障害福祉サービス等報酬改定検討チーム					
第23回(R2.12.11)	資料 2				

## 横断的事項について (福祉・介護職員等特定処遇改善加算、 ハラスメント対策) 論点等

## 横断的事項について

### 横断的事項に係る論点

論点1	福祉・介護職員等特定処遇改善加算について	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	2
論点 2	ハラスメント対策について ・・・・・・・	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12

### 前回検討チーム等における主な意見(福祉・介護職員等特定処遇改善加算)

第22回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム及び第103回社会保障審議会障害者 部会で頂いたご意見を事務局において整理したもの

No	第22回障害福祉サービス等報酬改定検討チームにおける意見等の内容
1	本来の加算の目的から、貴重な一部の職員を底上げするために、経験・技能を有する障害福祉人材に重点化している現行の配分ルールは残した方がいいのではないか。配分ルールを見直した場合、長く働いている職員の賃金が上がらなくなることもあるのではないかと思う。事業所の裁量による柔軟な配分を認めることは、結果的に長く働き続けるモチベーションの低下に繋がりかねないことを懸念する。
2	それぞれの施設・事業所が、法人・施設の人事体系、給与体系を持っている。加算に当てはめると機能しなくなるという意見がある。加算の効果 を高めるためにルールを設けることは当然だが、ルールが細かすぎるほど法人の給与体系と合わなくなる。ある程度、法人側の裁量を認めていく ことを検討すべき。
3	特定処遇改善加算創設時の議論として、高齢者より障害福祉の方が多様な職種が働いているという話があった。その他の職種の緩和も取り入れて いただきたい。

٨	10	第103回社会保障審議会障害者部会における意見等の内容
	1	特定処遇改善加算について、本来、経験・技能を有する職員に重点化するという閣議決定に基づいている。まだ支給は1度行ったきりであるため、見直しに当たっては、状況を鑑みて慎重に検討すべき。

### 【論点1】福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

### 現状・課題

第22回障害福祉サービス等報酬改定 検討チーム(R2.11.27) 資料1 抜粋

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1】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

第22回障害福祉サービス等報酬改定 検討チーム(R2.11.27) 資料1 抜粋

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、

「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

「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、

「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

「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。

### 【論点1】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(続き)

第22回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(11月27日)において、前述のとおり検討の方向性を示して、 ご議論をいただいた。また、第103回社会保障審議会障害者部会(11月30日)において、検討の状況をご報告し、 ご意見をいただいたところ。

福祉・介護職員等特定処遇改善加算は「新しい経済政策パッケージ(平成29年12月8日閣議決定)」に基づき、「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。」という趣旨により、障害福祉人材についても同様の処遇改善を行うために創設されたものである。このため、経験・技能のある職員について他産業と遜色のない賃金水準の実現を図りながら、福祉・介護職員の更なる処遇改善を行うとの趣旨は維持した上で、より柔軟な配分方法を可能とする観点から、介護報酬の議論における対応案と同様の配分ルールとしてはどうか。

【介護報酬における特定処遇改善加算の配分ルール(対応案)】 第194回(R2.11.26)介護給付費分科会 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・確保するというルールは維持しつつ、

平均の賃金改善額の配分ルールについて、<u>「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」とのルールは維持</u>した上で、<u>「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</u>こと

としてはどうか。

一方、福祉・介護職員等特定処遇改善加算について、事業所による柔軟な配分を可能にするという観点からは、障害福祉サービス等の独自の取扱いとして、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「職員分類の変更特例」を設けており、本特例の対象となる職員については通知において一定の例示を行っているところ、実際の運用としては、通知に示していない職種にも変更特例が適用されている事例があることから、このような届出事例を踏まえ、変更特例の対象となりうる職種をより幅広に例示し、より柔軟な取扱いが可能である旨分かりやすく周知することとしてはどうか。

### 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〈障害福祉人材の更なる処遇改善(特定処遇改善加算)

#### 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 デイサービス 加算率の設定 生活介護 居宅介護 A% В% C% 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 障害福祉 経験·技能 他 その他 の障害福祉 の職種 人材を

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 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〈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

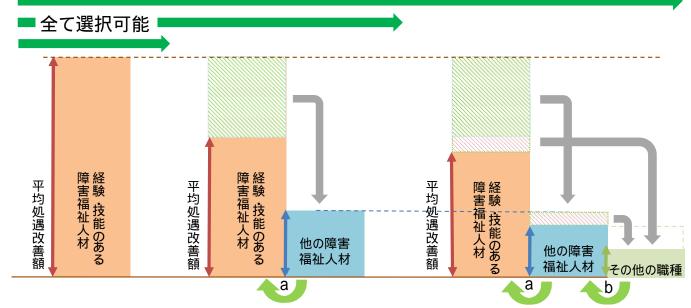
#### 平均の処遇改善額 ♦が、

- ・ 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
- ・ 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、 他の障害福祉人材 の2分の1を上回らないこと

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)

、、 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、 が と比べて低い場合は、柔軟な取扱いが可能



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)

### 福祉・介護職員等特定処遇改善加算における職員分類の変更特例の届出事例

福祉・介護職員等特定処遇改善加算創設時に、障害福祉サービス等に従事する職員の特性を考慮し、 事業所の裁量より、以下a、bの職員分類の変更特例を設けた。

### 特例a(「他の障害福祉人材」から「経験・技能のある障害福祉人材」への変更)

「他の障害福祉人材」に分類される職員であって、研修等で専門的な技能を身につけた勤続10年以上の職員について、「経験・技能のある障害福祉人材」に分類 することができる。

#### 【通知に記載されている例示】

強度行動障害支援者養成研修修了者	サービス管理責任者研修修了者
手話通訳士、手話通訳者、手話奉仕員、要約筆記者	児童発達支援管理責任者研修修了者
点字技能士、点字指導員、点字通訳者	サービス提供責任者研修修了者
盲ろう者向け通訳・介助員養成研修修了者	たんの吸引等の実施のための研修修了者
失語症者向け意思疎通支援者養成研修修了者	職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修修了者 など

#### 注:例示であるため、上記に限定されているわけではない。

#### 【通知の例示に無いが、実際に届出されている事例】

職種	該当職員の特性
生活支援員	相談支援従事者研修修了者
生活支援員	社会福祉主事資格取得者
児童指導員	教員免許資格取得者

出典:厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ

### 特例b(「その他の職種」から「他の障害福祉人材」への変更)

「その他の職種」に分類される職員であって、個別の障害福祉サービス等の類型ごとに必要となる専門的な技能によりサービスの質の向上に寄与している職員に ついて、「他の障害福祉人材」に分類することができる。ただし、賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る者の分類は変更できないものとする。

#### 【通知に記載されている例示】

職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修修了者	工賃・賃金の向上に寄与する職員
障害者の芸術文化活動を指導する職員	障害者 I T サポーター など
障害者のスポーツ活動を指導する職員	

注:例示であるため、上記に限定されているわけではない。

### 【通知の例示に無いが、実際に届出されている事例】

職種	該当職員の特性
管理者等	サービス管理責任者研修修了者
その他	産業カウンセラー資格取得者

出典:厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ

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 (障障祭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)

### 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。

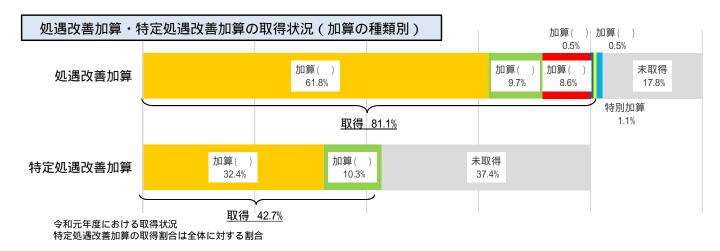
福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得している施設・事業所における経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者(常勤の者)の平均給与額について、平成31年と令和2年を比較すると21,540円の増となっている。

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()~()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)

給与等の引き上げの乳	[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



#### 1 特定処遇改善加算を配分した職員の範囲(複数回答)

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

上位4職種を掲載

#### 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%

#### 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~~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。

- ・「 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、「 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、「 福祉・介護職員以外の処遇改善」を認める。

#### 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、<u>17,250円の増</u>。 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 <u>福祉・介護職員</u>	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( )	<u>61.8%</u>	61.0%	+0.8%
加算( )	9.7%	10.8%	1.1%
加算( )	8.6%	9.2%	0.6%
加算( )	0.5%	0.9%	0.4%
加算( )	0.5%	0.9%	0.4%

#### 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( )~( )を取得している事業所の状況(特別集計)】

【加算(~)】	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	3 2 6 , 5 4 0 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%

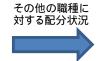
#### 福祉・介護職員以外の処遇改善の状況

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%



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()~()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。

### 【論点2】ハラスメント対策について

### 現状・課題

障害福祉サービス等に係る人材確保の観点から、職員が安心して働くことのできる職場環境・労働環境を整えることが重要である。

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法において、職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のために、雇用管理上の措置を講じることを事業主に義務付けているが、本年6月には、改正法が施行され、職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策が強化されている。

また、改正労働施策総合推進法も本年6月より順次施行されており、事業主に対し、職場におけるパワーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置を講じることが新たに義務付けられている。

介護給付費分科会においては、ハラスメント対策について、各介護サービス事業所等において適切な就業環境維持 (ハラスメント対策)を求めることについて運営基準等において規定することが議論されているところである。

### 論点

障害福祉サービス事業所等における適切な就業環境維持(ハラスメント対策)について、どのような方策が考えられるか。

### 検討の方向性

介護サービスでの検討状況を踏まえつつ、各障害福祉サービス事業所等において、適切な就業環境維持 (ハラスメント対策)を求めることについて、運営基準等において規定することとしてはどうか。

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

#### ○ハラスメント対策に関する事業主への義務付けの状況

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントについては男女雇用機会均等法において、職場におけるパワーハラスメントについては労働施策総合推進法において、 事業主に対して、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付けている。(パワーハラスメントの義務付けについて、大企業は令和2年6 月1日、中小企業は令和4年4月1日から施行(それまでは努力義務))
- ・職場関係者以外のサービス利用者等からのハラスメントに関しては、

セクシュアルハラスメントについては、指針において、男女雇用機会均等法(昭和47年法律第113号)において事業主に対して義務づけている雇用管理上の措置義務の対象に含まれることが明確化された(令和2年6月1日より)。

パワーハラスメントについては、法律による事業主の雇用管理上の措置義務の対象ではないものの、指針において、事業主が雇用管理上行うことが「望ましい取組」のとして防止対策を記載している(令和2年6月1日より)。

#### 職場におけるセクシュアルハラスメント

= 職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの又は当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの。

#### 職場におけるパワーハラスメント

= 職場において行われる 優越的な関係を背景とした言動であって、 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、 労働者の就業環境が害されるものであり、 から までの要素を全て満たすもの。

	H19.4.1 R 2.6.1 R4.4.1			4.1	
	セクシュアルハラスメント			雇用管理上の措置 ( 1)相談窓口の設置	
職場関係者から のハラスメント	パワー	大企業		雇用管理上	の措置を義務付け
	ハラスメント	中小企業		雇用管理上の措置を努力義務化	雇用管理上の措置を義務付け
職場関係者 以外のサービス 利用者等からの	以外のサービス セクシュアルハラスメント			雇用管理上の措置で ( 2)R2.6.1	
バラスメント (介護現場におけるバラスメント対策 の主な対象)	パワーハ	ラスメント			(3)について指針に明記アルの作成や研修の実施等

社保審 - 介護給付費分科会第 194回 (R2.11.26) 資料 8 より

### 論点

■ 介護事業者の適切な就業環境維持(ハラスメント対策)について、これまで予算上の対応を進めてきたが、対応を強化する観点からどのような方策が考えられるか。

### 対応案

■ 各介護サービス事業所等において、適切な就業環境維持(ハラスメント対策)を求めることについて、 運営基準等において規定してはどうか。

## (参考)

介護報酬における特定処遇改善加算の検討状況

< 第194回(R2.11.26)介護給付費分科会 資料8(抜粋)>

### 論点介護職員等特定処遇改善加算

### 論点

- 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。

### 対応案

- 特定処遇改善加算について、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の実現を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うとの趣旨は維持した上で、小規模事業者を含め事業所がより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、
  - ・ 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・確保するというルールは維持しつつ、
  - ・ 平均の賃金改善額の配分ルールについて、「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」とのルールは維持した上で、「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。

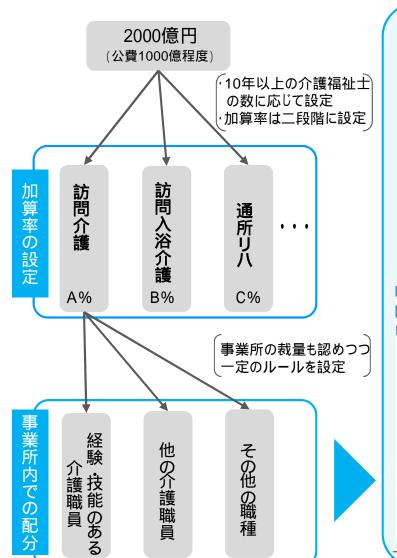
■ また、2019年度介護報酬改定に関する審議報告における、「経験・技能のある介護職員が多い事業所や職場環境が良い事業所をより精緻に把握する観点から、その方法について、今後検討することが必要」との指摘について、引き続き検討することとしてはどうか。

16

### 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、<mark>経験・技能のある職員に重点化</mark>を図りながら、<u>介護職員の更なる処遇改善</u>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<mark>柔軟な運用を認めること</mark>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。



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〈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

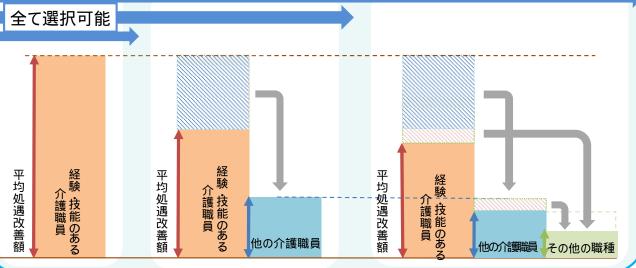
小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は合理的な説明を求める。

平均の処遇改善額彙が、

- ・ 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
- ・ 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、 その他の介護職員の2分の1を上回らないこと

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

、、、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、が と比べて低い場合は、柔軟な取扱いが可能

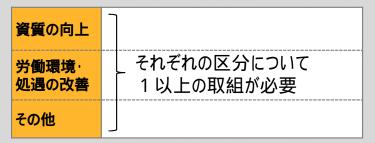


### 介護職員等特定処遇改善加算の算定要件

要件 1 介護職員処遇改善加算( )~ ( )のいずれかを算定していること

要件 **7** 

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 求めていない。



要件

介護職員処遇改善加算に基づ〈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

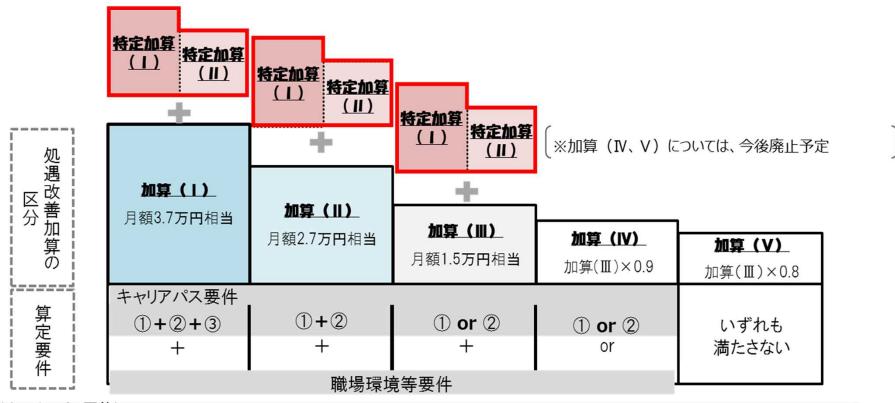
### 特定処遇改善加算のイメージ

#### <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	R <b>1 年度</b>			R <b>2 年度</b>
	サービス提供月	10 <b>月</b>	1月	3 <b>月</b>	6 <b>月</b>
算	( )	26.6%	28.3%	28.5%	31.7%
推定移率	( )	27.2%	30.4%	30.9%	33.8%
ه آه	合計	53.8%	58.7%	59.4%	65.5%

( )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。( に該当しない場合は 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( )	加算( )	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( )~( )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( )~( )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。

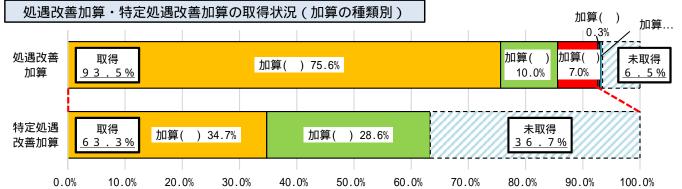
平均給与額(月給・常勤の者)	令和2年2月	平成31年2月	差額
<u>特定処遇改善加算( )~( )</u> を取得した 施設・事業所の <u>介護職員</u>	325,550円	307,430円	18,120円
特定処遇改善加算( <u>)~(</u> )を取得した 施設・事業所の <u>勤続年数10年以上の介護福祉士</u>	366,900円	346,160円	20,740円

- 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( )~( )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



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( )~( )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
    - 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。