

平成23年12月12日（月）

障害者自立支援対策臨時特例交付金 による特別対策事業等について

処遇改善の報酬に係る論点

- 介護保険においては、介護職員の処遇改善について、「介護報酬において対応することが望ましい」（第87回社会保障審議会介護給付費分科会）等の検討がされているが、障害福祉においても、報酬改定において対応することを検討してはどうか。
- 仮に報酬で対応する場合には、実施する場合の考え方について、介護保険における考え方も参考に検討することとしてはどうか。

＜各サービス別の交付率＞

$$\text{交付率} = \frac{\text{当該サービスの福祉・介護職員数（常勤換算）} \times 15,000\text{円} \times 12\text{月}}{\text{当該サービスの総費用額}}$$

※ 処遇改善事業について報酬に組み込む場合には、直近のデータに基づいて交付率の見直しを行う

サービス種別		交付率
新 体 系	居宅介護	15.5%
	重度訪問介護	8.0%
	同行援護	15.5%
	行動援護	10.7%
	療養介護	1.0%
	生活介護	2.0%
	児童デイサービス	5.2%
	短期入所	※
	重度障害者等包括支援	0.9%
	共同生活介護	4.7%
	施設入所支援	2.5%
	自立訓練(機能訓練)	3.5%
	自立訓練(生活訓練)	2.5%
	就労移行支援	2.7%
	就労継続支援A型	2.5%
	就労継続支援B型	2.6%
共同生活援助	6.0%	

サービス種別		交付率
旧 体 系	旧身体障害者更生施設	2.2%
	旧身体障害者療護施設	2.1%
	旧身体障害者入所授産施設	2.1%
	旧身体障害者通所授産施設	2.3%
	旧知的障害者入所更生施設	2.5%
	旧知的障害者通所更生施設	2.5%
	旧知的障害者入所授産施設	2.4%
	旧知的障害者通所授産施設	2.3%
	旧知的障害者通所療養	2.1%
	知的障害児施設	2.8%
障 害 児 施 設	自閉症児施設	2.3%
	知的障害児通園施設	3.3%
	盲児施設	3.8%
	ろうあ児施設	3.6%
	難聴幼児通園施設	1.1%
	肢体不自由児施設	2.1%
	肢体不自由児通園施設	4.6%
	肢体不自由児療護施設	2.6%
	重症心身障害児施設	1.6%

サービス種別		交付率
精 神 障 害 者 社 会 復 帰 施 設 等	精神障害者入所授産施設	2.3%
	精神障害者通所授産施設	2.8%
	精神障害者生活訓練施設	2.2%
	精神障害者福祉ホーム(B型)	3.1%
	身体障害者福祉工場	3.0%
	知的障害者福祉工場	3.4%
	精神障害者福祉工場	2.6%
	身体障害者小規模通所授産施設	6.3%
	知的障害者小規模通所授産施設	8.3%
	精神障害者小規模通所授産施設	5.0%

※ 短期入所(併設型・空床利用型)については、本体施設の交付率を適用することとし、短期入所(単独型)については、生活介護の交付率を適用する。

＜申請率の状況＞

全国平均で73%（平成23年2月末現在）

（介護保険における申請率は、83%（23年6月末現在））

平成24年度介護報酬改定に関する審議報告

Ⅱ 各サービスの報酬・基準見直しの基本方向

1. 介護職員の処遇改善等に関する見直し

(1) 介護職員の処遇改善に関する見直し

平成21年度補正予算において、介護職員の給料を月額平均1.5万円引き上げる、介護職員処遇改善交付金が政策措置として創設されたが、平成23年度までの時限措置であり、基本給の引き上げではなく、一時金や諸手当等により対応している事業者が多いという現状である。

介護職員の根本的な処遇改善を実現するためには、補正予算のような一時的な財政措置によるのではなく、事業者の自主的な努力を前提とした上で、事業者にとって安定的・継続的な事業収入が見込まれる、介護報酬において対応することが望ましい。

介護職員の処遇を含む労働条件については、本来、労使間において自律的に決定されるべきものである。他方、介護人材の安定的確保及び資質の向上を図るためには、給与水準の向上を含めた処遇改善が確実かつ継続的に講じられることが必要である。そのため、当面、介護報酬において、事業者における処遇改善を評価し、確実に処遇改善を担保するために必要な対応を講ずることはやむを得ない。

これは、介護職員処遇改善交付金相当分を介護報酬に円滑に移行するために、例外的かつ経過的な取扱いとして設けるものである。

平成23年11月30日

社会保障審議会介護保険部会における議論の整理について(抜粋)

社会保障・税一体改革における介護分野の制度見直しに関するこれまでの議論の整理

Ⅲ 介護職員の処遇改善

- 今回の制度見直しの議論に際しては、この議論が、今年度末に期限を迎える介護職員処遇改善交付金後の介護職員の処遇改善に向けた取組と関連することから、介護職員の処遇改善問題に関する意見について、以下に整理する。
- 介護職員の処遇改善については、介護職員の賃金水準は他の産業と比較して依然として低いこと、新成長戦略の中で介護分野は成長産業として期待されるなか、介護労働者は圧倒的に未組織であり、介護報酬に組み入れられても労使交渉もままならない状況では処遇改善に結びつくか疑わしいこと、介護報酬で対応した場合には、介護保険料や利用者負担に影響すること、需給逼迫状況の改善は全般的な雇用情勢の悪化も影響しており、制度を導入した際の政策目的はまだ果たされていないのではないかと考えられること、などから処遇改善交付金を維持すべきとの意見があったが、基本的には本来、介護報酬において措置すべきものであること、労使で決めるべき賃金に政府が介入することは避けるべきであること、期間が限定された交付金では継続的な処遇改善、特に基本給の引上げにつながらないこと、交付金の対象が介護職員に限定されていること、第5期も交付金が継続されるのであれば介護保険財政と別枠の財源に頼る構造が恒久化しかねないこと、などを理由として、介護報酬に組み入れるべきとの意見が多かった。
- 介護報酬に組み入れる場合については、介護職員の賃金が維持されるような仕組みとすべきとの意見や、保険料と公費により運営されている制度であり、介護事業者に処遇についての情報を公表させるべき、現在の介護報酬に加えて別枠で相当額を確保すべき、地方負担や保険料負担の増加にも配慮すべきとの意見があった。
- その一方で、賃金・物価の状況や介護事業者の経営の状況、今後の介護需要の増加を踏まえれば、処遇改善については介護事業者における自主的な努力により行われるべきではないか、他産業の企業や従業員の負担により処遇改善が行われることは納得が得られない、もともと時限的な措置として導入され、離職率の低下や需給逼迫状況の改善という制度の効果も出ており、さらに介護事業者の収支が改善し処遇改善に回す余力があると判断される状況下では、さらに特段の措置を講ずることは必要ではないかとの意見があった。

介護報酬において処遇改善措置を実施する場合の考え方

現在、介護職員処遇改善交付金として実施している措置について、介護報酬において実施する場合には、確実に介護職員の処遇改善に充てられるよう、以下の考え方により、処遇改善加算（仮称）を創設することとしてはどうか。

1. 算定式

現行（介護職員処遇改善交付金）

介護報酬総額（※1）×交付率（※2）
＝交付金見込み額

※1 介護報酬総額（介護サービスの総単位数×地域区分に応じた単価を乗じた額（緊急時施設療養費、特別療養費及び特定診療費を含む。）をいう。ただし、過去に支払われた報酬の額に誤りがあったため、過誤調整を実施した場合は、その過誤調整分を含む。）は、当該事業年度における交付金の交付額の根拠となる介護サービスの提供に係る見込額の総額を用いる。

※2 交付率については、参考参照

介護報酬において実施する場合の考え方(案)

〈現行と同様〉
介護報酬単位×加算率×単価（地域差）
＝加算額

○加算率については、現在の介護職員処遇改善交付金の加算率（参考参照）を引用。

2. 算定要件（賃金に関する要件）

現行（介護職員処遇改善交付金）

○交付金見込み額を上回る賃金改善（※）が見込まれた計画を策定

※ 平成20年10月から翌年3月までの期間における介護職員の賃金（退職手当を除く）に対する改善をいう。

○介護職員処遇改善計画書を作成し、事業者の職員に対して当該計画書の内容についての周知を行った上で、都道府県あて提出



介護報酬において実施する場合の考え方(案)

〈現行の考え方と同様〉

○平成24年度当初の職員構成を基準（※）として、同じ職員構成で比較した場合に、報酬改定前（平成23年度末）の賃金額を下回らない給与を支給すること。

※ 2年目の基準は平成25年度当初の職員構成、3年目の基準は平成26年度当初の職員構成とする。

○報酬改定前に、介護職員処遇改善交付金を申請していない事業所については、上記と同様の比較を行い、報酬改定前の賃金に比べ処遇改善加算（仮称）額相当分以上、賃金額が上回ること。

〈新たに追加〉

○処遇改善加算（仮称）のうち、本給で支給する割合を一定割合以上とする。

3. キャリアパス要件等

現行（介護職員処遇改善交付金）

○キャリアパス要件

ア 次の①から③までに掲げる要件に該当していること。

- ① 介護職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。
- ② ①に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めている。
- ③ ①及び②の内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての介護職員に周知している。

イ アによりがたい場合はその旨をすべての介護職員に周知した上で、次に掲げる要件に該当していること。

介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上のための目標及び次の①又は②に掲げる具体的な取り組みを定め、すべての介護職員に周知していること。

- ① 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施（OJT、OFF-JT等）するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。
- ② 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）の実施

介護報酬において実施する場合の考え方(案)

〈現行と同様〉

○現行のキャリアパス要件については、継続して要件とする。



現行（介護職員処遇改善交付金）

○定量的要件

次に掲げる事項をすべての介護職員に周知していること。

平成20年10月から届け出を要する日の属する月の前月までに実施した、平成21年4月の介護報酬改定を踏まえた処遇改善（賃金改善を除く。）の内容及び当該改善に要した費用の概算額

○キャリアパス要件等の適合状況に応じ、交付率の減算

- ①キャリアパス要件又は定量的要件のいずれかに該当する場合10%減算
- ②キャリアパス要件及び定量的要件のいずれも該当しない場合20%減算

介護報酬において実施する場合の考え方(案)

〈現行と同様〉

- 賃金改善以外の処遇改善の内容及び当該改善に要した費用額について、職員に周知していること。

〈新たに追加〉

- 新たに採用した職員の処遇に関して、過去の介護職としての経験年数や実務能力を加味することが給与規程等に明記されていること。

〈現行の考え方と同様〉

- 上記のキャリアパス要件等を満たさない場合は、一定割合を減算。

事業所による送迎の報酬に係る論点

事業所への送迎の経費にかかる経緯

- 支援費制度：デイサービスおよび短期入所に限り送迎に着目した加算を創設
 デイサービス…片道550円 短期入所…片道1,860円

- 自立支援法：送迎を必要とする重度の者の利用が想定される事業について、標準的な経費を本体報酬の中で評価し、送迎に着目した加算は廃止。

- ※ 通所介護（介護保険）… 平成18年度報酬改定において、送迎加算を基本単価に包括化。

- 障害者自立支援対策臨時特例交付金による特別対策事業：
 平成18年度補正予算において、基金を創設し、メニュー事業として、以下の事業を創設。
 通所サービス等利用促進事業
 対象事業所：生活介護事業所、自立訓練（機能訓練・生活訓練）事業所、就労移行支援事業所、就労継続支援A型・B型事業所、短期入所事業所、旧身体障害者通所授産施設、旧知的障害者通所更生施設、旧知的障害者通所授産施設、各入所施設通所部
 助成額 ：通所サービス事業所… 1事業所につき、3,000千円（年額）と現に送迎に要する費用のいずれか少ない金額
 短期入所…利用者1人につき、片道1,860円
 補助割合 ：国1／2、都道府県1／4、当該事業所が所在する市町村1／4
 平成21年度実績：10,259事業所、8,331,058千円（事業費）、
 （1事業所あたり812千円）

論点：送迎加算の創設（仮に報酬改定で対応する場合）

- 通所サービス等利用促進事業については、障害者自立支援法による通所サービス及び短期入所において、利用者がサービスを利用しやすくすることを目的として、障害者自立支援対策臨時特例交付金による特別対策事業により、助成を行っているものである。
- 各団体からは、通所サービス等利用促進事業の継続又は、送迎加算の創設について要望があるところであるが、仮に報酬で対応する場合は、以下の考え方で、送迎によるサービスの利用促進を図ってはどうか。

（具体的な設定の考え方）

- ・ 事業の継続の要望も踏まえ、送迎の実施により利用者がサービスを利用しやすくすることを目的とし、報酬において対応してはどうか。
- ・ サービスや事業所によって、利用者個々のニーズには差があることから、これを適切に評価するため、加算による仕組みとしてはどうか。
- ・ 加算単価については、通所サービス等利用促進事業の実績を参考としてはどうか。
- ・ 重度の障害者の送迎の場合など、付き添いが必要なケースについては、追加加算を創設するなどの評価を行ってはどうか。

食事提供体制加算に係る論点

論点：食事提供体制加算の経過措置の延長（日中活動サービス等共通事項）

- 障害者自立支援法においては、日中活動系サービス、ショートステイについては、定率負担のほか、食費を原則として全額自己負担としている。
- 障害者等の経済的な状況等を踏まえ、通所施設等を利用する低所得者（所得区分が生活保護、低所得1、低所得2である者）及び一般世帯のうち市町村民税所得割の額が16万円未満の者について、食費のうち人件費相当分（1日42単位＝約420円）をサービス提供事業所等に支給し、利用者の食費負担額が食材料費のみの負担となるよう減額措置を講じている。
- 本加算については、平成24年3月31日までの間の時限措置とされているところであるが、取得率は、40.8%（23年6月国保連データ）と比較的高く、対象が低所得者であることを踏まえ、経過措置を延長するものとしてはどうか。
- なお、宿泊型自立訓練施設については、朝、夕の食事を提供しているにもかかわらず、現行、日中活動サービスと同様の加算単価（42単位/日）とされていることから、食事提供体制回数が同じ短期入所や知的障害者通勤寮と同水準（68単位/日）に見直すこととしてはどうか。

障害者自立支援対策臨時特例交付金による特別対策事業等に係る要望

○ 福祉・介護人材の処遇改善事業の継続。

(福) 日本身体障害者団体連合会、日本障害フォーラム (JDF)、(福) 全社協 全国身体障害者施設協議会、(社) 全国脊髄損傷者連合会、全国社会就労センター協議会 (セルフ協)、きょうされん、NPO法人 D P I 日本会議、(福) 全日本手をつなぐ育成会、(財) 日本知的障害者福祉協会、(社) 日本自閉症協会 全国児童発達支援協議会、(社) 全国肢体不自由児・者父母の会連合会、 NPO法人 全国精神障害者地域生活支援協議会

○ 通所サービス等利用促進事業の継続。

(福) 日本身体障害者団体連合会、日本障害フォーラム (JDF)、(福) 全社協 全国身体障害者施設協議会 全国社会就労センター協議会 (セルフ協)、きょうされん、NPO法人 D P I 日本会議、(財) 日本知的障害者福祉協会、(社) 全国肢体不自由児・者父母の会連合会

○ 食事提供体制加算の継続。

(福) 日本身体障害者団体連合会、日本障害フォーラム (JDF)、(福) 全社協 全国身体障害者施設協議会 全国社会就労センター協議会 (セルフ協)、(財) 日本知的障害者福祉協会

○ 事業運営安定化事業、移行時運営安定化事業の継続。

(福) 日本身体障害者団体連合会、日本障害フォーラム (JDF)、全国社会就労センター協議会 (セルフ協) きょうされん、(財) 日本知的障害者福祉協会、全国児童発達支援協議会

参考資料

福祉・介護人材の処遇改善事業（障害福祉制度）

○福祉・介護職員（常勤換算）1人当たり月額平均1.5万円の賃金引上げに相当する額を福祉・介護職員の処遇改善に取り組む事業者へ交付

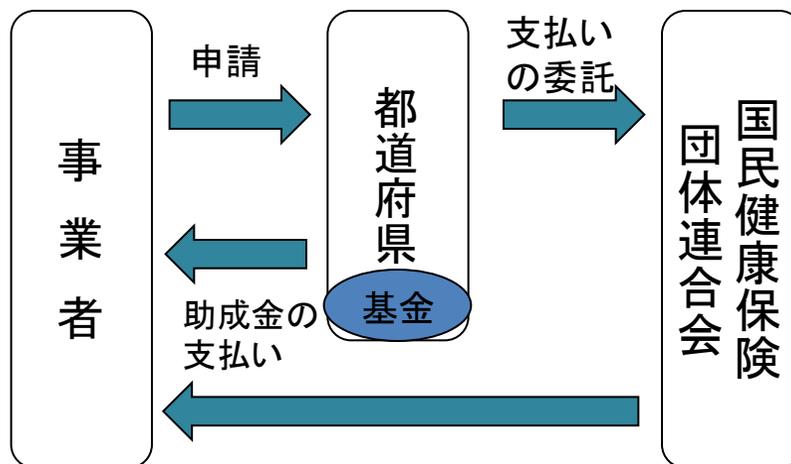
○21年10月サービス分から実施し、24年3月までの2.5年分を予算計上（21年度第1次補正予算 事業規模：約1,070億円）

① 都道府県が基金を設置して実施する。
（支払いは国保連に委託。一部都道府県の直接払いがある。）

② 財源 : 国費10/10

○平成23年2月現在の申請率は73%

執行のイメージ



平成22年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査結果(概要)

経緯

- H21.5.29 H21年度補正予算において、福祉・介護人材の雇用環境を改善し、今後増加する人材需要に応えるため、「福祉・介護人材の処遇改善事業助成金」を創設。
〔約1,070億円〈福祉・介護職員(常勤換算)一人当たり平均月額1.5万円の賃金引上げに相当する額〉
※21年10月サービス分から実施し、2.5年分を予算計上〕
- H21.10.1 福祉・介護人材の処遇改善事業助成金を開始。(H23年度末まで)
- H22.10.1 福祉・介護人材の処遇改善事業助成金等が、福祉・介護人材の処遇改善(給与改善)につながっているかどうかという点についての検証(調査)を実施。

調査の概要

- 調査対象は、新体系サービス、旧体系サービス、障害児施設で、計11,899施設・事業所(回収率57.7%(6,871施設・事業所))。
- このうち、H21年及びH22年ともに在籍していた従事者計20,366人分の賃金アップの状況(H21.9→H22.9)を集計。

調査結果のポイント

- 平成22年度の福祉・介護人材の処遇改善事業助成金の申請状況は、申請しているが75.5%、申請していないが24.5%。
- 平成22年度に福祉・介護人材の処遇改善事業助成金を申請した施設・事業所における平成22年の直接処遇職員の平均給与額は、前年同月(9月)に比べて15,208円増加。
なお、助成金の対象外である直接処遇職員以外の職種の平均給与額も、14,470円～18,813円増加。

○平成22年度に福祉・介護人材の処遇改善事業助成金を申請した施設・事業所における従事者の処遇改善（給与改善）状況

	従事者数 (人)	平成21年9月 平均給与額(円) ①	平成22年9月			平均給与額の差 (円) (②-①)	
			平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	平均給与額 (円)②		
常勤・非常勤	直接処遇職員	19,326	255,645	42.0	7.9	270,853	15,208
	看護職員 (保健師、看護師、 准看護師)	893	301,237	47.8	7.8	315,707	14,470
	理学療法士 作業療法士	144	341,019	40.6	6.5	359,514	18,495
	相談支援 専門員	126	312,174	45.9	11.0	330,185	18,011
	サービス管理責 任者	1,791	303,590	45.2	10.4	322,403	18,813

※ 直接処遇職員とは、「生活指導員・生活支援員」、「就労支援員」、「職業指導員」、「地域移行支援員」、「ホームヘルパー」、「児童指導員・保育士」、「世話人」のことを言う。

※ 平均給与額は、基本給＋手当＋一時金(4～9月支給金額の1/6)を常勤換算により算出。

※ 複数の職種に該当する場合は、それぞれカウント。

障害福祉と介護保険における一人当たり給与年額の比較

(一人当たり給与年額)

	平成23年度障害者サービス等経営実態調査		平成23年度介護事業等経営実態調査	
施設系	障害者支援施設	3,695千円	介護老人福祉施設	3,641千円
	身体障害者施設(入所)	3,722千円		
	知的障害者施設(入所)	3,934千円		
訪問系	居宅介護	2,578千円	訪問介護	2,690千円
	重度訪問介護	2,845千円		
	行動援護	2,836千円		
日中活動	生活介護	3,671千円	通所介護(デイ) (介護予防含む)	2,728千円
	自立訓練(機能訓練)	3,211千円	通所リハビリテーション (介護予防を含む)	3,228千円
	自立訓練(生活訓練)	3,097千円		
その他	短期入所	3,442千円	短期入所生活介護 (介護予防も含む)	3,496千円
	共同生活援助(単独型)	2,910千円	認知症対応型共同生活 介護(介護予防含む)	2,841千円

※ 障害のデータ: 訪問系についてはホームヘルパー、それ以外は生活指導員・生活支援員(常勤職員)を集計

※ 介護のデータ: 看護・介護職員(常勤換算)を集計

福祉・介護人材の処遇改善事業を申請しない理由についてのアンケート結果

(平成21年11月13日公表資料より抜粋)

1. アンケート実施概要

- 調査時点 平成21年10月30日時点
- 送付事業所数 940か所 (未申請の事業所一都道府県当たり20か所)
- 回答事業所数 391か所
- 調査方法 都道府県から、無作為に抽出した未申請の事業所に対してアンケート用紙を送付し、これまでに回答があったものについて集計を行った。

2. 申請しない理由について(複数回答)

※ 複数回答による延べ回答数に占める割合

対象の制約のため困難	事務作業が煩雑	H24～の取扱いが不明	追加費用負担の発生	キャリアパス要件が不明	パート処遇上の問題	その他	賃金改善の必要がない	支給要件未達成	公務員準拠のため不要	知らなかった
23%	17%	15%	10%	7%	4%	12%	4%	2%	4%	1%

福祉・介護人材の処遇改善事業による賃金改善の実施状況についてのアンケート結果

(平成22年4月27日公表資料より抜粋)

1. アンケート実施概要

- 調査時点 平成22年3月末
- 送付事業所数 940か所 (各都道府県当たり20か所)
- 回答事業所数 604か所
- 調査方法 3月下旬に都道府県から、無作為に抽出した助成金の受給事業所に対してアンケート用紙を送付し、これまでに回答があったものについて集計を行った。

2. 賃金改善方法について

毎月の改善実施状況

基本給又は毎月の 手当による改善	一時金のみによる改善
44% (*1)	56% (*2)



(内訳: 複数回答)

① 基本給に上乘せ	② 毎月の手当として 支給	③ 一時金として支給
17%	28%	69%

*1 「①基本給に上乘せ」又は「②毎月の手当として支給」のいずれかの回答があった事業所の合計。

*2 「③一時金として支給」の回答があった事業所(69%)のうち、併せて「①基本給に上乘せ」又は「②毎月の手当として支給」の回答があった事業所(13%)を除いたもの。