

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

第43回 (R5.11.29)

資料 1

障害福祉分野の処遇改善について《論点等》

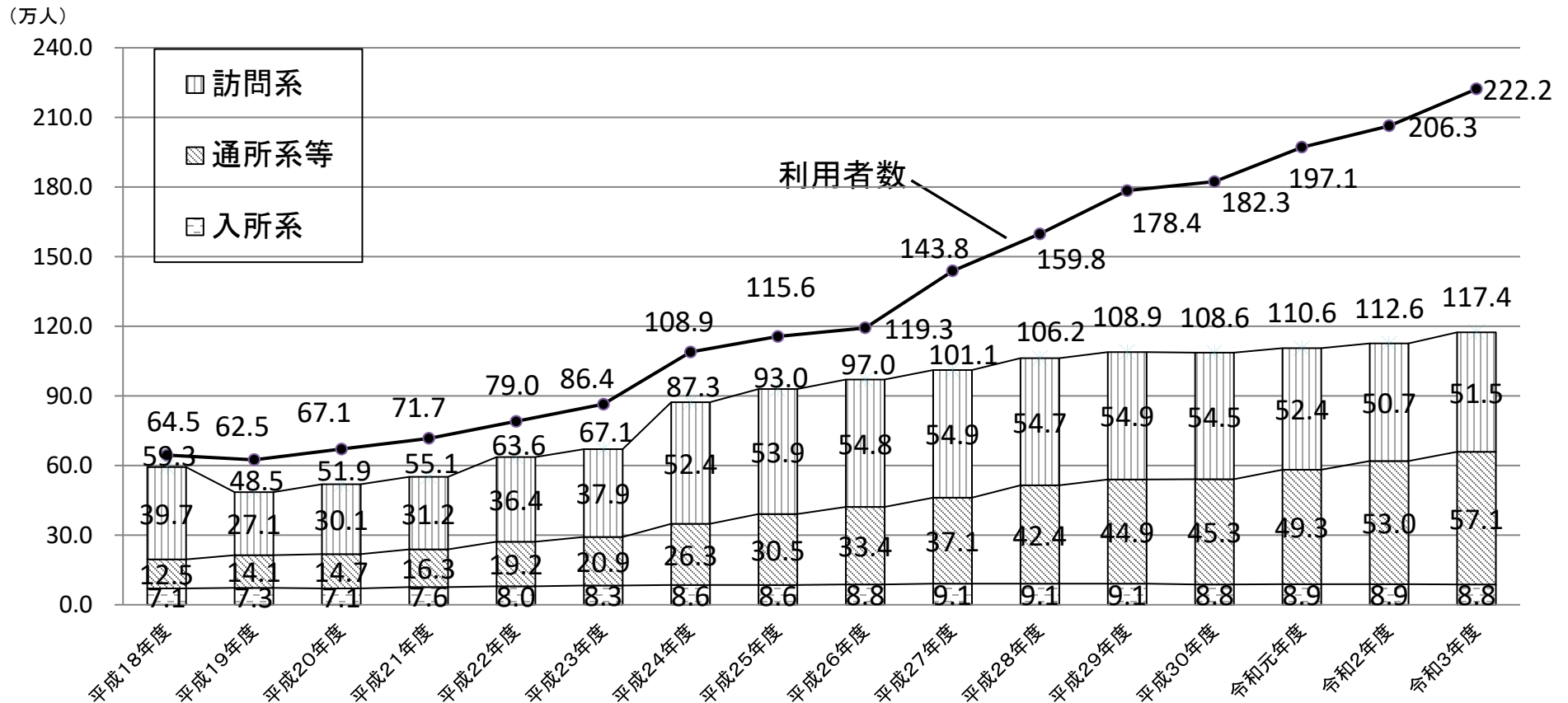
厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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15年間で3倍以上に増加している。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15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年度の数値は、回収率の割り戻しにより補正し推計したもの。平成30年度からは、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。

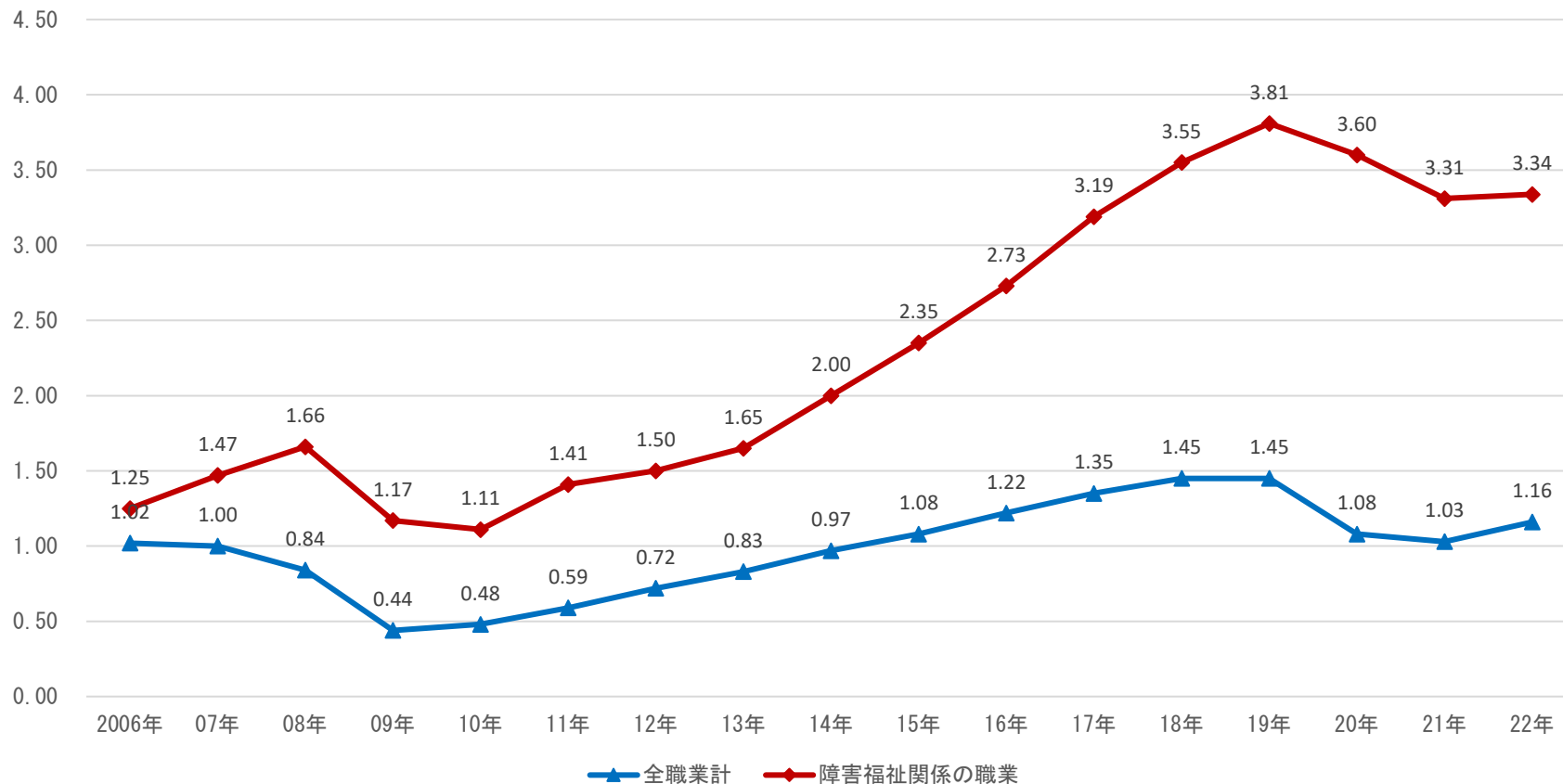
注2)従事者数及び利用者数は各年の10月1日現在の数値である。

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、年度によってサービスの新設・廃止があるため、年度間の比較には留意が必要。

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。
- 中央福祉人材センターによると、障害福祉分野を第一希望とする求職者の有効求人倍率は6.88（令和4年度実績）※注4



【出典】厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」により厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において作成。

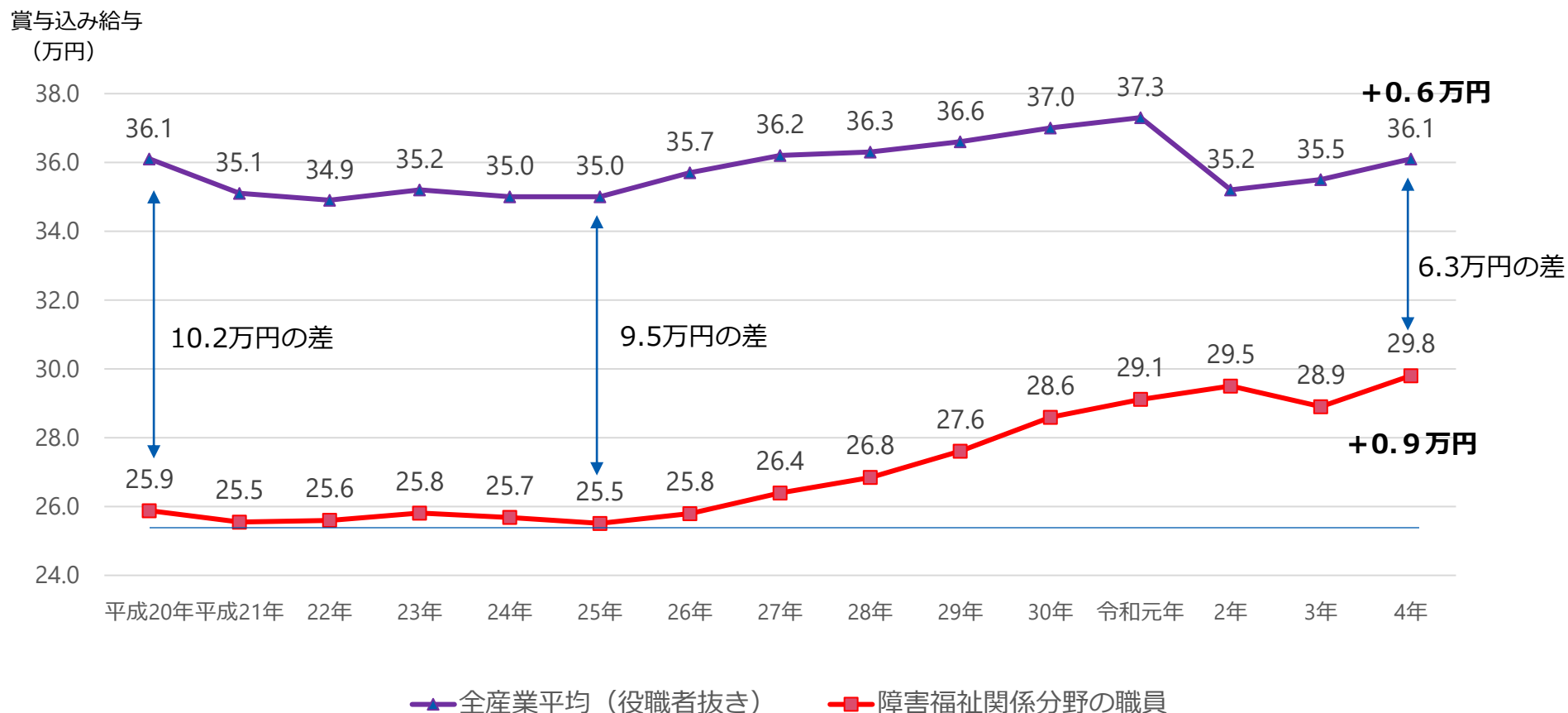
注1) 上記はパートタイムを含む常用の数値。常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

注2) 上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

注3) 「障害福祉関係の職業」は、2012年以前は「社会福祉専門の職業」の数値。2013年以降は、「社会福祉の専門的職業(保育士、福祉相談員等)」と「介護サービスの職業」を合計した数値。

注4) 「令和4年度 福祉分野の求人求職動向(福祉人材センター・バンク 職業紹介実績報告)」社会福祉法人 全国社会福祉協議会 中央福祉人材センター

賃金構造基本統計調査による障害福祉関係分野の賃金推移



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき障害福祉課において作成。

注1) 賞与見込み給与は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。

注2) 障害福祉関係分野の職員について、平成21年～令和元年は「保育士」、「ホームヘルパー」、「福祉施設介護員」を加重平均したもの。

令和2年～令和3年は「保育士」、「訪問介護従事者」、「介護職員（医療・福祉施設等）」を加重平均したもの。

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。）
- ⑦ 令和4年2月～令和4年9月：福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金（補正予算）
⇒ 令和3年度補正予算（令和3年11月の経済対策）において、福祉・介護職員の収入を3%程度引き上げるための措置。
（1人当たり月額平均0.9万円相当）
- ⑧ 令和4年10月：障害福祉サービス等報酬改定（臨時）
⇒ 経済対策に基づき、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を創設、引き続き収入を3%程度引き上げるための措置。△

処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

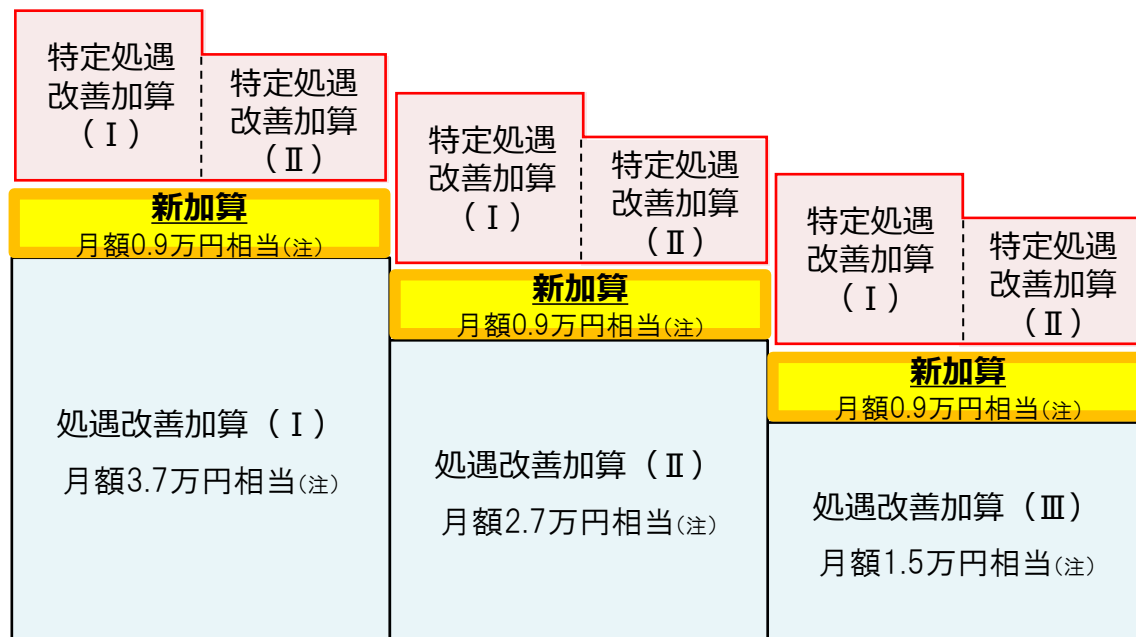
福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算

- 対象：福祉・介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員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。
 - 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
 - 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
 - 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は福祉・介護職員等のベースアップ等(※)の引上げに使用することを要件とする。
- ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

福祉・介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある障害福祉人材、②他の障害福祉人材、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
 - ※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、加算率を二段階に設定。
 - 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれか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、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

全体のイメージ



福祉・介護職員処遇改善加算

- 対象：福祉・介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
キャリアパス要件のうち、①+②+③を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①+②を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①or②を満たすかつ職場環境等要件を満たす

<キャリアパス要件>

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

※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。

<職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

〔注：事業所の総報酬に加算率（サービス毎の福祉・介護職員数を踏まえて設定）を乗じた額を交付。〕

障害保健福祉に関する令和5年度補正予算案の概要

【令和5年度補正予算案：365億円（デジタル庁一括計上予算を含む）】

【主な施策】

（1）障害福祉サービス事業所における福祉・介護職員の処遇改善 126億円

障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算に上乗せする形で、収入を2%程度（月額平均6,000円相当）引き上げるための措置を、令和6年2月から前倒しで実施するために必要な経費を都道府県に交付する。

（2）障害福祉等分野における食材料費・光熱水費高騰への支援 重点支援地方交付金の内数

物価高騰により苦しむ障害福祉サービス事業所・施設等（補装具事業者を含む。）への、重点支援地方交付金の活用を促進する。

（3）障害福祉分野へのICT・ロボットの導入等による生産性向上や経営の協働化等を通じた職場環境の改善 14億円

障害福祉分野における業務効率化及び職員の業務負担軽減を推進しながら、安全・安心な障害福祉サービスを提供できるよう、ICT・ロボットの導入等を支援する。また、人材の確保・経営の安定化に向けた障害福祉サービス事業所等による協働化のモデル事業を実施する。

（4）障害福祉分野における人材の確保を図る取組支援 4億円

都道府県等が行う障害福祉サービス等への研修会や専門的な相談員の派遣を通じた助言・指導等の支援、地域の実情に応じて緊急的に実施する障害福祉分野の総合的な人材確保対策の取組みに対する支援を行う。障害福祉事業所等サポート事業の円滑な実施に向け、都道府県等におけるサポートセンターの立ち上げ準備に必要な経費を支援する。

（5）社会福祉施設等の耐災害性強化、災害復旧への支援等 107億円

「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」に基づく障害者支援施設等に対する耐震化整備等の支援、国連・障害者の十年記念施設の自動火災報知器の機器更新、災害により被害を受けた障害者支援施設等の災害復旧への支援等を行う。

（6）障害者に対する就労支援の推進 8億円

障害者の働きやすい就労環境を整備するため、障害特性に応じたICT機器等の導入支援、生産設備の効果的な導入を支援するモデル事業、農福連携の更なる推進に向けたプラスαの取組を支援するモデル事業等を実施する。

令和5年度補正予算(案) こども家庭庁予算のポイント

◆補正予算(案)こども家庭庁予算総額 1,895億円

1. 「こども未来戦略方針」に基づく子育て支援のスピード感ある実行

1,433億円

- (1) 児童手当拡充に向けたシステム整備 232億円
- (2) こども誰でも通園制度(仮称)の本格実施に向けた試行的事業 91億円
- (3) こども誰でも通園制度(仮称)の創設に向けたシステム構築 25億円
- (4) 乳幼児健診等の推進 25億円
- (5) こどもの居場所づくり支援 13億円
- (6) 多様な支援ニーズへの対応 61億円

【こどもの貧困】

- ▶地域こどもの生活支援強化事業
- ▶こどもの生活・学習支援事業の拡充

【虐待防止】

- ▶アウトリーチ支援・宅食事業
- ▶こども家庭センター等におけるこどものSOSを受け止められる相談支援体制の整備

【障害児・医療的ケア児支援】

- ▶地域障害児支援体制強化事業の拡充
- ▶医療的ケア児等総合支援事業の拡充
- ▶医療的ケア児保育支援事業の拡充

- (7) こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革に向けた戦略的広報 6億円
- (8) 「新子育て安心プラン」に基づく保育の受け皿整備等 336億円
- (9) 放課後児童クラブの受け皿整備 21億円
- (10) 保育士等の処遇改善(特別会計) 620億円

(注) 補正予算(案)こども家庭庁予算総額には特別会計の予算620億円を含む。

(注) 計数は、億円単位未満を四捨五入している。

2. こども・子育て支援の推進

346億円

- (1) 地域少子化対策重点推進交付金 90億円
- (2) こどもデータ連携に係る実証事業 5億円
- (3) 保育の人材確保に向けた「保育士修学資金貸付等事業」 41億円
- (4) ひとり親家庭等のこどもの食事等支援事業 25億円
- (5) ひとり親家庭等に対するワンストップ相談体制強化事業 2億円
- (6) 児童養護施設退所者等に対する自立支援資金貸付事業 3億円
- (7) 児童福祉施設や障害児施設等の施設整備 62億円
- (8) 障害児支援事業所における福祉・介護職員の処遇改善 42億円

3. こども政策DXの推進

93億円

- (1) 母子保健デジタル化実証事業 8億円
- (2) 保育所等におけるICT化推進等事業 29億円
- (3) 児童相談所等における業務効率化・ICT化推進事業 20億円
- (4) こども政策DXの実現に向けた実証事業 10億円

4. 性被害防止といじめ防止対策の強化

24億円

- (1) 教育、保育等の場における性被害の防止等の取組の促進 1億円
- (2) 保育所等における性被害防止対策に係る設備等支援 19億円
- (3) 学校外からのアプローチによるいじめ解消の仕組みづくりに向けた手法の開発・実証 4億円

障害福祉分野の処遇改善に係る論点

論点 1 処遇改善加算の一本化等について

論点 2 処遇改善加算の対象サービスについて

【論点1】 処遇改善加算の一本化等について

現状・課題

- 福祉・介護職員の処遇改善に係る取組については、令和4年10月に臨時の報酬改定を行い、障害福祉職員の収入を3%程度（月額平均9,000円相当）引き上げるため、介護保険と同様に、「福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算」を創設するなど、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。

これにより、現在、3種類の加算が存在している。

- ① 福祉・介護職員処遇改善加算
 - ② 福祉・介護職員等特定処遇改善加算
 - ③ 介護職員等ベースアップ等支援加算
- これらの加算については、依然として、事務作業の煩雑さ、制度の複雑さ、職種間の賃金バランス等を理由に取得していない事業所が一定数あり、とりわけ「②特定処遇改善加算」の取得率は6割台にとどまっている。
 - また、令和6年度の報酬改定に向けて、介護保険においては、介護の現場で働く方の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用いただき、現場で働く方に届くようにする観点から、処遇改善加算の一本化等を検討している。

【論点1】 処遇改善加算の一本化等について

検討の方向性

- 障害福祉サービスにおいても、介護保険と同様、
 - ・ 事業者の、賃金改善や申請に係る事務負担を軽減する観点
 - ・ 利用者にとってわかりやすい制度とし、利用者負担の理解を得やすくする観点
 - ・ 事業所全体として、柔軟な事業運営を可能とする観点

から、例えば、3加算全ての最上位区分を取得している事業所の加算率が一本化前後で同一になるよう、現行の各加算・区分の要件及び加算率を組み合わせる形で段階を設けた上で、一本化を行うことを検討してはどうか。

※1 具体的には、以下のような対応を想定。

- ・ 現行3加算それぞれで異なっている職種間賃金配分ルールについては、「福祉・介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、事務所内で柔軟な配分を認める」に統一する
- ・ ベースアップ等要件については、ベースアップ等に充てる割合を見直しつつ、一本化後の新加算全体に適用する
- ・ 職場環境等要件の見直し（詳細は、次ページを参照）

※2 現行の加算を取得している事業所がスムーズに新加算を取得できるように配慮する。
そのため、賃金改善方法の変更等の対応が必要な事業所のため、一定の経過措置期間を設けることを検討してはどうか。

【論点1】 処遇改善加算の一本化等について

検討の方向性

- 障害福祉分野の現場で働く方の確保に向けて、新規人材の確保、適切な業務分担の推進、やりがいの醸成・キャリアアップを含めた離職防止など、職場環境等要件に基づく取組について、より実効性のあるものとしていく観点から、以下の見直しを行うことを検討してはどうか。
 - ・ 職場環境等要件として、取り組むべき項目数（※）を増やす
（※）処遇改善加算は24項目中1以上、特定処遇改善加算は区分ごとに1以上
 - ・ 現行の特定処遇改善加算の「見える化要件」について、職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める旨を明確化
 - ・ 年次有給休暇取得促進の取組内容を具体化（上司等からの声かけ・業務の属人化の解消等）
 - ・ 職場環境等要件のうち、生産性向上及び経営の協働化に係る項目を拡充

福祉・介護職員の処遇改善に関する加算等の取得状況

(論点1 参考資料①)

年度	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	サービス提供月	4月	10月	4月	10月	4月	10月	4月		
福祉・介護職員 処遇改善加算		81.1%	81.8%	82.8%	83.1%	84.0%	84.4%	85.3%	86.0%	86.5%
福祉・介護職員等 特定処遇改善 加算(※1)	—	—	40.4% (33.1%)	54.9% (45.5%)	56.4% (46.9%)	60.3% (50.7%)	60.7% (51.3%)	62.9% (53.6%)	63.6% (54.7%)	66.8% (57.7%)
福祉・介護職員等 ベースアップ等支 援加算(※1)	—	—	—	—	—	—	—	—	63.5% (54.6%)	84.2% (72.9%)

(出典) 国民健康保険連合会において障害福祉サービス費等の報酬の支払いが行われた実績データにより算出した事業所割合。

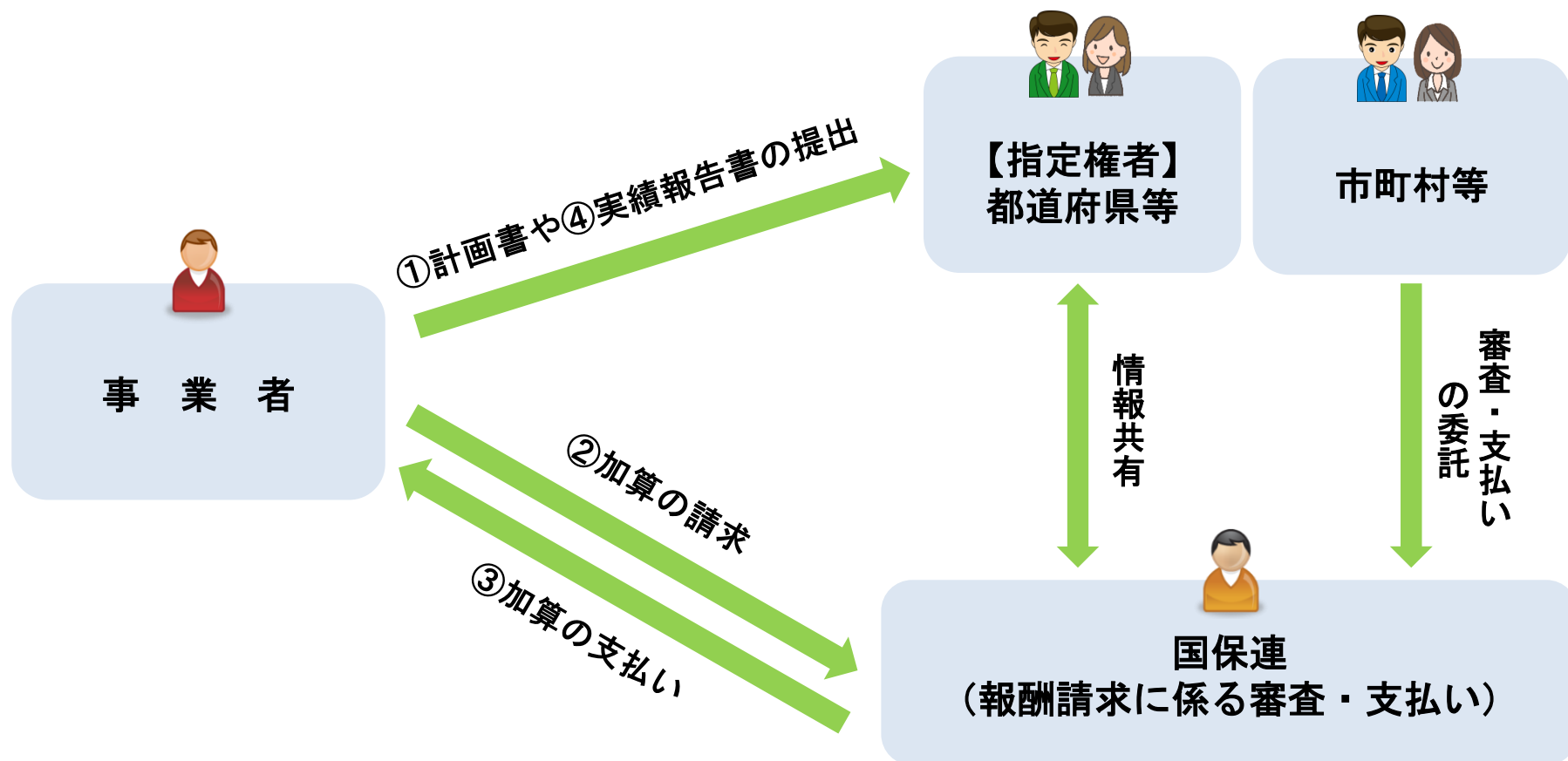
※1 処遇改善加算の取得が要件のため、処遇改善加算を取得している事業所数に占める割合を記載(対象サービスの全請求事業所数に占める割合を括弧書き)。

※2 福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金(令和4年2月～9月)については、交付対象に該当する事業所に対する交付割合は78.1%

(福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金の交付事業所数(各都道府県国民健康保険連合会「交付額一覧」に基づき障害福祉課で集計)を、令和4年2月サービス提供分の処遇改善加算(I～III)の請求事業所数(国民健康保険連合会の集計表より障害福祉課で集計)で除した割合。)

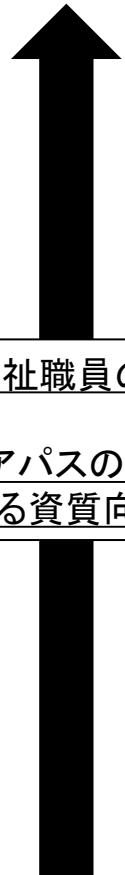
なお、福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金の交付事業所数を、令和4年2月サービス提供分の障害福祉サービス等報酬の請求事業所数(国民健康保険連合会の集計表より障害福祉課で特別集計)で除した割合は、65.8%。

○「処遇改善加算」・「特定処遇改善加算」「ベースアップ等支援加算」について、処遇改善計画書と実績報告書の提出を求め、処遇改善のための加算額が確実に職員の処遇改善に充てられることを担保している。



処遇改善に係る新加算の考え方について (イメージ)

- 現行の3つの加算では、質の高い障害福祉サービスを確保しつつ、今後ますます増大する障害福祉ニーズに対応する観点から、基本的な待遇改善・ベースアップ等による障害福祉職員の安定的な確保を図るとともに、更なる資質向上のためキャリアパスの構築等への取組を推進してきた。
- 3つの加算を一本化する場合には、こうした考え方を踏襲することとしてはどうか。



- 障害福祉職員の安定的な確保
- キャリアパスの構築を通じた更なる資質向上

④事業所内の経験・技能のある職員を充実

③総合的な職場環境改善による職員の定着促進

②資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備

①障害福祉職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等

現行の3加算の要件との関係について

(論点1 参考資料④)

- ①～④の考え方に現行の3加算の要件を当てはめると以下のようになるのではないか。
 ①:黄色 ②:薄緑 ③:水色 ④:青

1. 処遇改善加算(2012年改定～)

※ 加算率は生活介護のものを例示として記載。

ア. 職場環境等要件	職場環境等要件から1以上の取組を実施	加算Ⅲ 1.8%	加算Ⅱ 3.2%	加算Ⅰ 4.4%
イ. キャリアパス要件	任用要件と賃金体系を整備又は研修の実施又は研修の機会を確保			
	任用要件と賃金体系を整備及び研修の実施又は研修の機会を確保 資格等に応じた昇給や定期昇給等の仕組みを設ける			

2. 特定処遇改善加算(2019年10月～)

ア. 賃金改善要件	グループごとの配分ルール	加算Ⅱ 1.3%	加算Ⅰ 1.4%
	月額8万円改善 又は改善後賃金年額440万円以上が1人以上		
イ. 処遇改善加算要件	処遇改善加算(Ⅰ～Ⅲのいずれか)を取得		
ウ. 職場環境等要件	職場環境等要件から複数の取組を実施		
エ. 見える化要件	HP掲載等を通じた見える化		
オ. 配置等要件	福祉専門職員配置等加算(一部サービスは特定事業所加算の取得)		

3. ベースアップ等支援加算(2022年10月～)

ア. ベースアップ等要件	賃金改善の合計額の3分の2以上をベースアップ等(基本給又は毎月の手当)	1.1%
イ. 処遇改善加算要件	処遇改善加算(Ⅰ～Ⅲのいずれか)を取得	

特定処遇改善加算の事業所内配分ルールを柔軟化した場合の書類の簡素化イメージ

計画書（記入部分全5ページ中の3ページ目）

（論点1 参考資料⑤）

4 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の要件について

(1) 特定加算のグループごとの配分要件

・ 4(1)では以下の要件を確認しており、オレンジ色が「×」となる場合、加算取得の要件を満たしていない。

V 経験・技能のある障害福祉人材(A)の特定加算による平均賃金改善額が他の障害福祉人材(B)の平均賃金改善額より高いこと(A>B)
(ただし、障害福祉人材間で経験・技能に明らかな差がない場合など、(A)を設定できない場合は、この限りではない。⇒4(2)に記入)

VI 他の障害福祉人材(B)の特定加算による平均賃金改善額がその他の職種(C)の平均賃金改善額の2倍以上であること(B≥2C)
(ただし、その他の職種(C)の平均賃金が他の障害福祉人材(B)の平均賃金を上回らない場合はこの限りではない)

VII 特定加算による賃金改善の対象とするその他の職種(C)の改善後の賃金が月額440万円を上回らないこと

VIII (A)の職員のうち、特定加算を申請する事業所数につき1人以上は、賃金改善額が月額平均8万円以上又は改善後の賃金が月額440万円以上であること

② 特定加算による平均賃金改善額	経験・技能のある障害福祉人材(A)	他の障害福祉人材(B)	その他の職種(C)	要件V要件VI
(ア) 特定加算による賃金改善を実施する範囲 ※加算の配分対象とするグループに必ずチェック(✓)すること	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
(イ) 一月当たりの常勤換算職員数(見込数)	14.3 人	42.5 人	144.0 人	<input checked="" type="checkbox"/>
(ウ) 特定加算による賃金改善額のグループごとの配分比率 ※法人で設定する。特定加算による平均賃金改善額の比率	1.1 :	1.0 :	0.5 :	<input checked="" type="checkbox"/>
(エ) 要件を満たす特定加算による平均賃金改善額(月額)	4,751 円	4,319 円	2,160 円	<input checked="" type="checkbox"/>
(オ) 配分比率の要件を満たす賃金改善額の総額(年額)	(815,308 円)	(2,202,833 円)	(3,731,859 円)	<input checked="" type="checkbox"/>
(カ) BとCの平均賃金の見込額(月額) ※B≥2Cを満たさない場合のみ記入				<input type="checkbox"/>
(キ) 特定加算による賃金改善の対象とするその他の職種(C)のうち、改善後の賃金が最も高額となる者の賃金の見込額(年額)		4,200,000 円		<input type="checkbox"/>
(ク) 経験・技能のある介護職員(A)のうち賃金改善額が月額平均8万円以上又は改善後の賃金が月額440万円以上となる者の数		6 人		<input type="checkbox"/>
(ケ) 本計画書(別紙様式2-3)で特定加算の取得を届け出た事業所数		6 所		<input type="checkbox"/>

(二) 「月額平均8万円の処遇改善又は改善後の賃金が月額440万円以上となる者」を設定できない場合その理由

小規模事業所等で加算額全体が少額であるため。

職員全体の賃金水準が低く、直ちに月額平均8万円等まで賃金を引き上げることが困難であるため。

月額平均8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層や役職にある者に求められる能力や処遇を明確化することが必要であり、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要するため。

その他()

※(カ)及び(キ)には、処遇改善加算、特定加算、ベースアップ等加算による賃金改善額を含む金額を記入し、(ク)の後半部分(改善後の賃金が440万円以上)も同様の方法でカウントすること。ただし、(ク)の前半部分(月額8万円以上の改善)については、特定加算による賃金改善額のみで判断すること。

(2) 賃金改善を行う賃金項目及び方法

賃金改善の期間：令和 5 年 4 月 ~ 令和 6 年 3 月 (12 か月)

経験・技能のある障害福祉人材(A)の考え方

① サービス管理責任者、サービス提供責任者、心理指導担当職員として勤続10年以上の者

② 福祉・介護職員(直接処遇職員)のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士のいずれかの資格を有する者で勤続10年以上の者

③ 強度行動障害支援者養成研修を修了した者で勤続10年以上の者(職員分類の変更特例を適用)

※勤続年数については、(令和5年1月1日)における実務経験を念める

(4)(1)で(A)にチェック(✓)がない場合その理由()

賃金改善を行う給与の種類

基本給 手当(新設) 手当(既存の増額) 賞与 その他 ()

具体的な取組内容

(当該事業所において賃金改善内容の根拠となる規則・規程)

就業規則の見直し 賃金規程の見直し その他 ()

(賃金改善に関する規定内容) ※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を抜き出すこと。資格・手当等を含めて賃金改善を行う場合、その旨を記載。

○ 特定処遇改善加算手当の新設(引き上げ幅は、年齢、資格、経験、技能、勤務成績等を考慮して各人ごとに決定)

特定処遇改善加算手当の額を次のとおりとする。

経験・技能のある障害福祉人材 月額 ○○○○~○○○○円

他の障害福祉人材 月額 ○○○○~○○○○円

その他の職種 月額 ○○○○~○○○○円

※前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を下線とするなど明確にすること。

(上記取組の開始時期) 令和 3 年 4 月 (実施済 予定)

- 水色の項目が手入力となっている。
- 現行の事業所内配分ルールに基づき、**経験・技能のある障害福祉人材(A)・他の障害福祉人材(B)・その他の職種(C)**という区分ごとの、
 - ▶ 常勤換算職員数(②(イ))
 - ▶ 賃金改善額の配分(②(ウ))
 を、計画書に記載する必要がある。
- 特に、
 - ✓ (A) (B) (C)に職員を区分し、
 - ✓ 事業所内配分ルールの中で実際の賃金改善額の配分を決定すること
 の負担が大きいとの声がある。
- 仮に、職種間配分ルールを柔軟化すれば、様式上、赤枠の項目を削ることができ、事業所の事務負担軽減に繋がる。

「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。

- ・ 福祉・介護職員処遇改善加算 : 以下のうちから**1つ以上**取り組んでいる必要
- ・ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算 : 以下の**6つの区分から3つの区分を選択し、それぞれ1つ以上**取り組んでいる必要

入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ・ 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 ・ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ・ 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働きながら介護福祉士等の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等 ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・ エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入 ・ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ・ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員が正規職員への転換の制度等の整備 ・ 有給休暇が取得しやすい環境の整備 ・ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施 ・ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ・ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 ・ 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 ・ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備 ・ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの構成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ・ 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ・ 支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

【論点2】 処遇改善加算の対象サービスについて

現状・課題

- 処遇改善加算等の対象は、以下に掲げるサービスに従事する福祉・介護職員とされている。

(対象サービス)

介護給付：居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、生活介護、施設入所支援、短期入所、療養介護

訓練等給付：自立訓練（機能訓練、生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援（A型、B型）、共同生活援助

障害児支援にかかる給付：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、
障害児入所施設（福祉型、医療型）

(対象職種)

ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、保育士、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員等

- 「就労定着支援」及び「自立生活援助」については、平成30年度に施行された「訓練等給付」のサービスであり、現在、処遇改善加算等の対象となっていない。
- また、令和7年10月から「就労選択支援」が、新たなサービスとして「訓練等給付」に加わることとなる。

検討の方向性

- 就労定着支援の就労定着支援員、自立生活援助の地域生活支援員、就労選択支援の就労選択支援員は、現在対象となっているサービスに従事する職種と同様の業務を担っていることから、処遇改善加算等の対象とすることを検討してはどうか。

就労定着支援員（就労定着支援）

一般就労した障害者の就労に伴う日常生活及び社会生活上の課題に対し、訪問等により支援を行う。

地域生活支援員（自立生活援助）

居宅において単身で生活する障害者につき、定期的な巡回や随時通報を受けて訪問等により支援を行う。

就労選択支援員（就労選択支援）

就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者に対し、作業場面等を活用した状況把握等を行うことにより、本人の希望、能力等に合った選択を支援する。

関係団体ヒアリングにおける主な意見①

No	意見の内容	団体名
1	○処遇改善加算は、基本報酬の引き上げ又は、仕組みの簡略化を図り、更なる賃金上昇を行っていく必要がある。	日本肢体不自由児療護施設連絡協議会
2	○保育や介護に人が集まるよう給与、処遇面での改善が図れるようにする必要がある。	日本肢体不自由児療護施設連絡協議会
3	○福祉・介護職員処遇改善加算と福祉・介護職員等特定処遇改善加算、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を一本化するとともに、処遇改善加算を更に拡充して頂きたい。併せて、待遇格差につながる事業種別・職種間の不均衡や煩雑な事務作業が生じないように、配分方法等を事業所の裁量に任せる仕組みとして頂きたい。	全国社会就労センター協議会
4	○社会福祉事業と他企業間での賃金格差等があり、構造的な改革（基本報酬のアップ）が必要。	全国地域で暮らそうネットワーク （同旨：全国地域生活支援ネットワーク）
5	○福祉・介護職員処遇改善加算について、障害福祉サービス事業所である国立病院機構病院を対象とすることを検討していただきたい。	国立病院機構
6	○今後の検討課題として、「介護給付・訓練給付サービス」を個々の障害状況に応じた給付を受けることにある。障害のある方は家族介護と併行して居宅（重度訪問）介護を利用しての生活となるが、会員調査では、障害福祉サービスの利用に関し、利用日数・時間が少ない土日の利用ができない等、介護人材の不足が挙げられた。	全国肢体不自由児者父母の会連合会
7	○特に重度で医療的ケアのある方が障害福祉サービスを十分に利用できる専門的なスキルをもつ訪問介護事業所と人材が不足していることは明らかであるため、人件費を報酬単価で決める現制度の改正に視点をあて人に対する評価とすることを求める。	全国肢体不自由児者父母の会連合会
8	○障害のある方は、在宅で家族介護と併行し居宅介護・重度訪問介護を利用しての生活となりますが、全肢連会員調査では、障害福祉サービスの利用に関し、地域の実情として利用日数・利用回数が少ない、土日の利用ができないなどの声が寄せられ、要因として介護人材の不足と運営事業所の不足が上げられています。	全国肢体不自由児者父母の会連合会
9	○福祉・介護職員処遇改善加算および福祉・介護職員等特定処遇改善加算の「障害者支援施設が行う日中活動系サービスに係る例外的な取扱い」に基づく、加算率の維持と継続は、変則勤務ができる職員の確保や質の高いサービスの持続につながる。	全国身体障害者施設協議会
10	○施設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・定着することができるよう、必要な財源確保をお願いしたい。また、申請や実績報告の簡略化等の事務の簡素化と、将来的には特定処遇改善加算と福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の一本化を検討していただきたい。	全国身体障害者施設協議会
11	○管理職は特に年数では質が評価できない現状を踏まえ、他業種からの転職を視野に入れた加算制度の検討が必要。	全国地域生活支援ネットワーク
12	○医療型障害児入所施設及び療養介護事業所の職員給与は法人の経営努力だけでは対応することが困難であることから基本報酬を大幅に引き上げ、職員給与の引き上げを行える環境にすることと、障害福祉に従事する福祉職・看護職の人材確保に向けた取り組みを一層強化することを求める。	日本重症心身障害福祉協会

関係団体ヒアリングにおける主な意見②

No	意見の内容	団体名
13	○障害福祉分野の福祉・介護職員の賃金の状況について産業計と比較すると、平均勤続年数が短く、賞与込み給与も低くなっているため、処遇改善により人材確保を図ることを求める。	日本ALS協会
14	○給与アップに努めている事業所には加算をすることを求める。	日本ALS協会
15	○働きやすい環境や労働条件の整備、キャリアアップや報酬体系の改善など、介護職の働き手を増やすための具体的な施策の検討が必要。特に若者を含む新たな労働力を確保するために、介護職の魅力を広くPRし、意識啓発を行う必要がある。	全国自立生活センター協議会
16	○3種類の処遇改善加算の手続きは、それぞれ大変で、資料もたくさん必要。事務の負担はあるが評価されない。人件費に活用するための手続きであるなら申請の際、事業所に誓約書を書くようにしてはどうか。	全国自立生活センター協議会
17	○障害福祉サービスに従事している職員の給与は、経営実態調査等で一般の企業と比べて低い実態があり、契約職員パート職員、アルバイト職員が常勤換算を確保するために雇用されている実態がある。	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
18	○持続可能な制度としていくためには、何よりも障害福祉に係る人材の確保が喫緊の課題。安定した給与体系を確立しつつ働く人が継続して従事できる職場となる事が重要。	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
19	○報酬構造を簡素化する事が必要。（加算の仕組みを少なくするなど） ○処遇改善加算の仕組みの見直し。	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
20	○人材不足が深刻化するなかで、特に居宅介護は顕著であり、通所、入所も確保した人員で利用制限（定員減の受入）をかけながら事業運営を行っている現状がある。このため、抜本的な報酬額の見直しが必要と考える。	日本身体障害者団体連合会
21	○人材確保と同様に、人材のスキルアップを持つことができない、過度の勤務によるアウトバーン等離職者が多いことは大きな問題と考える。このため、事業種別によっては直接雇用から登録制や派遣等柔軟に雇用できるシステムの構築も必要と考える。また、優秀な人材確保の観点からも給与水準の引上げ（一般企業の平均的な水準まで）が必要	日本身体障害者団体連合会
22	○業務経験を積んだ人材の流出を防ぐための対策として、育成の過程において、段階的な資格制度を設け、経験年数や講習受講による評価ではなく、資格試験による能力評価に応じた段階的な報酬の検討もあり得ると考える。	日本身体障害者団体連合会
23	○同行援護のような不定期な労働に従事する労働者が、所得制限に縛られず勤務できるよう、扶養にかかる所得制限の緩和についての検討も必要と考える。	日本身体障害者団体連合会
24	○処遇改善加算、特定処遇改善加算、ベースアップ加算による更なる処遇改善を行うとともに、事業者が確実に賃上げを行うことを前提に、仕組みを簡素化するとともに、対象職種や分配方法等について法人裁量の範囲を拡大する。	日本知的障害者福祉協会

関係団体ヒアリングにおける主な意見③

No	意見の内容	団体名
25	○有資格者の雇用率を要件とする加算（雇用率35%以上の加算（Ⅰ）と25%以上の加算（Ⅱ））と、生活支援員のうち常勤職員が75%以上または勤続3年以上の常勤職員が30%以上を要件とする加算（Ⅲ）の併給を可能とする仕組みとする。	日本知的障害者福祉協会
26	○民間企業の昇給、物価の高騰が進む中で、人材を確保し、将来に向けて育成ができるよう、基本報酬の引き上げを要望する。また、処遇改善の制度は、複雑で事務工数の負担も大きいため、基本報酬に組み込んで頂きたい。	日本自閉症協会
27	○物価高騰の影響を踏まえ、各種サービスの基本報酬や加算の見直し、及び必要な財政措置を講じられたい。障害福祉サービス等報酬改定においても、看護職員の処遇改善が可能となるよう、診療報酬の「看護職員処遇改善評価料」と同様の措置を講じられたい。	日本看護協会
28	○処遇改善関連加算の一本化と、書式の簡素化を介護同様に障害福祉でも対応を検討頂きたい。	全国介護事業者連盟
29	○定着支援事業（今後創設される就労選択支援事業も含め）を処遇改善加算の対象として頂きたい。また、申請等について一層の簡素化と加算の統合など検討して頂きたい。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
30	○3種類の処遇改善加算の一本化（簡素化）。昇給の仕組みがあれば、分配方法、対象は事業者委ねる	DPI日本会議
31	○障害福祉の質を向上させ、それを支える質の高い人材を確保するためには、まずは我が国の障害者施策予算のGDP比1.1%という水準を、OECDの平均の2.0%を超える水準まで公費支出を引き上げるべきである。	きょうされん
32	○慢性的な職員不足を解消するために、全産業の平均給与（厚労省調査）に匹敵する給与水準を念頭に、基本報酬を抜本的に引き上げるべきである。	きょうされん
33	○職員の人件費補填として処遇改善加算、ベースアップ加算等を加算とするのではなく、基本報酬に含み増額し、請求業務を簡素化すべきである。	きょうされん
34	○看護職員の報酬を医療機関や介護施設と同等に支払えるように、それぞれの加算額を増額。 ○無資格者の看護師資格取得を推進する人材育成の制度の創設。	全国重症児者デイサービス・ネットワーク
35	○国家資格である公認心理師を含め保育士、社会福祉士等を実習指導者として配置し、実習生やインターンシップの積極的な受け入れを行っている事業所に対し、新たな加算を創設することが必要であると考え。	日本発達障害ネットワーク

参 考 資 料

**(令和5年度補正予算(案)のうち
障害福祉分野における処遇改善等関係)**

(1) 障害福祉サービス事業所における福祉・介護職員の処遇改善

施策名：障害福祉サービス事業所における福祉・介護職員の処遇改善

① 施策の目的

春闘における賃上げに対し、介護業界の賃上げが低水準であることを踏まえ、必要な障害福祉人材を確保するため、令和6年の民間部門における春闘に向けた賃上げの議論に先んじて、障害福祉職員の更なる処遇改善を行う。

② 対策の柱との関係

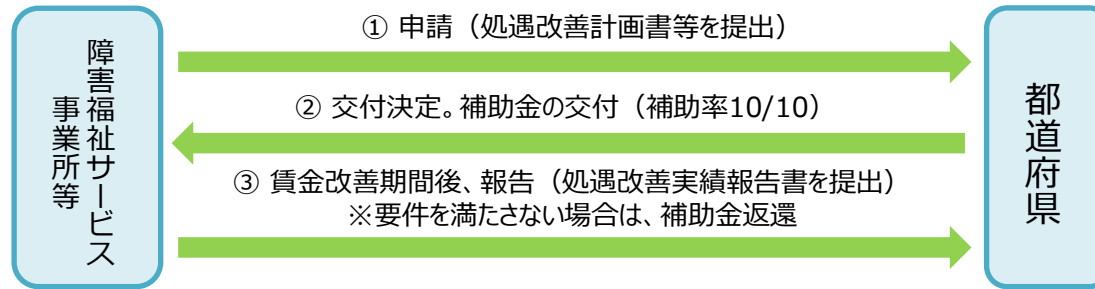
I	II	III	IV	V
	○		○	

③ 施策の概要

障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算に上乗せする形で、収入を2%程度(月額平均6,000円相当)引き上げるための措置を、令和6年2月から前倒しで実施するために必要な経費を都道府県に交付する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

- 対象期間 令和6年2月～5月の賃金引上げ分(以降も、別途賃上げ効果が継続される取組みを行う)
- 補助金額 対象障害福祉サービス事業所等の福祉・介護職員(常勤換算)1人当たり月額平均6,000円の賃金引上げに相当する額。対象サービスごとに福祉・介護職員数(常勤換算)に応じて必要な交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給。
- 対象職種 福祉・介護職員(事業所の判断により、他の職員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。)



※上記のほか、補助金の申請・支払い等の事務に対応するため、国・都道府県の事務費等を確保

⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

障害福祉人材の他産業への流出を防ぎ、必要な障害福祉人材の確保に繋がる。また、障害福祉職員の賃金が改善されることで、日本全体の成長と分配の好循環、持続的賃上げに貢献する。

障害児支援事業所における福祉・介護職員の処遇改善

令和5年度補正予算案

42億円

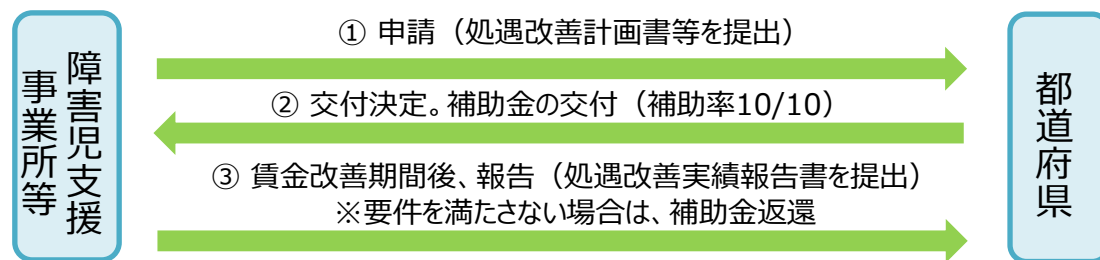
1 事業の目的

春闘における賃上げに対し、介護業界の賃上げが低水準であることを踏まえ、必要な障害福祉人材を確保するため、令和6年の民間部門における春闘に向けた賃上げの議論に先んじて、障害福祉職員の更なる処遇改善を行う。

2 事業の概要・スキーム

障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算に上乘せする形で、収入を2%程度（月額平均6,000円相当）引き上げるための措置を、令和6年2月から前倒しで実施するために必要な経費を都道府県に交付する。

- 対象期間 令和6年2月～5月の賃金引上げ分（以降も、別途賃上げ効果が継続される取組みを行う）
- 補助金額 対象障害福祉サービス事業所等の福祉・介護職員（常勤換算）1人当たり月額平均6,000円の賃金引上げに相当する額。対象サービスごとに福祉・介護職員数（常勤換算）に応じて必要な交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給。
- 対象職種 福祉・介護職員（事業所の判断により、他の職員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。）



※上記のほか、補助金の申請・支払い等の事務に対応するため、都道府県の事務費等を確保

3 実施主体等

都道府県

4 補助率

国 10/10

(3) 障害福祉分野へのICT・ロボットの導入等による生産性向上や経営の協働化等を通じた職場環境の改善

障害保健福祉部
障害福祉課
(内線3091)

施策名：障害福祉分野のロボット等導入支援事業

令和5年度補正予算案 7.3億円

① 施策の目的

障害福祉の現場におけるロボット技術の活用により、介護業務の負担軽減、労働環境の改善、生産性の向上等を通じて安全・安心な障害福祉サービスの提供等を推進する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
			○	

③ 施策の概要

障害者支援施設等が介護負担軽減、労働環境の改善、生産性の向上等を図るため、ロボット等の導入費用、及び導入を促進するための体験会(好事例の情報提供や試用等の機会の提供)の開催や、業務の課題分析等のためのコンサルティング費用について財政支援を実施する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

【実施主体】

都道府県、指定都市、中核市

【補助率】

- 施設等に対する導入支援
国1/2 都道府県、指定都市、中核市1/4 事業所1/4
- 都道府県等による導入促進(体験会・コンサル等)
国1/2 都道府県、指定都市、中核市1/2

【導入支援の補助対象機器】

日常生活支援における、移乗介護、移動支援、排泄支援、見守り・コミュニケーション、入浴支援のいずれかの場面において利用するロボット

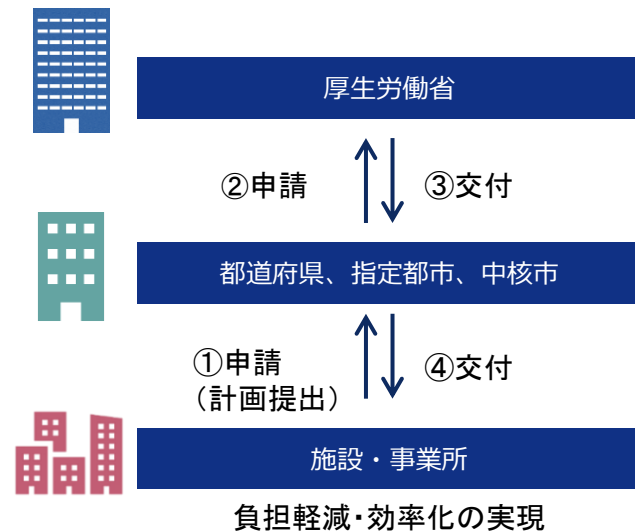
- ※1 販売価格が公表されており、一般に購入できる状態にあること。
- ※2 見守りセンサーの導入に伴う通信環境整備費用も対象経費とする。

【導入支援の対象施設・事業所】

障害者支援施設、共同生活援助、居宅介護、重度訪問介護、短期入所、重度障害者等包括支援、障害児入所施設

- ※ 申請に当たっては、達成目標、導入機器、期待される効果等を記載した介護業務の負担軽減等のためのロボット等導入計画の作成が必要

【事業スキーム】



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

ロボット技術の活用により、介護業務の負担軽減、労働環境の改善、生産性の向上を図り、安心・安全な障害福祉サービスの提供に寄与する。

(3)障害福祉分野へのICT・ロボットの導入等による生産性向上や経営の協働化等を通じた職場環境の改善

障害保健福祉部
障害福祉課
(内線3092)

施策名：障害福祉分野のICT導入モデル事業

令和5年度補正予算案 4.3億円

① 施策の目的

障害福祉分野におけるICT活用により、障害福祉現場における業務効率化及び職員の業務負担軽減を推進しながら安全・安心な障害福祉サービスを提供することができるように、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する。

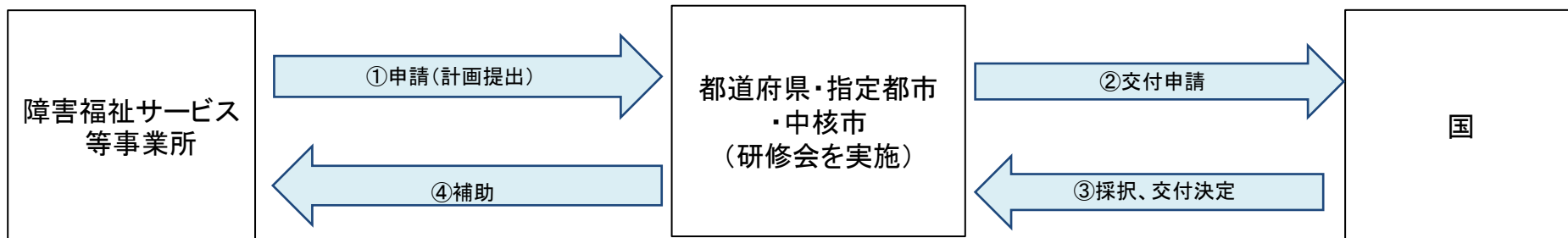
② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
			○	

③ 施策の概要

障害福祉現場の業務効率化及び職員の業務負担軽減を推進するため、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、事業開始前にICT導入に係る研修会(都道府県等が委託等により実施)に参加し、ICT導入による業務効率化及び職員の業務負担軽減の取組を実践し、その効果を測定・検証のうえ国に報告する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



【実施主体】 都道府県、指定都市、中核市

【実施対象】 障害福祉サービス事業所等

【負担割合】事業所に対する導入支援 国1/2、都道府県・指定都市・中核市1/4、事業者1/4

事業所に対する研修 国1/2、都道府県・指定都市・中核市1/2

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

障害福祉分野のICT導入に係るモデル事業を実施し、障害福祉サービス事業所等へのICT導入を支援することにより、障害福祉現場における業務効率化及び職員の業務負担軽減を推進しながら、安全・安心な障害福祉サービスを提供できるようにする。

(3) 障害福祉分野へのICT・ロボットの導入等による生産性向上や経営の協働化等を通じた職場環境の改善

令和5年度補正予算案 2.0億円

施策名：障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業

① 施策の目的

障害福祉サービス事業所等による、人材の確保・経営の安定化に向けた協働化等の職場環境改善への取組について、モデル事業を実施することにより、取組の効果を把握するとともに、実施上の課題の把握や解消に向けた取組などを整理し、その内容を普及啓発することにより、障害福祉分野における協働化の取組を推進する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
			○	

③ 施策の概要

小規模な事業所を含む複数の事業所で構成されるグループによる、以下のモデル的取組に対し補助を行い、継続的なグループ化・協働化等の推進に向けたモデル事業を行う。

(必須事業)

共同で事業取り組むための検討会の設置、人材確保に向けた連携(人材募集、採用、共同研修、インターン受入)

(選択事業)

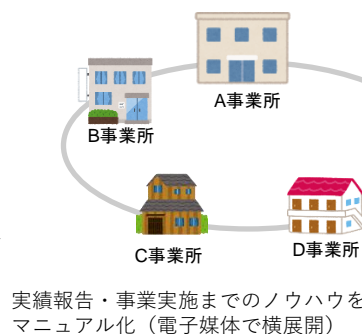
①事務処理部門の集約・共同化 ②協働化等に伴うICT化、請求システム等の一元化 ③協働事業の提案型

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

実施主体 都道府県・指定都市
補助率 定額(10/10相当)
補助上限額 20,000千円(1グループあたり)
※社会福祉連携推進法人化を目指す場合に加算。
※単独型の場合は10,000千円を上限とする。

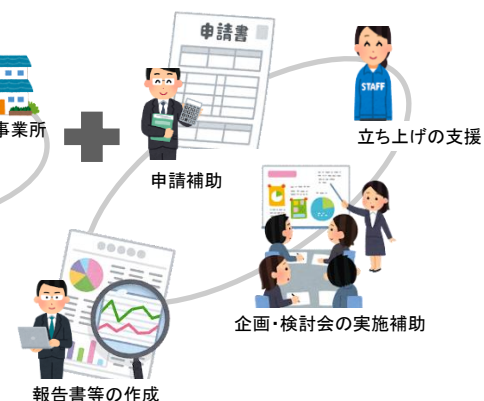


モデル的取組の実施



調査研究の実施

※シンクタンク等の活用



⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

本事業の実施により、障害福祉分野における小規模事業所の協働化等の取組が普及することで、障害福祉サービス事業所の環境の改善、人手不足の解消、生産性の向上が期待できる。

(4) 障害福祉分野における人材の確保を図る取組支援

施策名：福祉・介護職員処遇改善加算等取得促進事業及び人材確保対策事業

① 施策の目的

- ・ 本事業により、処遇改善加算等の新規取得やより上位区分の加算取得に向けて更なる支援を行い、加算の算定率の向上を図る。同時に、令和6年度報酬改定への対応に向けて手厚い支援を実施し、着実な取得の実施に繋げる。
- ・ 事業所における目下の人材不足の状況を踏まえ、緊急的な人材確保対策を講じることにより、利用者に対する安定的なサービス提供に資する。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
	○		○	

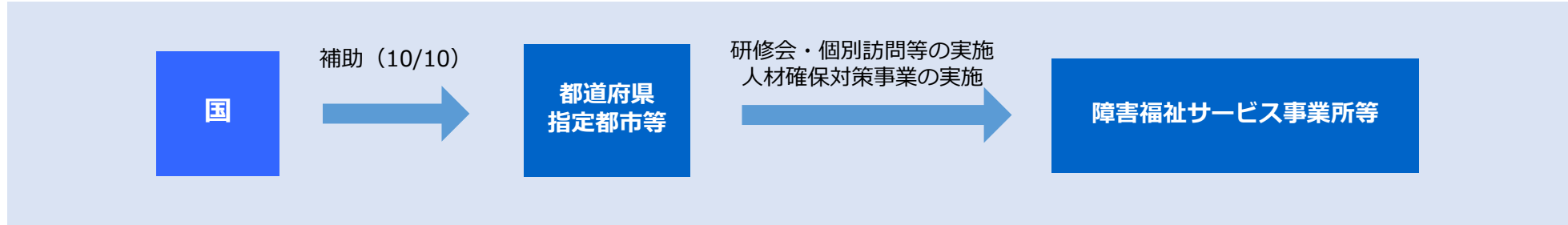
③ 施策の概要

- ・ 加算の新規取得や上位区分の加算取得、令和6年度報酬改定への対応に向けて、自治体が行う障害福祉サービス等への研修会や専門的な相談員(行政書士など)の派遣を通じた助言・指導等の支援を行う。
- ・ 都道府県が地域の実情に応じて緊急的に実施する、障害福祉分野の総合的な人材確保対策の取組みに対して支援を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

○事業スキーム(補助事業)

実施主体：都道府県、指定都市、中核市 補助率：10/10



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- ・ 処遇改善加算等の取得促進を実施し、より多くの事業所が処遇改善加算を取得することで、障害福祉職員の賃金が向上し、人材確保に繋げることができる。
- ・ 障害福祉サービス事業所の人材確保が図られることにより、障害者の安定した日常生活又は社会生活の実現に寄与する。

(4) 障害福祉分野における人材の確保を図る取組支援

令和5年度補正予算案 1.8億円

障害保健福祉部
障害福祉課
(内線3036)

施策名：障害福祉サービス事業所等サポート体制準備事業

① 施策の目的

令和6年度より実施予定の障害福祉事業所等サポート事業(※)の立ち上げを支援することで、事業の円滑な実施を推進する。

(※)都道府県等にサポートセンターを設置し、報酬請求等の手続きのサポート、情報公表や財務状況の見える化の促進、制度改正等に係る周知・広報、事業所等からの各種相談等に対する助言など、事業所等に対する支援体制の確保を図るもの。

② 対策の柱との関係

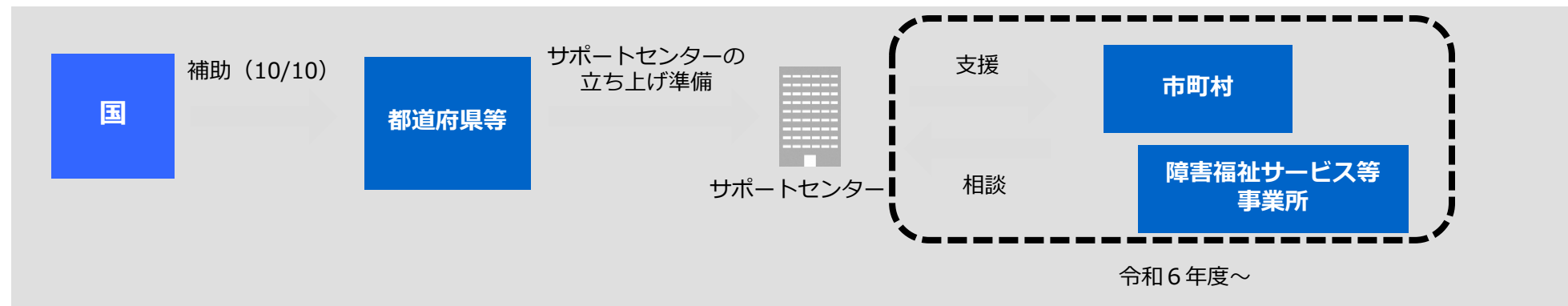
I	II	III	IV	V
			○	

③ 施策の概要

障害福祉事業所等サポート事業の円滑な実施に向け、都道府県等におけるサポートセンターの立ち上げ準備に必要な経費を支援する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

○事業スキーム(補助事業) 実施主体：都道府県、指定都市、中核市 補助率：10/10



⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

報酬請求等の手続きのサポート、情報公表や財務状況の見える化促進のための体制の確保、制度改正等に係る周知・広報など、各都道府県等レベルで総合的に支援する体制を整備することにより、報酬改定の円滑な施行や、事業所の事務負担の軽減、報酬算定の適正化、ノウハウの蓄積等に寄与する。