平成30年度介護報酬改定の基本的な考え方とその対応

4. 介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保

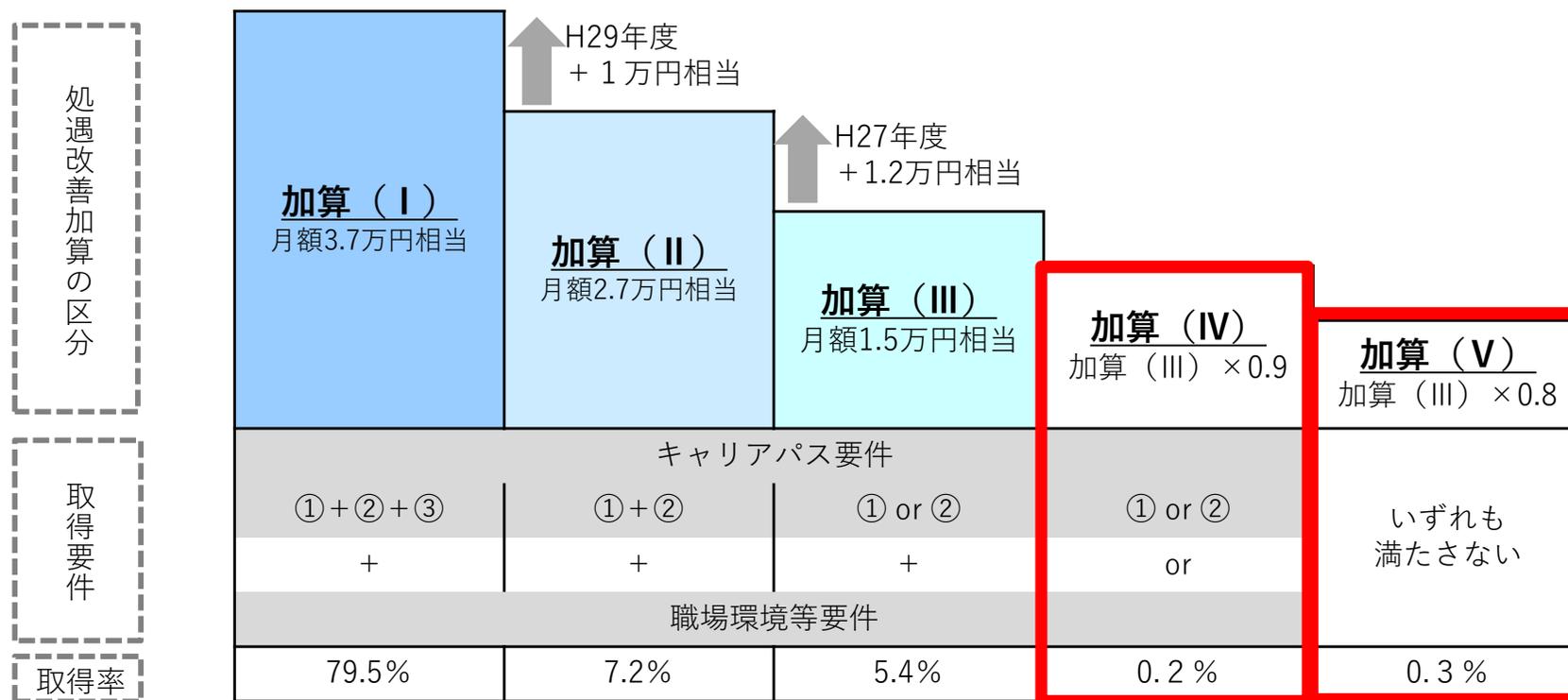
（3）報酬体系の簡素化

⑤ 介護職員処遇改善加算の見直し

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踏まえ、これを廃止することとする。その際、一定の経過措置期間を設けることとする。また、その間、介護サービス事業所に対してはその旨の周知を図るとともに、より上位の区分の取得について積極的な働きかけを行うこととする。

介護職員処遇改善加算の仕組み

- 平成24年度に介護職員の賃金改善に充てることを目的とした処遇改善加算を創設。
- 平成27年度に上乘せ評価を行う区分（月額1.2万円相当）を設けるとともに、平成29年度に、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ついて、更なる上乘せ評価（月額平均1万円相当）を行う区分を創設。
- 令和2年6月時点で、92.1%の事業所が加算（Ⅰ）～（Ⅲ）を取得している状況。



<キャリアパス要件>

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

- 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

<職場環境等要件>

- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

介護職員処遇改善加算等の取得促進支援事業

令和2年度予算額	令和3年度概算要求額
自治体実施分：150,428千円	自治体実施分：150,428千円
国実施分：7,444千円	国実施分：7,350千円

事業趣旨

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）については、平成30年度介護報酬改定において、当該区分の取得率や報酬体系の簡素化の観点などを踏まえ、廃止することとされたが、その際、一定の経過措置期間を設け、介護サービス事業所に対して、その旨の周知を図るとともに、より上位の区分の取得について積極的な働きかけを行うこととされたところである。本事業は、これを踏まえ、介護職員処遇改善加算の新規取得や、より上位の区分の加算取得に向けた支援を行うものである。

併せて、本事業の中で「新しい経済対策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）に基づく介護職員等特定処遇改善についても、加算の取得にかかる支援を行う。

事業イメージ等

国

・研修会の実施 による支援（委託費）

都道府県・指定都市

・研修会の実施
・個別訪問等の実施 による支援
(国による補助金(補助率10/10))

事業者等 (介護サービス事業者等)

現状

- 介護職員処遇改善加算等の取得促進支援事業申請件数
H30年度：24件 R1年度：32件 R2年度：39件
- 介護職員処遇改善加算取得率（令和2年4月審査分）
加算Ⅰ：77.6%、加算Ⅱ：8.0%、
加算Ⅲ：6.1%、加算Ⅳ：0.3%、加算Ⅴ：0.4%
- 介護職員等特定処遇改善加算取得率（令和2年4月審査分）
特定加算Ⅰ：28.5%、特定加算Ⅱ：30.9%

国実施分 令和3年度概算要求額：7,350千円

実施主体：国（民間法人による委託）

1. 都道府県等担当者向け研修会の実施

都道府県等担当者向けに国の制度等に関する研修会を開催
※研修会の中で、令和3年度介護報酬改定の内容を周知

自治体実施分 令和3年度概算要求額：150,428千円

実施主体：都道府県・指定都市（補助率10/10）

1. 研修会の実施

介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の仕組みや取得方法等について説明を行い、介護サービス事業所等における当該加算の取得にかかる支援を行う。

2. 個別訪問等の実施

介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の取得に向けて、専門的な相談員（社会保険労務士など）を介護サービス事業所に派遣し、個別の助言・指導等を行い、加算の取得を支援する。

※研修会や個別訪問等の中で、令和3年度介護報酬改定の内容を周知

介護職員処遇改善加算取得支援事業の取組

○個別訪問実施結果（全体）

	令和元年	平成30年	延べ累計
専門家による個別訪問実施事業所数	1,107	1,638	2,745
うち訪問により加算（Ⅲ）以上取得した事業所数	592	970	1,562
うち訪問により加算（Ⅰ）を取得した事業所数	449	632	1,081
うち訪問により加算（Ⅱ）を取得した事業所数	93	186	279
うち訪問により加算（Ⅲ）を取得した事業所数	50	152	202

○個別訪問実施結果（加算Ⅳ、Ⅴ取得及び未取得事業所）

	令和元年	平成30年	延べ累計
専門家による個別訪問実施事業所数	558	963	1551
うち訪問により加算（Ⅲ）以上取得した事業所数	258	524	782
うち訪問により加算（Ⅰ）を取得した事業所数	164	279	443
うち訪問により加算（Ⅱ）を取得した事業所数	44	93	137
うち訪問により加算（Ⅲ）を取得した事業所数	50	152	202

介護職員処遇改善加算の請求状況

○ 介護職員処遇改善加算（Ⅳ）（Ⅴ）の算定状況は、平成30年度改定前（平成30年3月）と直近（令和2年6月）のサービス提供について比較すると、（Ⅰ）～（Ⅲ）の算定率が上昇する中で、（Ⅳ）、（Ⅴ）の算定率は4分の1程度となり、それぞれ0.2%、0.3%となっている。

○介護職員処遇改善加算請求状況

(%)

	年度	H26年度	H27年度			H28年度			H29年度			H30年度			R元年度			R2年度
	サービス提供月	3月	4月	10月	4月	10月	3月	4月	10月	3月	4月	10月	3月	4月	10月	3月	6月	
介護職員処遇改善加算	Ⅰ	—	—	—	—	—	—	64.8	66.7	67.9	72.4	73.6	74.0	76.1	77.2	77.6	79.5	
	Ⅱ	—	66.1	68.8	71.5	73.0	73.3	13.8	13.0	12.5	9.9	9.6	9.5	8.3	8.1	8.0	7.2	
	Ⅲ	81.2	18.6	16.8	14.2	13.9	13.7	9.6	9.2	8.7	7.4	7.3	7.1	6.3	6.3	6.1	5.4	
	Ⅳ	1.1	0.9	0.9	0.8	0.9	0.9	0.8	0.8	0.8	0.6	0.6	0.5	0.3	0.3	0.3	0.2	
	Ⅴ	1.2	1.0	1.1	1.0	1.0	1.0	0.8	0.8	0.8	0.6	0.6	0.6	0.4	0.4	0.4	0.3	
	合計	83.5	86.6	87.6	87.6	88.7	88.9	89.7	90.5	90.7	90.8	91.7	91.8	91.5	92.3	92.3	92.6	

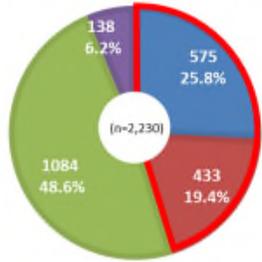
※厚生労働省「介護給付費等実態統計」の特別集計により算出

介護職員処遇改善加算の算定にあたって法人が行った取組

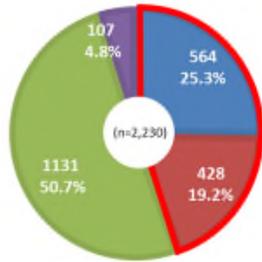
- 処遇改善加算の算定にあたり、人事評価や研修に関する取組を実施・充実した法人が約3～4割程度ある。
- 加算の効果として、約5割の法人が「職員の処遇に関する満足度が向上した」とし、約3割の法人が「介護職員の平均勤続年数が長くなった、または定着率（非離職率）が上がった」としている。

○キャリアパス要件Ⅰに関する取組

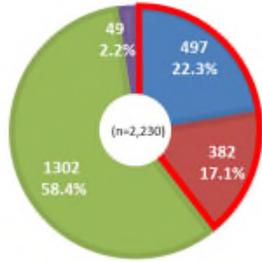
【職員の任用における職位、職責または職務内容等に応じた任用等の要件を定めた】



【職位、職責または職務内容等に応じた賃金体系を定めた】



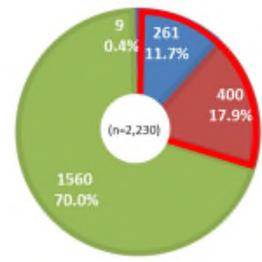
【就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、職員に周知した】



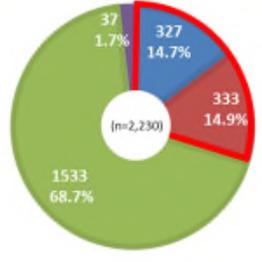
- 加算の算定にあたり新たに取組を行った
- 加算の算定にあたり定期的な見直しを行うようになった
- 加算の算定以前からすでに取組んでいた
- 加算の算定にあたり行ったことはない または取組を実施していない

○キャリアパス要件Ⅱに関する取組

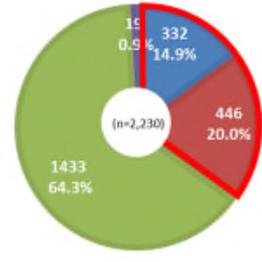
【職員の資質向上のため、研修の実施または研修の機会を確保した】



【資格取得のための支援(シフトの調整、費用援助等)を行った】



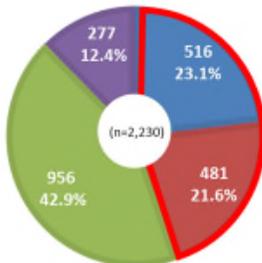
【資質向上のための情報を職員に周知した】



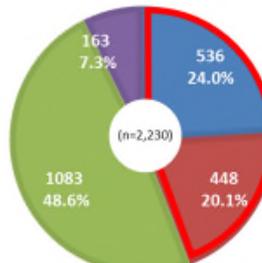
- 加算の算定にあたり新たに取組を行った
- 加算の算定にあたり定期的な見直しを行うようになった
- 加算の算定以前からすでに取組んでいた
- 加算の算定にあたり行ったことはない または取組を実施していない

○キャリアパス要件Ⅲに関する取組

【職員の評価制度を設けた】

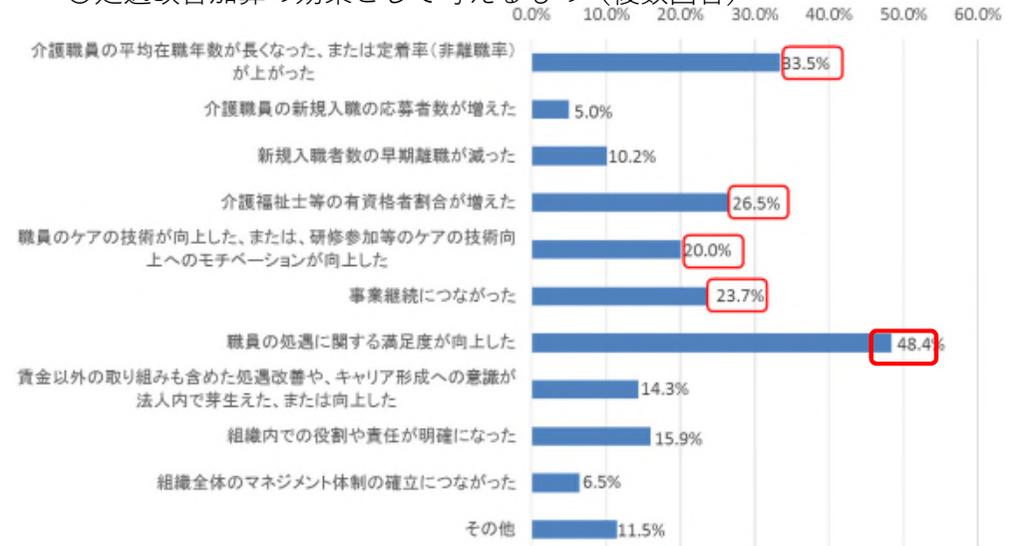


【昇給の仕組みを職員に周知した】



- 加算の算定にあたり新たに取組を行った
- 加算の算定にあたり定期的な見直しを行うようになった
- 加算の算定以前からすでに取組んでいた
- 加算の算定にあたり行ったことはない または取組を実施していない

○処遇改善加算の効果として考えるもの（複数回答）



注：令和元年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護サービス事業所の職場環境等に関する調査研究事業」（株式会社 三菱総合研究所）を基に作成

論点②介護職員処遇改善加算Ⅳ・Ⅴ

検討の方向（案）

- 介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、上位区分の算定が進んでいることを踏まえ、一定の経過措置期間を設けた上で、廃止することとしてはどうか。

論点③職場環境等要件

論点③

- 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算（特定処遇改善加算）の算定要件の1つである職場環境等要件について、介護事業所における職場環境の改善の取組をより実効性が高いものとする観点から、どのような対応が考えられるか。

職場環境等要件に関連する意見

2019年度介護報酬改定に関する審議報告(2018年12月26日 社会保障審議会介護給付費分科会) 抜粋

1.介護職員の処遇改善

(2) 加算の対象(取得要件)

(前略)

- 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、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。

(後略)

介護保険制度の見直しに関する意見(令和元年12月27日 社会保障審議会介護保険部会) 抜粋

V 持続可能な制度の構築・介護現場の革新

1. 介護人材の確保・介護現場の革新

【働きやすい環境の整備】

- 離職防止・定着促進の取組を進めることが必要である。離職理由に「職場の人間関係」が多いことから、相談支援が重要である。事業者のマネジメントの力量を高めていくことも重要である。小規模事業者への取組支援も重要である。人材の育成や業務負担の軽減などを通じて、働く人の健康を守っていくことも重要である。

介護職員処遇改善加算等の職場環境等要件

- 職場環境等要件においては、加算Ⅰ及びⅡは平成27年4月以降、加算Ⅲ及びⅣは平成20年10月以降に実施した取組について、当該年度の取組として認めることとしている。

介護職員処遇改善加算及び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
(老発0305第6号令和2年3月5日厚生労働省老健局長通知)

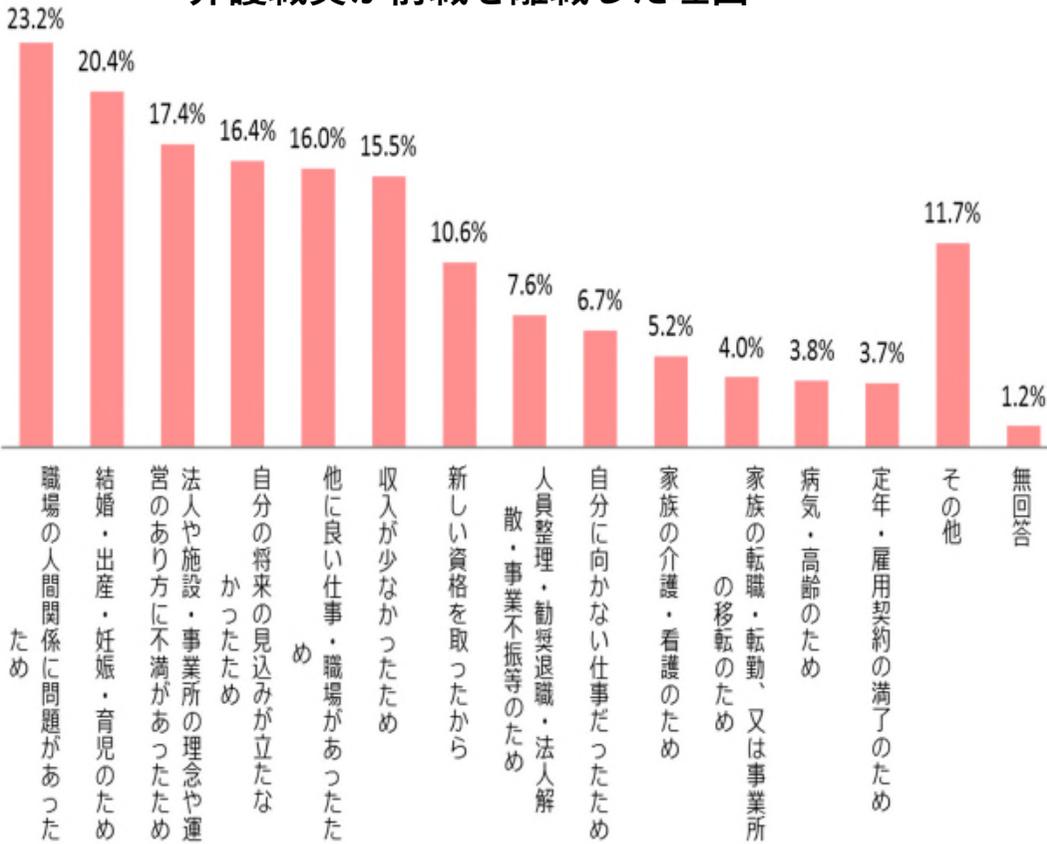
表4 職場環境等要件

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、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介護事業者に限る） 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（ケア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 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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 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	<ul style="list-style-type: none"> 介護サービス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 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 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

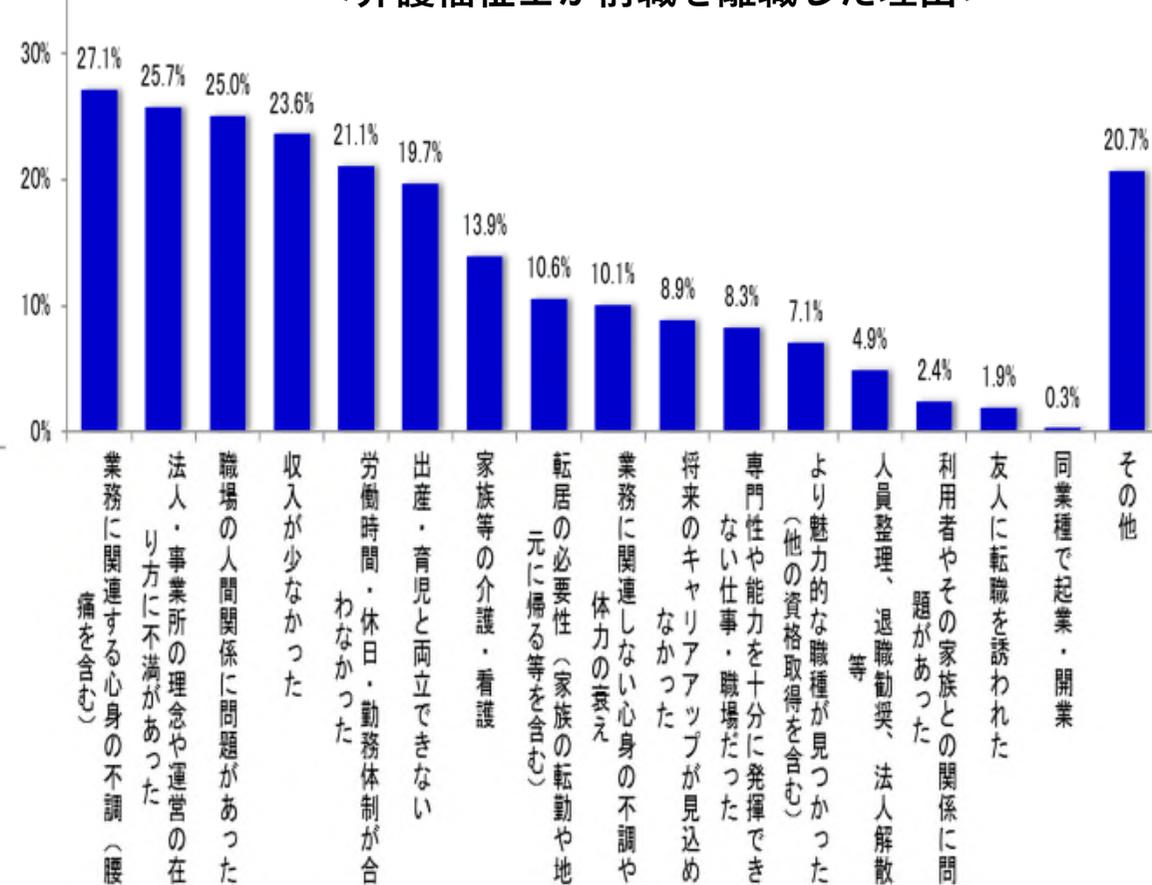
介護職員や介護福祉士の離職理由

- 介護職員や介護福祉士が離職した理由として、収入に関するもの以外では、職場の人間関係や理念に関するもの、両立支援に関するもの、将来のキャリアパスに関するもの、腰痛を含む業務に関する心身の不調に関するものが高い。

＜介護職員が前職を離職した理由＞



＜介護福祉士が前職を離職した理由＞



※前職の職種について「介護関係職種」と回答した人を対象に前職の離職の理由を調査。
【出典】令和元年度介護労働実態調査（(公財)介護労働安定センター）

【資料出所】(財)社会福祉振興・試験センター「平成27年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」

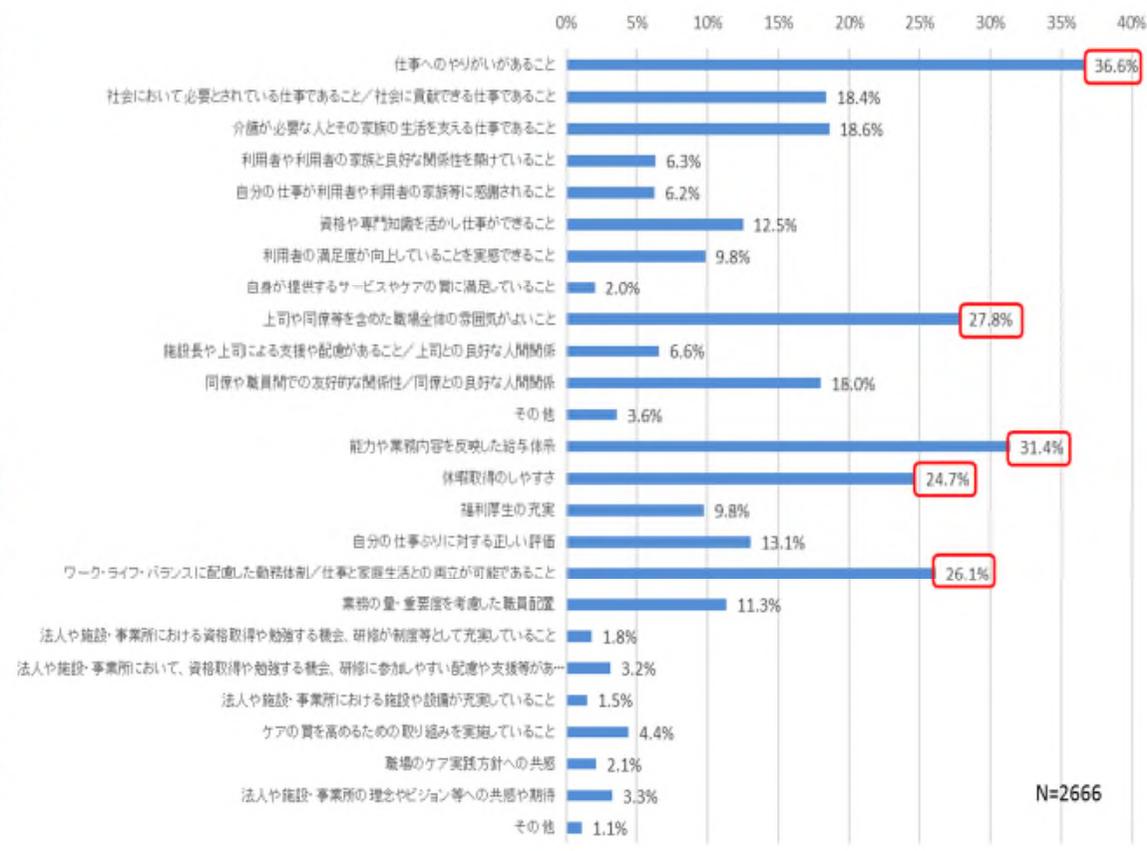
勤務継続に関するアンケート結果

- 勤続年数が10年以上の介護職員が、
 - ・ 勤務継続にあたり、有効と考える職場環境等要件の取組としては、研修の受講支援やミーティング等によるコミュニケーションの円滑化などの割合が高い。
 - ・ また、勤務継続にあたり重要と思うものとしては、仕事へのやりがいや、能力や業務内容を反映した給与体系、職場全体の雰囲気が良いことなどの割合が高い。

○勤務継続にあたり、有効と考える取組

№	分類	内容	割合
1		働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する専攻吸引、認知症ケア、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(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)	66.1%
2	資質の向上	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	30.5%
3		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	9.8%
4		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介護事業者に限る)	6.6%
5		その他	0.6%
6		新人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)制度導入	32.6%
7		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	35.0%
8		IOT活用(ケア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	28.2%
9	職場環境・処遇の改善	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導入 ※ 居宅介護支援事業所の職員の方は除きます	27.6%
10		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	35.4%
11		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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	44.0%
12		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	23.6%
13		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	34.4%
14		その他	1.5%
15		介護サービス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	15.8%
16		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)	30.3%
17	その他	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	15.4%
18		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	15.2%
19		非正規職員から正規職員への転換	26.8%
20		職員の増員による業務負担の軽減	57.5%
21		その他	1.0%
22		分からない	1.4%

○勤務継続にあたり、重要と思うもの 上位3つ



(注) 令和元年度老人保健事業推進費等補助金「処遇改善加算の申請等の簡素化に関する調査研究事業」(株式会社三菱総合研究所)を基に作成
勤続10年以上の者に対して調査

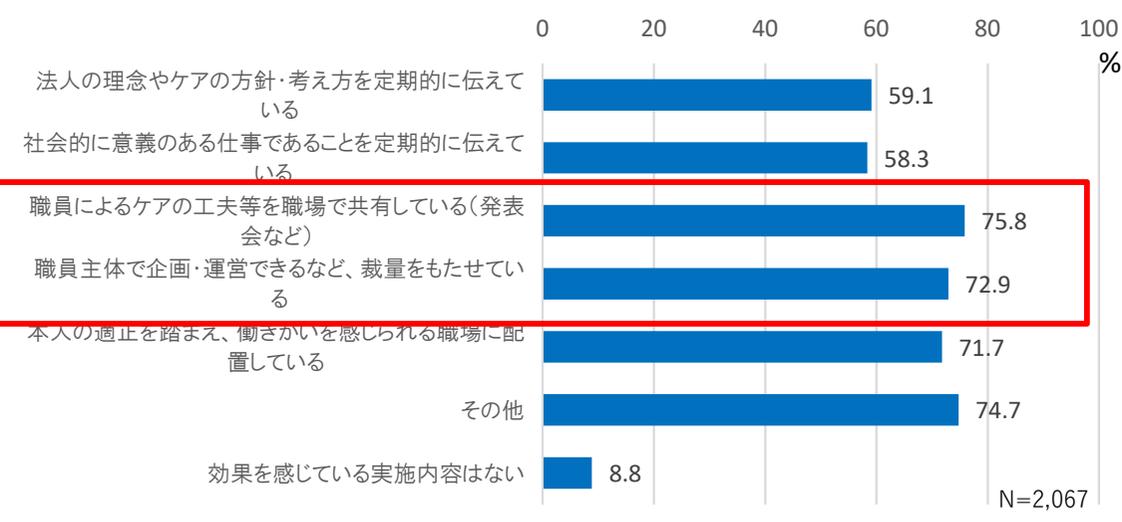
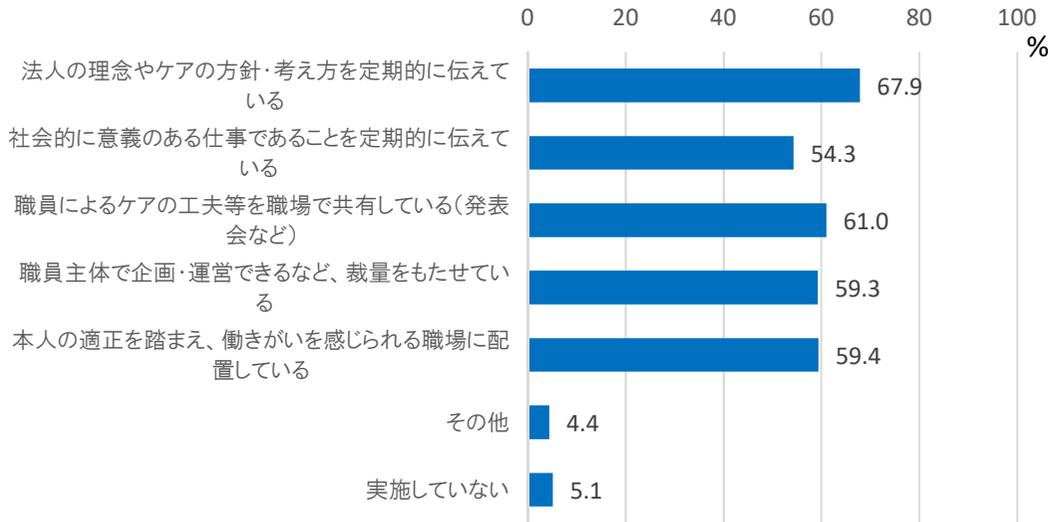
やりがいや職場環境の改善につながる取組例

- 仕事へのやりがい醸成のために行う取組のうち、効果を感じる取組として、「職員によるケアの工夫等を職場で共有している」、「職員主体で企画・運営できるなど、裁量をもたせている」が高い。
- 職場全体の雰囲気营造良好なものとするための取組のうち、効果を感じる取組として、「日常的なコミュニケーションがとりやすい環境づくりを行っている」、「上司や同僚と定期的に話し合う機会を設けている」が高い。

<実施する取組>

仕事へのやりがい醸成のための取組

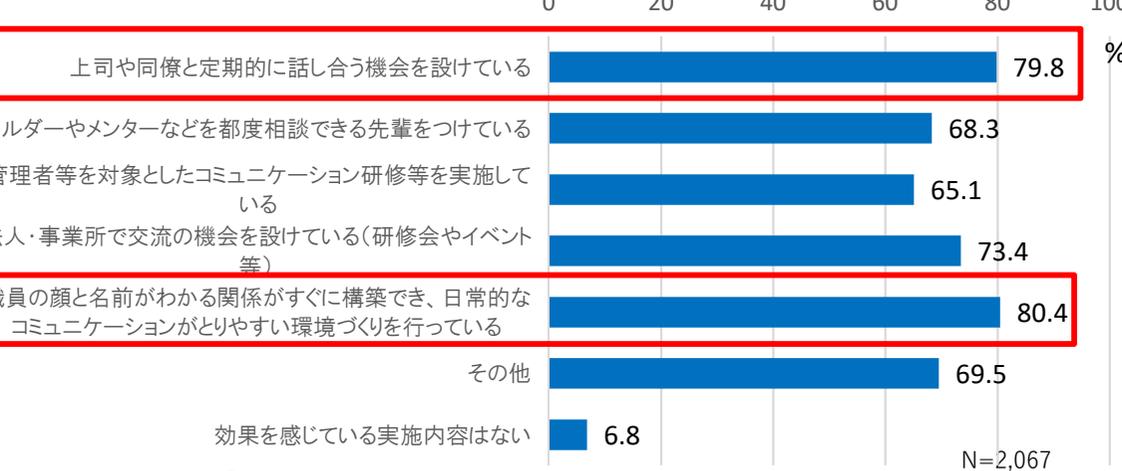
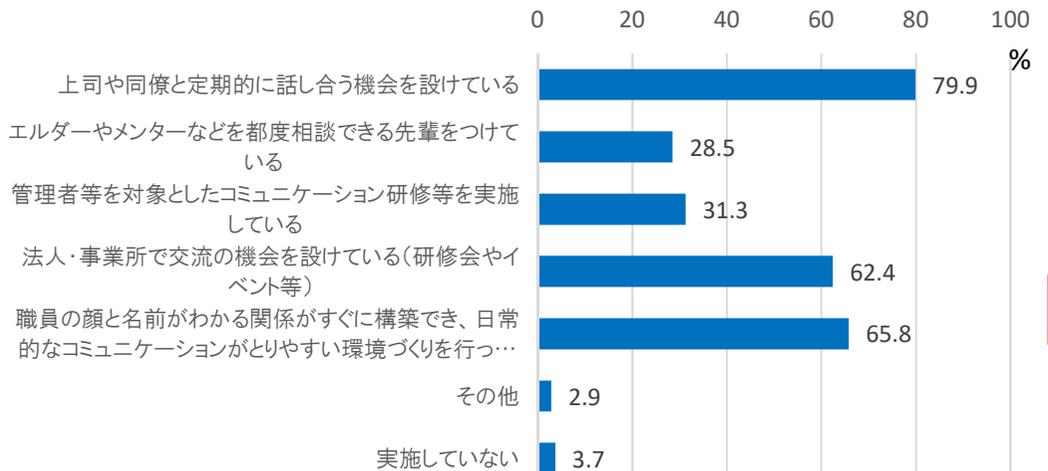
<効果を感じる取組>



<実施する取組>

職場全体の雰囲気营造良好なものとするための取組

<効果を感じる取組>



(出所) 令和2年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護サービス事業所の職場環境等に関する調査研究事業」アンケート調査結果速報値

論点③職場環境等要件

検討の方向（案）

- 職場環境等要件に基づく取組について、より実効性を確保する観点から、過去に行った取組ではなく、当該年度における取組の実施を求めることとしてはどうか。
- 職場環境等要件に定める取組について、介護の現場においてより長く働き続ける環境整備を進める観点から、
 - ・ 若手の職員の採用や、定着支援に向けた取組
 - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
 - ・ 両立支援に関する課題や腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
 - ・ 生産性向上につながる取組
 - ・ 仕事へのやりがいの醸成や、職場のコミュニケーションの円滑化等による勤務継続を可能とするような取組などがより促進されるように見直しを検討してはどうか。

論点④介護職員等特定処遇改善加算

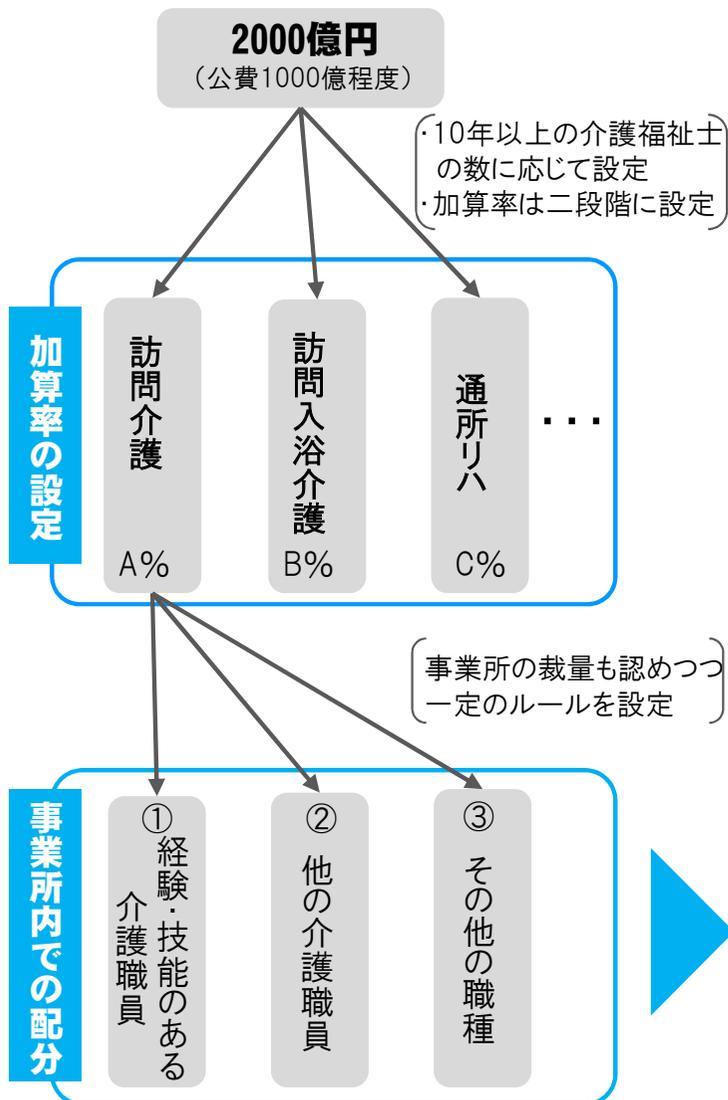
論点④

- 介護人材確保のための取組をより一層進める観点から、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ために令和元年10月から導入された介護職員等特定処遇改善加算（特定処遇改善加算）については、
 - ・ 算定事業所においては介護職員等の賃金引き上げがみられる一方で、算定率は導入当初から10%程度のびているものの約65%に留まっており、
 - ・ 算定していない事業所では、算定しない理由として、事務作業が繁雑であることや、職種間や介護職員間の賃金バランスがとれなくなることの懸念が挙げられている。
- 特定処遇改善加算について、導入の趣旨を踏まえつつ、取得促進を図るとともに、より事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、どのような対応が考えられるか。

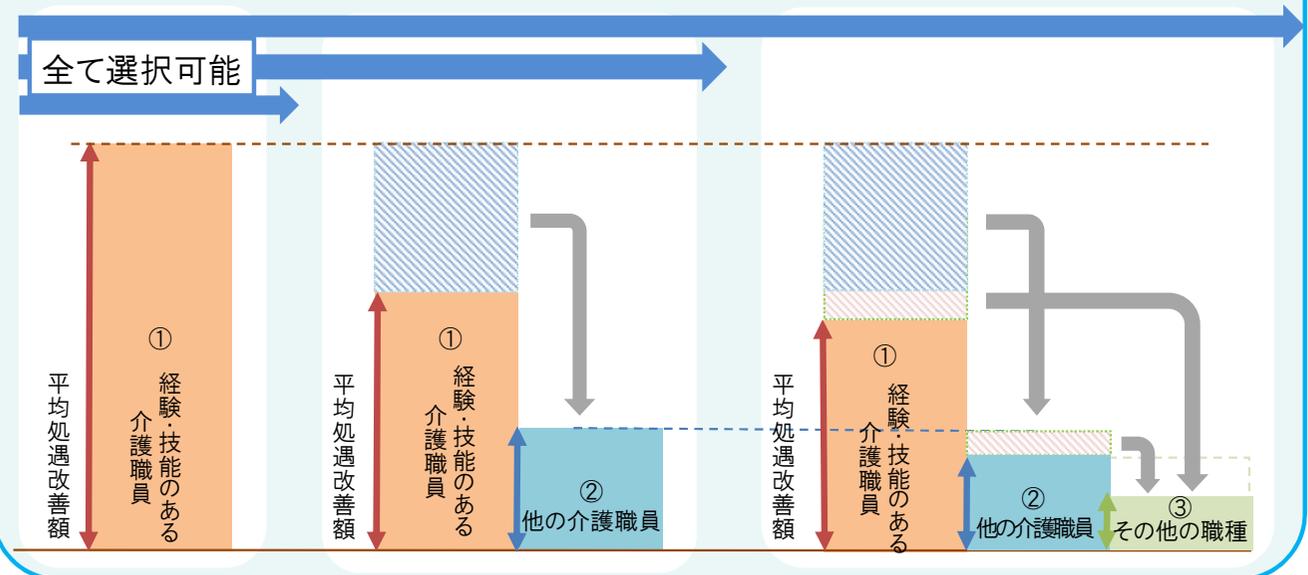
新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の更なる処遇改善 (令和元年度介護報酬改定)

○ 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
 ※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。
 - ▶ 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



介護職員等特定処遇改善加算の算定要件

要件 1

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

要件 2

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

職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること

※ 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。

資質の向上	} それぞれの区分について 1以上の取組が必要
労働環境・ 処遇の改善	
その他	

要件 3

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

【2020年度から算定要件化】

- 以下の内容について、介護サービス情報公表制度を活用し、公表していること
 - ・ 処遇改善に関する加算の算定状況
 - ・ 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容
- 事業所のホームページがある場合は、そのホームページでの公表もok

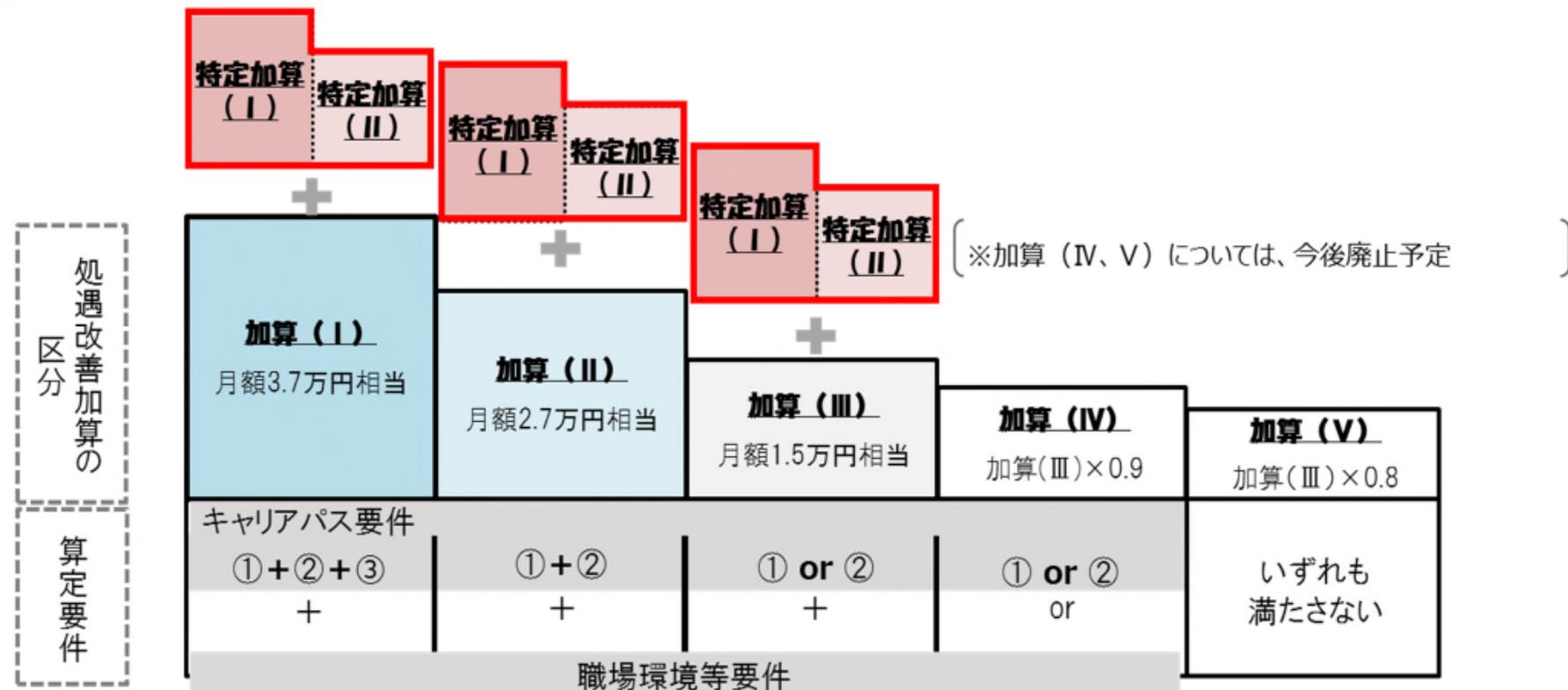
特定処遇改善加算のイメージ

<特定処遇改善加算の取得要件>

- ・ 処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること
- ・ 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
- ・ 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

<サービス種類内の加算率>

- ・ サービス提供体制強化加算（最も高い区分）等の取得状況を加味して、加算率を二段階に設定



<キャリアパス要件>

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

- 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

<職場環境等要件>

- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

介護職員等特定処遇改善加算のサービス別の請求状況

< 特定処遇改善加算の算定率の推移 >

	年度	R1年度			R2年度
	サービス提供月	10月	1月	3月	6月
算定率の推移	(I)	26.6%	28.3%	28.5%	31.7%
	(II)	27.2%	30.4%	30.9%	33.8%
	合計	53.8%	58.7%	59.4%	65.5%

※(I)はサービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定している場合、算定可能。(Iに該当しない場合はIIを算定可能)

< 特定処遇改善加算のサービス別の算定状況 (6月サービス提供分) >

	加算(I)	加算(II)	合計
訪問介護	23.7%	29.9%	53.7%
訪問入浴介護	12.4%	60.6%	73.0%
通所介護	29.0%	36.5%	65.5%
通所リハビリテーション	40.6%	14.2%	54.9%
短期入所生活介護	44.8%	41.3%	86.2%
短期入所療養介護	59.4%	20.5%	79.9%
認知症対応型共同生活介護	19.7%	54.6%	74.3%
特定施設入居者生活介護	24.5%	57.1%	81.6%
地域密着型特定施設入居者生活介護	26.4%	45.8%	72.2%
介護老人福祉施設	74.0%	15.6%	89.6%
地域密着型介護老人福祉施設	67.0%	19.4%	86.4%
介護老人保健施設	57.7%	22.4%	80.1%
介護療養型医療施設	13.8%	15.6%	29.4%
介護医療院	29.6%	20.6%	50.2%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	49.8%	33.7%	83.5%
夜間対応型訪問介護	35.4%	44.5%	79.9%
地域密着型通所介護	13.0%	26.7%	39.6%
認知症対応型通所介護	37.6%	38.2%	75.8%
小規模多機能型居宅介護	27.9%	44.5%	72.4%
看護小規模多機能型居宅介護	32.3%	40.3%	72.6%
合計	31.7%	33.8%	65.5%

令和2年度介護従事者処遇状況等調査結果のポイント

- 介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅱ)を取得している施設・事業所における介護職員(月給・常勤の者)の平均給与額について、平成31年2月と令和2年2月を比較すると18,120円の増となっている。
- 介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅱ)を取得している施設・事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士(月給・常勤の者)の平均給与額について、平成31年2月と令和2年2月を比較すると20,740円の増となっている。

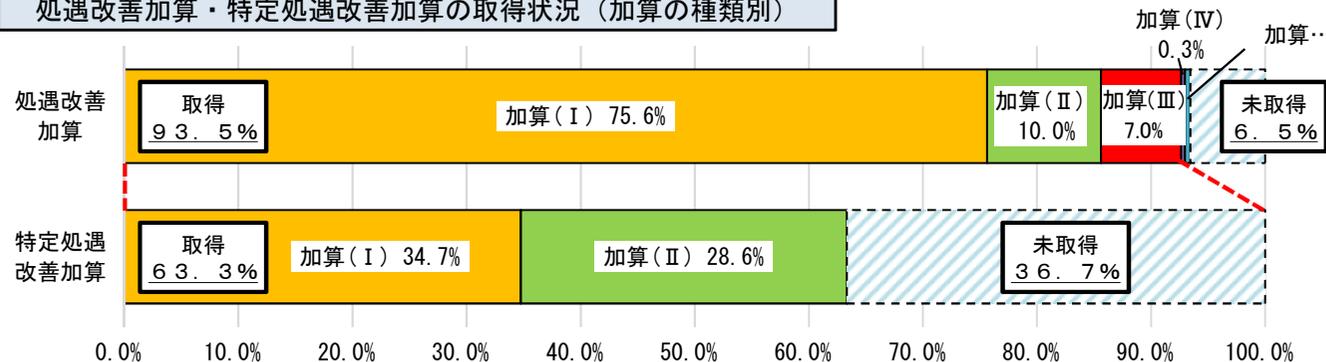
平均給与額(月給・常勤の者)	令和2年2月	平成31年2月	差額
特定処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅱ)を取得した施設・事業所の介護職員	325,550円	307,430円	18,120円
特定処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅱ)を取得した施設・事業所の勤続年数10年以上の介護福祉士	366,900円	346,160円	20,740円

- ※1 調査対象となった施設・事業所に平成30年度と令和元年度ともに在籍している者の平均給与額を比較している。
- ※2 平均給与額 = 基本給(月額) + 手当 + 一時金(10月～3月支給金額の1/6)
- ※3 平均給与額は10円単位を四捨五入している。
- ※4 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅴ)を取得した施設・事業所の介護職員の平均給与額は、30.0万円(平成31年)から31.6万円(令和2年)に増加(+1.6万)。

給与等の引き上げの実施方法(複数回答)			
給与表を改定して賃金水準を引き上げ(予定)	定期昇給を実施(予定)	手当の引き上げ・新設(予定)	賞与等の引き上げ・新設(予定)
18.6%	51.4%	54.0%	25.9%

※ 給与等の引き上げの実施方法は、調査対象となった施設・事業所に在籍している介護従事者全体(介護職員に限定していない)の状況

処遇改善加算・特定処遇改善加算の取得状況(加算の種類別)



- ※ 令和元年度における取得状況
- ※ 特定処遇改善加算の取得割合は、処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)の事業所に対する割合

1 特定処遇改善加算を配分した職員の範囲(複数回答)

経験・技能のある介護職員	93.4%
他の介護職員	85.4%
その他の職種	60.0%
生活相談員・支援相談員	69.1%
看護職員	65.3%
事務職員	64.4%
介護支援専門員	47.1%

※ 上位4職種を掲載

2 経験・技能のある介護職員の賃金改善の状況(一部複数回答)

月額平均8万円以上の賃金改善を実施	10.3%
改善後の賃金が年額440万円以上となる賃金改善を実施	38.6%
既に賃金が年額440万円以上となっている者がいる	41.5%
月額平均8万円以上となる者又は改善後の賃金が年額440万円となる者を設定できなかった	33.5%

3 特定処遇改善加算の届出を行わない理由(複数回答)

職種間の賃金バランスがとれなくなることが懸念	38.8%
賃金改善の仕組みを設けるための事務作業が煩雑	38.2%
介護職員間の賃金バランスがとれなくなることが懸念	33.8%
計画書や実績報告書の作成が煩雑	31.2%

※ 上位4つを掲載

2019年度介護報酬改定に関する審議報告(抜粋)

(2019年度介護報酬改定に関する審議報告(2018年12月26日)より作成)

1.介護職員の処遇改善

(3) 加算率の設定

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、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より精緻に把握する観点から、その方法について、今後検討することが必要である。**

論点④介護職員等特定処遇改善加算

検討の方向（案）

- 特定処遇改善加算について、導入の趣旨を踏まえつつ、取得促進を図るとともに、より事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、各事業所においてより柔軟な配分を可能とする見直しを検討してはどうか。
- 具体的には、平均の賃金改善額が、①「経験・技能のある介護職員」は、「その他の介護職員」の2倍以上とすること、②「その他の職種」は、「その他の介護職員（※賃金改善後の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外）」の2分の1を上回らないこと、とする配分ルールについて、
 - ・①「経験・技能のある介護職員」は、「その他の介護職員」の「2倍以上とすること」から「より高くすること」とする
 - ・②「その他の職種」は、「その他の介護職員」の「2分の1を上回らないこと」から「より低くすること」とすることとしてはどうか。
- また、2019年度介護報酬改定に関する審議報告において、「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より精緻に把握する観点から、その方法について、今後検討することが必要」との指摘があることを踏まえて、どのように考えるか。