

第 23 回 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム
議事次第（オンライン会議）

令和 2 年 12 月 11 日（金）
10：00～12：00
於：オンライン会議
（TKP 新橋カンファレンスセンター ホール 14G）

議 題：

1. 令和 3 年度障害福祉サービス等報酬改定の基本的な方向性（案）について
2. その他

○配付資料

- 資料 1 障害者部会における主なご意見について
- 資料 2 横断的事項について
- 資料 3 令和 3 年度障害福祉サービス等報酬改定の基本的な方向性について（案）

障害者部会における主なご意見について

○ 第103回社会保障審議会障害者部会 (令和2年11月30日)

※ 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

第103回障害者部会（R2.11.30）における主なご意見について ①

各サービスに関するご意見 ①

【共同生活援助】

- グループホームについては、重度の方、夜間支援体制の評価という点では、障害の重い人たちが地域に出る機会が増えるということで評価したいし、より一層の充実をお願いしたい。
一方で、知的障害を持つ方々のグループホームの生活を見ていると、障害の軽い方で社会生活の適応が難しい方、いわゆる触法と言われる方たちは、なかなか支援が難しいという部分があるため、重度の方の評価をしていただく一方で、その辺りについても一定の御配慮をいただければありがたい。

【施設入所支援】

- 最近、身体障害者だけでなく知的・精神の方、重複の方などが多く入所されている。重度障害者支援加算について、インセンティブの部分で（Ⅰ）と（Ⅱ）が両方取れるような工夫があっても良いと思う。

【計画相談支援】

- 計画相談支援が収支的には悪いということ、収支の中に対する給与費の割合が高い構造を持っていることが目立っている。
計画相談支援は、障害福祉サービスを受ける際には、必ずこの計画相談を受けることになっているため、重要なサービスであり、今後、モニタリングの頻度を増やしていくことも考えられているということであるため、もう少し給与比率が下がって、なおかつ収支が改善するような方向で何か考えるべきではないか。
- 現場としてなかなか厳しい実態にあるということと、事業所が増えていかないという実態がある。経験のある専門性の高い人材を配置しているという状況であるため、経営実態調査の結果を見ると、計画相談支援等、相談系サービスの充実が必要なのではないか。
- 計画相談支援は本当に大事なところなので、収支差率がこんなに悪いというのはかなり問題だと思っている。
前回の報酬改定の際も、もっと何とかして欲しいという話をかなり強くしたはずであるが、さらに悪くなっているというので、もう少し仕組み全体、報酬全体をきちんと考えていただきたい。

第103回障害者部会（R2.11.30）における主なご意見について ②

各サービスに関するご意見 ②

【就労定着支援】

- 就労定着支援について、ICT化が想定される場面として就労定着支援の在り方についても記載がされている。この定着支援について、月1回以上の対面支援にとられることなく、個別でどのような支援が必要か考え、柔軟な支援ができるような見直しが提案されており、このこと自体に異論があるわけではないが、月に1回の対面支援の要件を撤廃することで、支援がディスカウント化されないよう留意することと、併せて今回の経営実態調査において、収支差率を見ても、就労定着支援は非常に厳しい運営状況であるため、要件を緩和するからといって、基本報酬はこれ以上下がらないようお願いしたい。

【就労継続支援A型】

- 基本報酬の検討の方向性について、基本報酬で示されている評価スコアの導入に関して、就労支援を充実させるために行われている事業所の取組が報酬に十分に反映されるよう、評価項目の内容を十分に検討していただきたい。
- 就労関係の今回の新しい評価軸に関しては、一定の評価をしたいと思っており、なかなか挑戦的な評価が多いと思う。この試みは、やがて全ての事業に、サービスの質の評価という点で非常に大事な問題提起をしているのではないかと思う。一層この視点を実態に応じたような形でやっていただき、就労系のサービスがより向上することを願いたい。

【就労継続支援B型】

- 基本報酬については、平均工賃月額に応じた報酬体系のほかに、新たに利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価をする報酬体系を設ける案が示されているが、この方向性については一定程度理解できる。
その上で、新たな報酬体系については、就労支援を目的とする事業であることを踏まえ、生活介護との区分を明確にするとともに、B型の分割を想起されるC型のような呼称としないように留意して欲しい。新たな報酬体系で評価するとされるピアサポートによる支援の評価、地域での活動機会の提供への評価については、具体的な支援活動を明示して頂きたい。
- 事業所が選択した報酬体系のタイプを変更する場合には、利用者の混乱が生じることを防ぐ観点から、平均工賃月額に応じた報酬体系を選択してから3年は新たな報酬体系への移行を認めないようしていただきたい。
B型事業所においては、工賃向上への取組を基本としていることから、新たな報酬体系を選択した事業所が平均工賃月額に応じた報酬体系に移行できる期間は1年に短縮することも併せて検討していただきたい。

第103回障害者部会（R2.11.30）における主なご意見について ③

各サービスに関するご意見 ③

【就労継続支援B型（続き）】

- 就労継続支援B型の類型の提案については、一定の評価をしたいと思っている。ただし、施設外就労加算が廃止されるインパクトというのは非常に大きいと思っているため、今回の提案によってソフトランディングできるように配慮をいただきたい。また、就労継続支援B型の類型の提案については、ある意味で、就労系を含む日中サービス全般を見直すことにもつながるのではないかと考えている。雇用と福祉の連携の検討会があるので、しっかりと今後の方向性を議論する必要がある。
- 就労継続支援B型事業のイメージ図にある2つの、例えば右側（「利用者の生産活動等への参加等を支援したことをもって一律の評価」をする報酬体系）を選んだら、工賃向上への取組がなくなるというわけでは決してないということも、きちんと念押ししなくてはいけないと思う。当然、右側の体系を選んでも工賃は払わなくてはいけない。できれば高工賃に向けて取り組んでいくというのが、就労継続支援B型の事業所や就労系サービスの団体の責務であると考えている。就労継続支援B型であることは基本的に変わらないということを中心に盛り込む、あるいは全国の事業所がその本質を見失わないように伝えていくということをお願いしたい。

（上記のご意見について、障害福祉課長より以下の補足説明を行った）

- 今回の見直しは、就労系のサービスであるB型の役割あるいは目的などを変更するものではありません。

【就労系サービス共通事項】

- 就労系サービス並びに横断的事項について、方向性としては賛成である。
- 一般就労への移行を実現していくということが謳われているが、これはやはり就労継続支援A型、あるいは就労移行支援との違いというのが明確にならないといけないのではないかと考えている。
就労継続支援と就労移行支援のサービスの差が分からない。また、対象としている方々の違いが分からない。かなり収益性の高い仕事をされているような事業所（例えば、精神障害の方などで、病状が不安定な時にはなかなか週に何回も通所ができないというような人も含めて面倒を見ている事業所）は、あえて就労継続支援B型でサービスを提供しているケースもある。
また、一般就労への移行至上主義は、障害者自立支援法の時の反省点でもあったはずである。その点について何か時計の針が逆に戻っているような印象を持っている。その点を考慮していただきたい。

第103回障害者部会（R2.11.30）における主なご意見について ④

各サービスに関するご意見 ④

【就労系サービス共通事項（続き）】

- 施設外就労については、就労継続支援B型の基本報酬の検討の方向性において示された高い水準で工賃向上を実現している事業所への評価に関して、施設外就労加算の見直しと併せて検討するとされている。
その報酬体系の類型化と報酬上の評価のイメージ図があるが、施設外就労は一般就労への移行促進や工賃向上、多様な就労機会の提供に資するほか、障害のある人が地域のインクルーシブな環境の中で働く貴重な機会を創出している。
施設外就労加算は、手厚い体制の下で支援が提供されるための貴重な財源となっている。そのため、廃止による加算の見直しが行われる場合には、その代替となる財源が基本報酬に上乘せされるよう検討して欲しい。
また、加算を取得している事業所において、見直しに伴う影響が軽減されるよう、一定の緩和措置が取られるよう検討して欲しい。施設外就労が今後も就労支援に活かされるよう、支援の枠組については堅持していただくようお願いしたい。

- 施設外就労加算について、厚生労働省からもともと廃止も含めた見直しを提案されているところだと認識しているが、11月12日の報酬改定検討チームの提出資料の中で、就労継続支援B型において、高工賃事業所をさらに評価する案が提案されて、施設外就労加算の見直しと併せて検討すると記載されているので、施設外就労の目的や効果を整理し、施設外就労加算を就労継続支援B型の基本報酬における工賃向上の評価に組み替えていくという提案だと理解をしている。
一方、施設外就労は、就労移行支援にとっても、社会の中で働くという一般就労に向けたイメージを持てるとも良い機会になっている。総じて言えば、施設外就労は工賃向上のみならず、就労実現にも大きな効果を与えている。
また、現在、施設外就労を実施し、高い実績を上げている就労移行支援事業所は、人員配置等コストもかかっているのに、仮に施設外就労加算を廃止する場合には、提案のあった就労継続支援B型の考えと同様、就労移行支援の基本報酬においても、高い移行実績を上げている移行支援事業所へのさらなる評価にも反映していただくことをお願いしたい。

（上記のご意見について、障害福祉課長より以下の補足説明を行った）

- 今回の施設外就労加算の見直しにつきましては、加算の性格、あるいは効果といったようなものを整理いたしまして、基本報酬などにおける評価に発展的に組み替えたいというものでございます。委員の皆様からの御指摘を踏まえまして、詳細につきましては、しっかり設計をしまいたいと考えております。

第103回障害者部会（R2.11.30）における主なご意見について ⑤

各サービスに関するご意見 ⑤

【放課後等デイサービス】

- 放課後等デイサービスについては、前回の障害者部会において、制度創設から様々に状況が変わってきたということがあるため、別途検討するということと整理されたと思うが、やはり人工呼吸器等、たんの吸引等が必要な医療的ケア児を多く受け入れているところもあるため、専門的支援の加配等におきましては、看護職の常勤配置加算等についても検討が必要なのではないかと考えている。
- 放課後等デイサービスについて、以前から問題になっていると思うが、医ケア児の放課後等デイサービスについては、きちんとメリハリをつけた報酬体系をつくっていただきたいと思う。
また、10%以上という収支差率は高過ぎるので、もう少し政策的に抑える形で、計画相談支援等の収支差率の低いサービスに誘導するような仕組みを考えていただきたい。

【障害児入所施設】

- 障害児入所施設における小規模化の推進を評価したい。他方で、前回の障害者部会でも挙げたが、重度障害児は強度行動障害の方が大変多くいる。児童期からの支援体制の構築が不可欠であると考えているため、放課後等デイサービスにおいても、行動障害のあるお子さんが受け入れてもらえない、ということが起こっているため、受け入れに加算を設定する方向となったわけであるが、特に行動障害については年齢横断的に、かつ、サービス横断的に支援体制を再検討していただきたい。
- 小規模グループケア加算の施設要件の中で、居室を1階に設けるべきだという御意見があったと思うが、特に大都市部では、なかなかその要件を満たすのは難しいのではないかなと思う。そうすると、結果的には、そのような施設の増設にはつながらないのではないかなと思う。
- 障害児施設の強度行動障害の地域移行の問題について、施設面も十分に配慮したものであっていただきたい、という御意見があったように、やはり回数の問題や期間の問題をより弾力的に考えていただいて、より多くのチャレンジができるような仕組みにしていただきたい。

第103回障害者部会（R2.11.30）における主なご意見について ⑥

横断的事項に関するご意見 ①

【障害福祉サービス等経営実態調査】

- （各サービスの収支差率について）平均5%ということについて、ヒアリング等、色々工夫されているのは承知しているが、別の指標というのでも今後に向けて検討していただきたい。収支差率が高いからといって儲かっていると捉えられることが心配である。御存じのように人件費比率が非常に高いので、人材確保をしたくてもできない状況の中で、やむを得ず人材を雇えないことにより、収支差率が高く出てしまうという実態もあるため、そういったことも含めて、新たな指標を設けて頂きたい。
- 収支差率、給与費割合、その他費用割合があるが、例えば訪問系サービスにおいて、実態調査で収支差率が各サービスとも減じているが、一方でその他費用を見ると、いずれも1割近く伸びている。
前回の調査もそうだったが、各サービスにおいて、その他費用の割合が1年ごとに大きく変動している。
これが集計の平均値であれば、その辺りの原因をよく調査して、その結果が収支差率として現れているため、その他費用の割合等も含めて、より精緻な収支差率を出していただきたい。もし何か事務局のほうで情報があれば教えていただきたい。
- その他費用は非常に大きく、これが大きくなると調査の実態から離れてくると思うため、その他費用をもう少し少なくするような方策や、その他費用の中身をもっと精査していただきたい。

（上記のご意見について、障害福祉課長より以下の補足説明を行った）

- 資料の注釈に記載のとおり、ここで言う「その他費用」とは、給与費、減価償却費以外の諸経費のことであり、具体的には、給食や清掃に係る委託費や光熱水費、給食材料費などの費用を指すものということでございます。

第103回障害者部会（R2.11.30）における主なご意見について ⑦

横断的事項に関するご意見 ②

【ピアサポートの専門性の評価】

- 今後、実際にピアサポーターがピアサポートを行って、就労継続支援B型事業所で働くときに、安価な労働力として捉えな
いでいただきたい。最低賃金からのスタートであるかもしれないが、しっかりと働けるピアサポーターを評価していただき
たいし、事業所の中で支援チームの一員として、従来のスタッフと共同して力を発揮していただけたらと思っている。
- 今回は、障害福祉サービスの中でのピアサポートの評価だったが、今後は医療の面でのピアサポーターの活躍も見ていただ
きたい。例えば、精神科病院、精神科クリニックでピアサポーターの力を発揮できる場所も検討していただきたい。
- 就労継続支援B型におけるピアサポートの評価について、就労継続支援A型にはピアサポートの評価がないため、A型につ
いてもお願いしたい。また、生活訓練とグループホーム等も、ピアサポートの可能性として十分発揮する力がある方もいらっ
しゃるので、そちらの方もお願いしたいが、どうして就労継続支援B型だけだったのか。

（上記のご意見について、障害福祉課長より以下の補足説明を行った）

- 就労系につきましては、一義的には実績に応じて評価をいたしてございます。この実績は、平均工賃でありますとか、ある
いは一般就労への移行実績といったようなものでございます。A型などでのピアサポートの活躍につきましては、結果として
実績につながれば、その実績に応じて評価されると考えておりました、今回の就労B型の新しい類型については実績に応じた
報酬体系とならないということで、そのために別途の加算で評価をするという考え方を取っているものでございます。

第103回障害者部会（R2.11.30）における主なご意見について ⑧

横断的事項に関するご意見 ③

【感染症や災害への対応】

- 新型コロナウイルス感染症への対応にかかる検討の方向性として、事業所における取組が示されているが、障害福祉サービス施設・事業所において、新型コロナウイルス感染症対策により、徹底した衛生管理体制を維持、継続していくためには、基本報酬において評価をするよう検討していただきたい。
- 感染症対策について、災害対策と併せて、研修や訓練、あるいは地域との連携等について取組を行うということについては賛同するが、同様に介護保険の事業所等においてもこのようなことが検討されており、いずれにせよ、介護についても、障害のサービスについても、地域全体で連携を強くしながら住民を守っていくということが非常に重要と思う。
今回の感染管理の観点で言えば、病院で働いている感染の認定看護師等、専門性の高い看護師が一か所一か所に出向いて様々な対応をしていくということには、やはり限界もあると思っており、この場ではないのかもしれないが、事業所ごとに考えるということも賛同するが、やはり地域全体で、介護を必要とする方、障害のサービスを必要とする方の感染対策、あるいは災害の対策ということをしっかり検討することが大事なのではないか。
- 今回、必要な医療がなかなか届かなかったという経緯があり、やはりこういったことがあると、医療的ケアに代表されるような障害児に非常に影響が出るため、有事の際には、医療的な管理が必要な障害児に、このような医療物資が確実に届くように自治体等が一元管理を行い、必要な部署あるいは事業所等々と情報を共有する体制をつくっていただきたい。

【コロナ禍における障害報酬の請求状況】

- 経営実態調査の結果から、収支差率が5%程度という状況下で、新型コロナウイルス感染症による収入減が生じたことを重く受け止めていただきたいと思っている。特に知的障害者の地域生活に不可欠なショートステイや行動援護が大きなダメージになっていると思っているので、より一層のサポートをお願いしたい。
- 同行援護について、非常に極端なほど4月・5月の1事業所あたりの費用額が減額になっている。ほぼ2ヶ月にわたって20%の減額である。そのため、運営が困難になっている事業所がたくさん増えている。そのような状況で、職員の維持ができなくなったり、ヘルパーをつなぎ留めることができなくなるという実態がある。これが4月・5月で終わるのならばまだしも、第2波、第3波が来ている中で、この4月・5月における落ち込みというものが今後も継続されることが予測される。それらを踏まえて、事業所が廃業に追い込まれないようにするための支援策を独自に考えていただくことをお願いしたい。

第103回障害者部会（R2.11.30）における主なご意見について ⑨

横断的事項に関するご意見 ④

【医療連携体制加算】

- 利用者の主治医やかかりつけ医以外の医師の指示、あるいは事業所の利用者全体に対して同じ指示を適用させるということについて、とんでもないことが行われていると考えている。
我々は、常日頃から医療と福祉の連携を非常に重視するということをお話ししているわけであるが、まさにそれを逆手に取ったような形でやっているということで、非常に憤りさえ感じる。
このような形で必要なところだけ主治医の意見書やかかりつけの意見を聞くということではなく、障害福祉サービス、特に精神障害の方がサービスを受ける場合は、やはり主治医の意見あるいはかかりつけ医の指示といったようなものを基本に置くことが必要なのではないか。
- 医療連携体制加算の算定要件の明確化について、検討の方向性に、福祉型短期入所については、特に高度な医療的ケアを長時間必要とする場合の評価を設けてはどうかとあるが、福祉型短期入所で高度な医療的ケアの対応が可能であるかどうか、慎重に検討していただきたい。
一方、人工呼吸器を装着していたり、気管切開の場合においても、座位が取れたり移動が可能な場合、いわゆる動ける重度心身障害児は重心扱いとならず、医療型短期入所では対応できない仕組みとなっている。そして、福祉型短期入所では受入れ困難な場合もあるため、人工呼吸器装着等の場合は、移動の有無にかかわらず、医療型短期入所に受入れできるよう検討していただきたい。
- 医療連携体制加算の算定要件の明確化について、あまり推奨したくない事例が起きていることが見受けられているため、目的や対象をきちんと明確化し、医療処置の内容や時間に応じた評価を検討するという方向性には賛成したい。

横断的事項に関するご意見 ⑤

【障害者虐待の防止・身体拘束等の適正化】

- 身体拘束等の適正化及び虐待の防止に関して、これらの推進の提案については賛成である。賛成ではあるが、研修の在り方として、例えば座学、あるいは別途セミナーに出席するだけが研修ではなく、むしろ現場で、OJTの中で、しっかりその場で実施するということが非常に重要だと認識しており、研修の義務化について、こういった研修を対象とするのかということについては、十分現場に即した形で検討いただきたい。
- 虐待の防止について、訪問系サービスについても、虐待防止の委員会を義務化するという話が現在出ている。本来であれば、利用者がサービスを選べるという仕組みの中で、虐待があるような事業所に訪問サービスを依頼するということは本来はあり得なく、虐待等でヘルパーがあまりに酷いのであれば事業所を代えるというのが従来のサービス体系であると思う。
実際には、ヘルパーが足りないという現状が一番の問題だと思っている。訪問系サービスで虐待の委員会をつくることを義務化する前に、重度訪問介護とか訪問系サービスに従事する人が多くなるような政策をまず先にやっていただきたい。
- 障害者の虐待防止法について、身体拘束等の適正化については、虐待防止委員会の設置を義務化することに賛成である。身体拘束の禁止規定をヘルパーに拡大することは、ぜひ実現していただきたい。
とりわけ近年は、重度行動障害を持っている障害児者が重度訪問介護を活用して地域で独立生活を送るというケースが増えてきており、密室性が高く1対1での支援となる。そして、知的障害の場合は自分のことを自分でうまく相手に伝えられないという特性があるため、ぜひ身体拘束の禁止規定を盛り込んでいただきたいと思っている。
- 虐待防止委員会について、例えば、重度訪問介護のような小規模の事業所（1人しか職員がいないような事業所）が実際に存在する。重度訪問介護の場合は、24時間の介護ということで、命に関わるサービスである。そこで1人や2～3人の事業所に設置を義務化されると、負担が大きく、なかなか事業所が回らなくなるので、今回の検討の中に業務の効率化ということも入っているが、それと逆行するような形になる。
小規模な事業所、それと重度訪問介護の事業所はまだ全国にきちんと整っていない。重度訪問介護の事業所がきちんと地域にできる前にこの制度を導入すると地域で暮らしている人たちはかなり困ることになるので、義務化に当たっては慎重に検討していただきたい。

横断的事項に関するご意見 ⑥

【処遇改善加算・特定処遇改善加算】

- 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度行っただけであるため、見直しに当たっては、状況を鑑みて慎重に検討すべき。
- 処遇改善加算の実績が着実に上がっていることは評価したい。一方で、そのほとんどの事業所で、処遇改善加算が前提での現状の賃金水準になっているということを踏まえ、制度の継続が不可欠であると考えている。

【食事提供体制加算】

- 食事提供体制加算については、検討チームにおいて経過措置の延長という方向性が示された。この加算が廃止され、利用者の経済的負担が増えると、バランスの取れた食事を取る機会を失うだけでなく、サービスの利用抑制にもつながりかねない。食事提供体制加算を継続し、恒久化についてもぜひ検討していただきたい。
- 食事提供体制加算に関しては、大変大事な部分なので、ぜひ恒久化をお願いしたい。

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

論点 2 ハラスメント対策について

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が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。

No	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

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

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1】福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

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

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。

【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

- 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・確保するというルールは維持しつつ、
 - ② 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。
- 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く例示し、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）

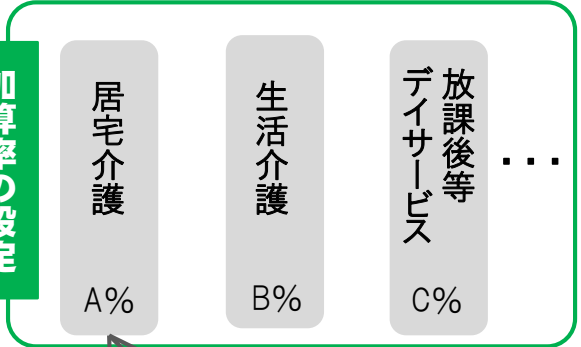
令和元年度報酬改定
※ 改定率換算+1.56%

○ 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。

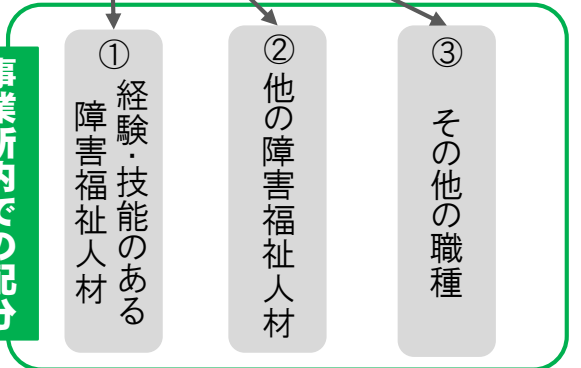
・10年以上の介護福祉士等(※)の数に応じて設定
・加算率は二段階に設定

加算率の設定

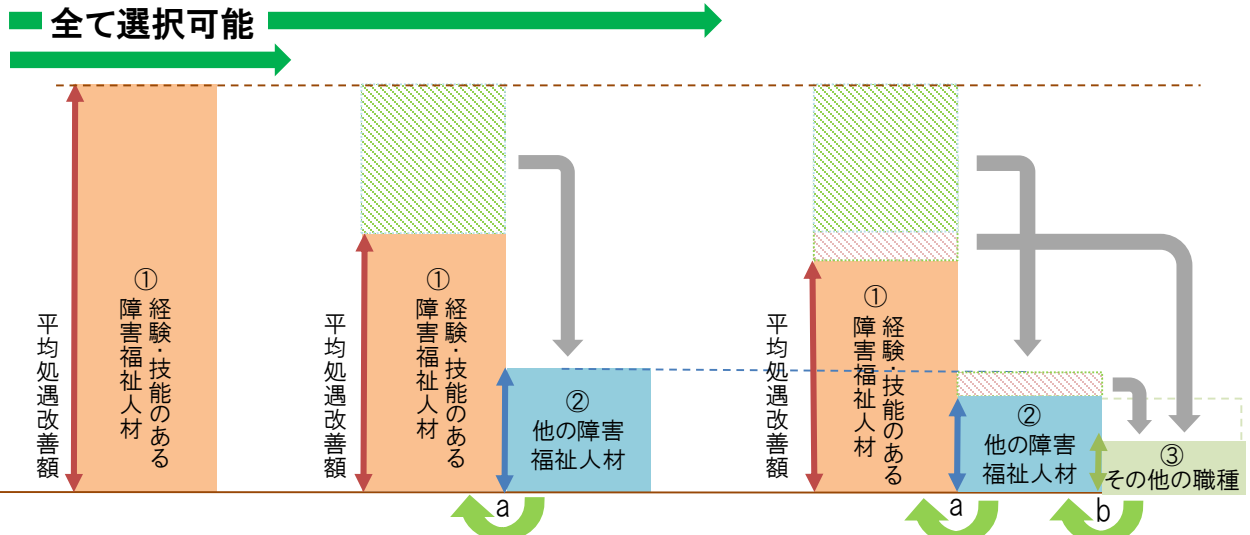


事業所の裁量も認めつつ
一定のルールを設定

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 \uparrow 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



▶ 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

(参考) 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 IT 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

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

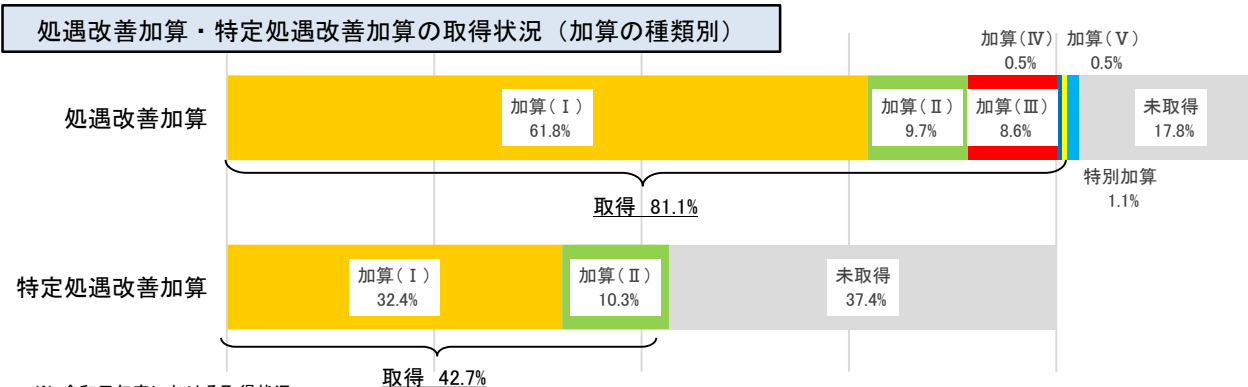
- 福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得している施設・事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、平成31年と令和2年を比較すると17,250円の増となっている。
- 福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得している施設・事業所における経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者（常勤の者）の平均給与額について、平成31年と令和2年を比較すると21,540円の増となっている。

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）

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



- ※ 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

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

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。

【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。

○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、
 - ① 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）。
 - ② 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」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①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの。

		H19.4.1	R2.6.1	R4.4.1
職場関係者からのハラスメント	セクシュアルハラスメント	雇用管理上の措置（※1）を義務付け （※1）相談窓口の設置などの相談体制の整備等		
	パワーハラスメント	大企業	雇用管理上の措置を義務付け	
		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ハラスメント （介護現場におけるハラスメント対策の主な対象）	セクシュアルハラスメント	雇用管理上の措置を義務付け（※2） （※2）R2.6.1より指針に明記		
	パワーハラスメント	行うことが望ましい取組（※3）について指針に明記 （※3）対応マニュアルの作成や研修の実施等		

論点⑥

- 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。

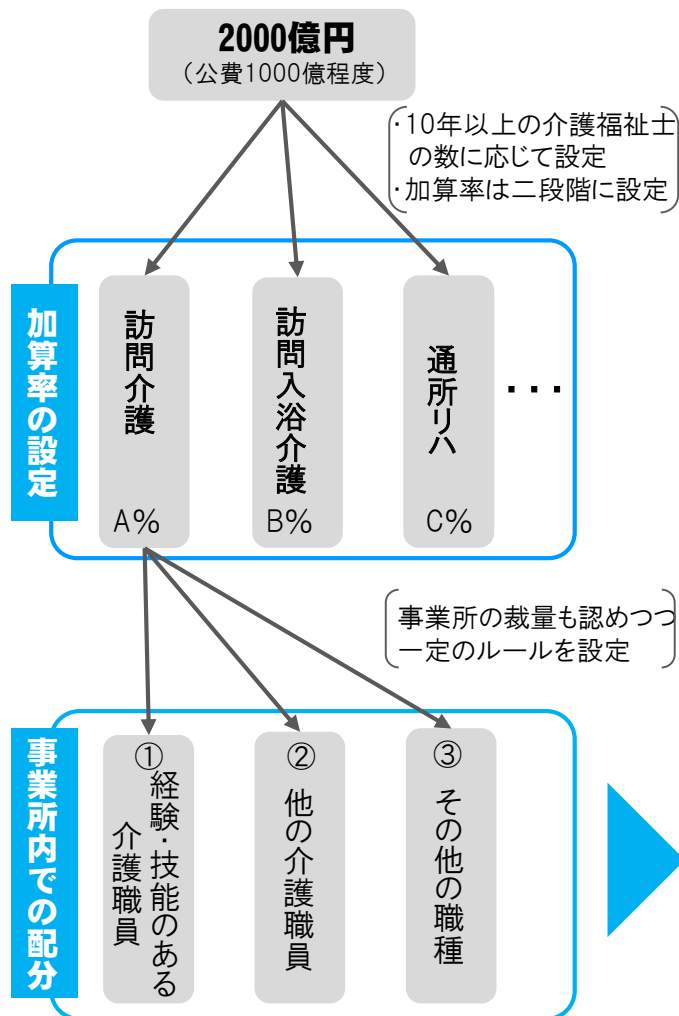
対応案

- 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どうか。

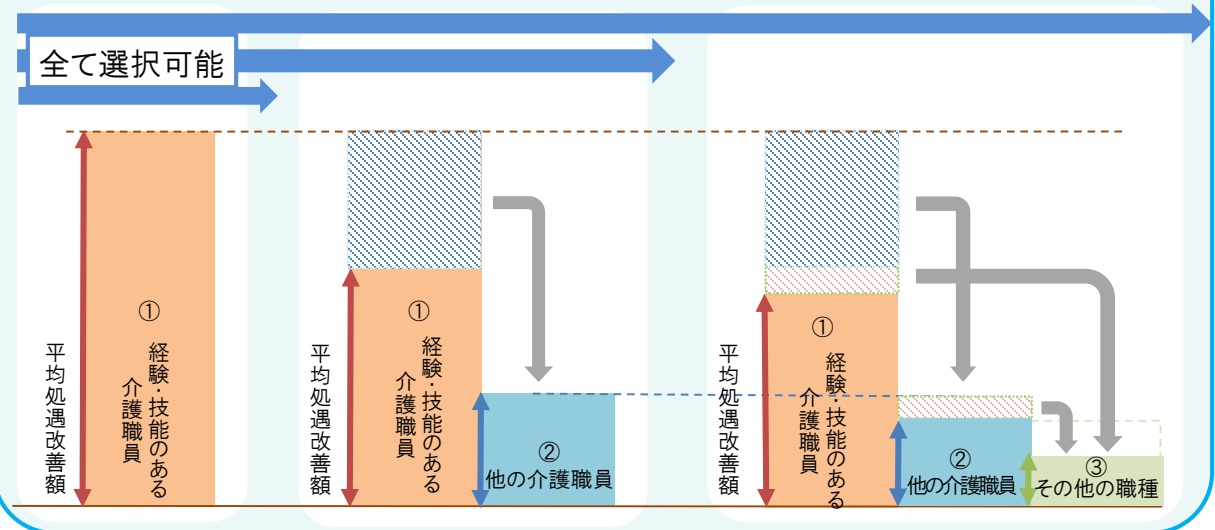
新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の更なる処遇改善 (令和元年度介護報酬改定)

○ 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に**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

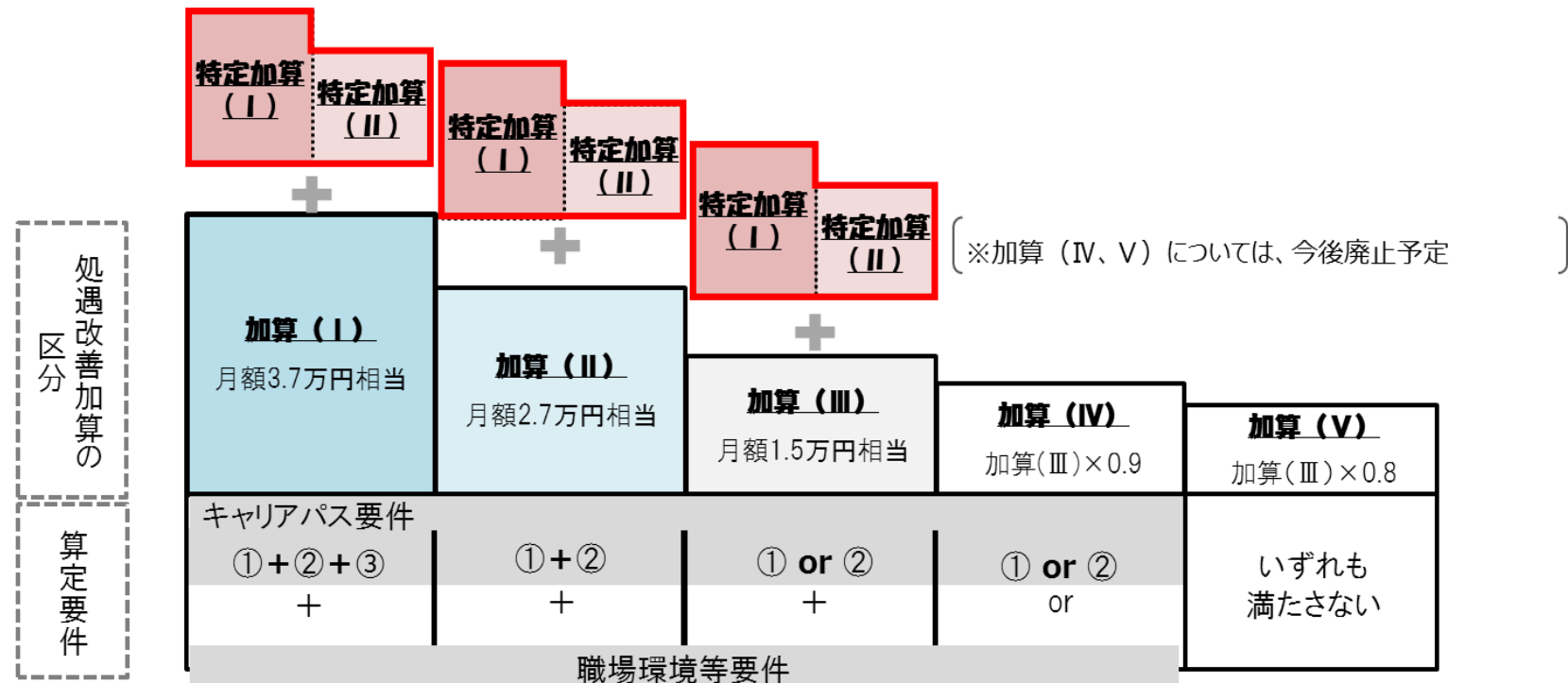
特定処遇改善加算のイメージ

<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	R 1 年度			R 2 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。

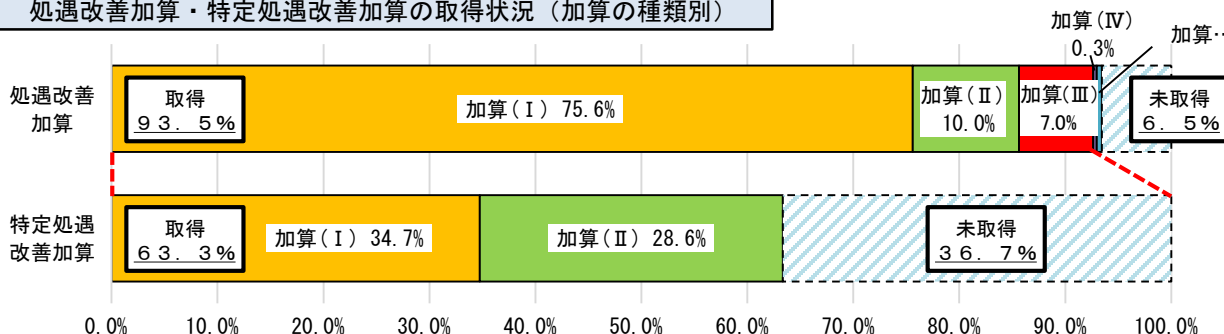
平均給与額(月給・常勤の者)	令和2年2月	平成31年2月	差額
特定処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅱ)を取得した施設・事業所の介護職員	325,550円	307,430円	18,120円
特定処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅱ)を取得した施設・事業所の勤続年数10年以上の介護福祉士	366,900円	346,160円	20,740円

- ※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。