

平成24年1月13日（金）

# さらに議論が必要な論点について

1. 処遇改善の報酬に係る具体案・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
2. 物価の下落傾向を踏まえた障害福祉サービス等の報酬の見直し・・・・・・・・8
3. 地域区分の見直し ～対象地域への激変緩和の経過措置の具体案～・・・・9
4. 療養介護の報酬に係る具体案・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
5. 栄養士配置加算を本体報酬へ組み込む場合の具体案・・・・・・・・・・17
6. 医療型短期入所における夜間のみのニーズへの対応・・・・・・・・・・18

## 処遇改善の報酬に係る具体案

- 障害福祉サービス事業所等は介護保険サービス事業所と比べ、申請率が低く留まっている。
  - ・ 介護保険サービス事業所における申請率：約83%
  - ・ 障害福祉サービス事業所等における申請率：約73%
  
- 未申請である事業所に対し、申請を行わない理由について聞いたアンケートによれば、
  - ・ 「対象の制約のため困難」 … 23%
  - ・ 「追加費用負担の発生」 … 10%
  - ・ 「事務作業が煩雑」 … 17%との回答が得られている。
  
- 以上より、障害福祉の分野における処遇改善の取組みをより一層推し進める必要があることを考慮し、本来の処遇改善加算の取得が困難な場合について、現行の要件（キャリアパス要件や定量要件、対象職種の範囲）の簡素化及び事務負担の軽減を行った加算を創設してはどうか。なお、当該加算については、特別な措置であることを踏まえ、次回改定時に処遇改善の実態を踏まえた見直しを行うこととしてはどうか。

## (加算の具体案)

### 処遇改善加算(仮称) (15,000円程度)

- 加算額  
= 報酬単位 × 加算率 × 単価
- 加算要件(※)  
キャリアパス要件、定量的要件

### 処遇改善 特別加算 (仮称)

### 処遇改善特別加算(仮称)

- 加算の水準 : 5,000円程度を想定。
- 加算額 = 報酬単位 × (加算率 × 1/3) × 単価
- 加算要件
  - ・ 加算要件の緩和による事務作業の簡素化
  - ・ 対象職種の柔軟化

↓  
キャリアパス要件、定量的要件や新規要件を問わず、福祉・介護職員を中心として事業所の従業員の賃金改善が図られていること。

73%の事業所が取得(現行取得率)

処遇改善加算(仮称)を取得できない事業所を対象。

※ 介護給付費分科会において、現行要件とは別に新規要件が検討されている。

「介護保険給付費分科会(平成23年10月17日)資料(抜粋)」

- ・ 処遇改善加算(仮称)のうち、本給で支給する割合を一定以上とする。
- ・ 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。

# 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おける対象要件

## 1. キャリアパスに関する要件

### (1) 次の要件に該当していること

- ① 福祉・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こと
- ② 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的なものを除く）について定めていること
- ③ ①、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、すべての福祉・介護職員に周知していること。

### (2) (1)によりがたい場合

その旨をすべての福祉・介護職員に周知した上で、福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見を交換しながら、資質向上のための目標及びその具体的な取り組み（※）を定めていること

※ 以下のいずれかの事項が必須

- ・ 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、福祉・介護職員の能力評価を行うこと
- ・ 資格取得のための支援（例：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）

## 2. 定量的要件

すべての福祉・介護職員に対して、届出日（平成23年度以降の承認申請に当たっては申請日）の属する月の前月（以下「基準月」という。）までに実施した平成21年4月の報酬改定を踏まえた処遇改善（賃金改善を除く）について、その実施した内容について一つ以上を明示するとともに、当該改善のため平成20年10月から基準月まで要した費用について、その概算額を記載し周知を行っていること。

# 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。

# 物価の下落傾向を踏まえた障害福祉サービス等の報酬の見直し

- 前回改定以降、物価は下落傾向にあることから、改定率の決定に当たっての考え方を踏まえ、これを広く均等に障害福祉サービス等の報酬に反映させるべきである。このため、原則として一律に基本報酬の見直し（▲0.8%）を行うことにしてはどうか。
- その際、
  - ・ 居宅介護の身体介護・通院等乗降介助については、同種の介護保険サービスとの均衡を考慮して報酬単位が設定されていることから、介護報酬改定の動向を踏まえて対応する
  - ・ 同行援護については、昨年10月のサービス創設から間もなく経営実態のデータ等の蓄積もないため、基本報酬の見直しは見送ることにし、経営実態等の動向を踏まえながら、次回改定時に検討することにしてはどうか。

## (参考1) 診療報酬・介護報酬改定等について(抜粋)

なお、介護報酬改定の考え方と整合を取り、平成24年度障害福祉サービス等報酬改定は、福祉・介護職員の処遇改善の確保、物価の下落傾向等を踏まえ、改定率+2.0%とする。

改定に当たっては、経営実態等も踏まえた効率化・重点化を進めつつ、障害者の地域移行や地域生活の支援を推進する方向で対応する。

平成23年12月21日

## (参考2) 賃金・物価等の経済状況

- 賃金、物価ともに下落傾向。

	H21	H22	H23(年度途中)	H21～23累積
賃金	▲1.5%	0.2%	▲0.4%	▲1.7%
物価	▲1.7%	▲0.4%	▲0.1%	▲2.2%

(資料) 賃金:「毎月勤労統計調査報告」の規模5人以上事業所の「きまって支給する給与」のうち、平成21年度～22年度は対前年度比、平成23年度は4月から10月の対前年度同月比の平均値。

物価:消費者物価上昇率のうち、平成21年度及び平成22年度は対前年度比、平成23年度は4月から10月の対前年度同月比の平均値。

# 地域区分の見直し ～対象地域への激変緩和の経過措置の具体案～

## 【論点】

- 地域区分については、地域割りを7区分にする見直し等を進めつつ、見直しに当たっては、障害福祉サービス事業所等の収入の大きな減少や、国・地方の公費負担の急激な増加の緩和等を図るため、きめ細やかな対象地域への経過措置を講じていく必要があるのではないか。

## 【具体的対応(案)】

- 期 間 平成24年度～26年度の3年間（平成27年度から見直し後の最終型の地域区分）
- 対象地域 見直し後の地域区分の適用地域と現行の地域区分の適用地域を比較した場合、区分の差が**1区分以上乖離する地域、特別区**（上乗せ割合に変動がある全ての地域）
- 内 容 上記の対象地域について、平成27年度にかけて、引き上がる（下がる）分の上乗せ割合を1年に「1/4」ずつ段階的に引き上げる（下げる）

【例1:1区分乖離する場合】丙地（0%） → 乙地（3%）

$3\% \times 1/4 = 0.75\%$ （1年に0.75%ずつ引き上げ）

【例2:2区分乖離する場合】丙地（0%） → 甲地（6%）

$6\% \times 1/4 = 1.5\%$ （1年に1.5%ずつ引き上げ）

【例3:特別区の場合】特別区（12%） → 特別区（18%）

$6\% \times 1/4 = 1.5\%$ （1年に1.5%ずつ引き上げ）

- ※ 児童デイサービス（障害者自立支援法）から児童発達支援等（児童福祉法）への移行に伴う地域区分の変更についても、同様の経過措置を講じる。

（注1）平成24年度～26年度の3年間は経過措置を設けるのは、介護保険と同じ。

（注2）介護保険の場合は、保険料に影響が生じる。保険料は、3年度ごとに、介護保険事業計画に定めるサービス費用見込額等に基づき、3年間を通じて財政の均衡を保つよう設定（3年度を通じた同一の保険料）。次期事業計画は平成24年度～26年度。このため、介護保険の経過措置の内容は、平成26年度まで一律の上乗せ割合（段階的な引き上げ（下げ）ではない）。

# 地域区分の見直しの全体像

- 対象地域や地域別の上乗せ割合について、国家公務員の地域手当の地域区分(7区分)を採用。
- 官署が所在しない地域のうち対象となる地域やその上乗せ割合については、診療報酬の考え方を採用。
- また、地域区分を適用する市町村の区域について、直近の市町村合併を反映。

基本的考え方		<b>現行</b>	調整手当を基本				
地域区分	地域割り	5区分					
	上乗せ割合	特別区	特甲地	甲地	乙地	丙地	
		12%	10%	6%	3%	0%	
	官署所在地	調整手当支給地域					
対象地域	上記以外	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象地域に三方以上囲まれている地域(首都圏、近畿圏内で、市に限る)(※上乗せ割合は、周辺の対象地域の区分を参考とし、独自に設定)</li> <li>・以前官署が存在した地域(※上乗せ割合は、従前の区分と同様)</li> </ul>					
対象とする市町村の区域の時期	平成15年4月1日						
経過措置							

見直し案		<b>地域手当を基本</b>				
7区分						
特別区	特甲地1	特甲地2	特甲地3	甲地	乙地	丙地
18%	15%	12%	10%	6%	3%	0%
地域手当支給地域						
<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>対象地域に囲まれている地域</u></li> <li>・<u>対象となっている複数の地域に隣接している地域</u></li> </ul>						
<p>※ <u>上乗せ割合は、隣接する対象地域の区分のうち、低い区分と同様</u></p>						
平成24年4月1日						
★今回さらに議論が必要な論点						

# 療養介護の報酬に係る具体案

- 18歳以上の障害児施設入所者は、今般の障害者自立支援法・児童福祉法の改正により、障害福祉サービスにより対応することになり、18歳以上の重症心身障害児施設入所者に対する障害福祉サービスとしては、「療養介護」が想定されている。
- 報酬を比較すると、現行の重症心身障害児施設の報酬単価は、原則、一律となっている一方で、療養介護の報酬体系は、障害程度区分の判定や人員体制、施設規模によって報酬単価が細かく設定されているところである。
- こうした状況を踏まえ、療養介護の報酬の適用に当たって、次のような経過措置を一定期間(3年間)、講ずることとしてはどうか。
  - (1) 18歳以上の障害児施設からの移行者については、円滑な施行と支援の継続を図る観点から、改正法の附則に基づき本人が申し出ることにより障害程度区分判定等を省略して支給決定することとなっている。これを踏まえ、療養介護の報酬の適用に当たっては、障害程度区分の要件は考慮せず、人員体制のみを基準としてサービス費区分を適用することとしてはどうか。
  - (2) 重症心身障害児施設は、利用者に対する直接支援職員の具体的な配置比率に関する基準がないため、施設の状態に応じた人員配置がなされている実態がある。一方、療養介護は直接支援職員の配置比率を基準としてサービス費区分を設定しているところであるが、区分設定が4区分と粗く、特に、多くの施設が手厚い人員配置体制を確保している現状が十分に反映されない可能性がある。  
このため、こうした実態を踏まえ、現行のサービス費区分(Ⅰ)(2:1以上)及び区分(Ⅱ)(3:1以上)について、さらにきめ細かく人員体制を評価し、該当する場合には加算することとしてはどうか。

(3) なお、これらの経過措置として適用する報酬単価については、障害程度区分の要件は考慮していないことを踏まえ、現行の療養介護の報酬で重症心身障害児施設の報酬単価を上回る区分を含めて、現行の重症心身障害児施設の報酬単価を上限としてはどうか。

- これ以外の人員体制が薄い施設の場合には、それに応じたサービス費(Ⅲ以下)が算定されることになるが、療養介護の移行に伴い収入が大きく変動することを緩和する観点から、必要に応じて人員体制を手厚くする等の対応を図るための経過期間として、一定の配慮をした単価を平成24年中に限り、算定できることとしてはどうか。
- また、サービス費区分の適用に当たっては、各事業所の判断で柔軟な事業運営ができるよう、施設単位又は病棟単位か選択できるようにしてはどうか。なお、病棟単位を選択する場合でも、定員区分は施設単位でみることとしてはどうか。

# ○療養介護の報酬に係る経過措置の考え方(案)

考慮しない  
(3年間)

(※)重症心身障害児施設の報酬単価を上限としてはどうか

【現行の基本報酬】

( )書きは、現行の重症心身障害児施設の単位(874単位)と比較した単位数

区分	報酬単価				サービス提供職員配置基準 (常勤換算)	平均障害程度
	定員40人以下	定員41人以上 60人以下	定員61人以上 80人以下	定員81人以上		
サービス費 (Ⅰ)	904単位 (+30)	885単位 (+11)	868単位 (▲6)	857単位 (▲17)	2:1以上	平均障害程度が5.0以上かつ区分6の者が50%以上  平均障害程度が5.0以上  人員配置の経過措置として設定
サービス費 (Ⅱ)	659単位 (▲215)	629単位 (▲215)	604単位 (▲270)	591単位 (▲283)	3:1以上	
サービス費 (Ⅲ)	521単位 (▲353)	495単位 (▲379)	484単位 (▲390)	476単位 (▲398)	4:1以上	
サービス費 (Ⅳ)	417単位 (▲457)	385単位 (▲489)	371単位 (▲503)	362単位 (▲512)	6:1以上	
サービス費 (Ⅴ)	417単位 (▲457)	385単位 (▲489)	371単位 (▲503)	362単位 (▲512)	6:1以上	

(※)平成24年中、激変緩和の観点から一定の配慮をしてはどうか

(※)サービス費区分の適用は、施設単位か病棟単位か選択が可能としてはどうか

## 療養介護の報酬に係る要望

- 重症心身障害児施設が療養介護を一体的に実施する場合の経過措置として、一律の報酬にするなど、現在の障害児入所給付費を十分に配慮して設定してほしい。

(日本重症児福祉協会)

# (参考) サービス費区分別の療養介護への移行見込

療養介護への移行見込については、平成23年中の利用者の状況や人員配置体制に関して関係団体等から報告を踏まえ見込んだものである。(したがって、利用者の変動等によりこれによらない可能性がある。)

<単位:カ所数>

サービス費 区分別	サービス 提供職員 配置基準 (常勤換算)	定員区分別				合計	(参考) サービス 提供職員 配置状況
		定員40人 以下	定員41人～ 60人以下	定員61人～ 80人以下	定員81人 以上		
サービス費 (Ⅰ)	2:1	34 (17.3%)	25(12.7%)	17(8.6%)	43(21.8%)	119(60.4%)	0.8:1 ～ 2.0:1
サービス費 (Ⅱ)	3:1	—	3(1.5%)	10(5.1%)	14(7.1%)	27(13.7%)	
サービス費 (Ⅲ)	4:1	2(1.0%)	2(1.0%)	8(4.1%)	12(6.1%)	24(12.2%)	2.1:1 ～ 3.0:1
サービス費 (Ⅳ)	6:1	2(1.0%)	3(1.5%)	11(5.6%)	11(5.6%)	27(13.7%)	
サービス費 (Ⅴ)	6:1	—	—	—	—	—	

(注)カ所数の後の( )書きは、重症心身障害児施設124カ所+国立病院機構等73カ所の合計数に対する割合

# 重症心身障害児施設と療養介護の比較(医療型)

区分	現行の重症心身障害児施設	現行の療養介護
医療法に規定する病院として必要とされる従業者	同法に規定する病院として必要とされる数	医師 健康保険法に規定する厚労大臣が定める基準以上 看護職員 2:1
人員基準 直接処遇職員	○児童指導員及び保育士 ・各1人以上	○生活支援員 ・4:1以上(1人以上は常勤)
理学療法士又は作業療法士	1人以上	-
心理指導担当職員	1人以上	-
サービス管理責任者	-	サービス管理責任者 利用者60人以下:1人以上
報酬	874単位	定員30人以下の場合 ・サービス費(Ⅰ)(2:1以上):904単位 ・サービス費(Ⅱ)(3:1以上):659単位 ・サービス費(Ⅲ)(4:1以上):521単位 ・サービス費(Ⅳ)(6:1以上):417 ・サービス費(Ⅴ)(6:1以上):417単位(※) ※ 経過措置利用者(区分5未満の者)

# 栄養士配置加算を本体報酬へ組み込む場合の具体案

- 請求事務の簡素化を目的として、既存の加算の整理・合理化を図ることのひとつとして、栄養士配置加算を本体報酬に組み込む場合には、以下の考えによってはどうか。
- 栄養士配置加算を本体報酬へ組み込む場合の具体案  
現行の栄養士配置加算は、常勤・非常勤の場合で評価に段階を設けているが、仮に栄養士配置加算を本体報酬へ組み込むこととした場合でも雇用形態を踏まえた適切な評価がなされるよう、例えば、常勤を前提とした単位数を本体報酬に組み込み、非常勤の形態であった場合や配置されていない場合には、減算を行うこととしてはどうか。

【参考1】栄養士配置加算の加算額（利用定員が41人以上60人以下の場合）

常勤の場合	・・・	22単位
非常勤の場合	・・・	12単位

【参考2】栄養士配置加算の取得状況（1,689施設）※平成23年6月国保連データ

栄養士配置加算Ⅰ（常勤配置）	・・・	1,421施設（84.1%）
栄養士配置加算Ⅱ（非常勤配置）	・・・	142施設（8.4%）
加算なし	・・・	126施設（7.5%）

# 医療型短期入所における夜間のみのニーズへの対応

- 医療型短期入所については、1日当たりの支援に必要な費用を包括的に評価しており、夜間のみの利用は基本的には想定されていない。
- しかし、一部において、日中は日中活動サービスを利用し、夜間は医療型短期入所を利用する形態のニーズがあることから、日中活動サービスに引き続いて利用する医療型短期入所の基本報酬を新たに創設してはどうか。
  - ※ 平成21年度改定において、福祉型短期入所における同様の基本報酬の創設を行っている。

## 【参考1】 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からの要望

イ 福祉型短期入所サービス費のように、ロ 医療型短期入所サービス費、ハ 医療型特定短期入所サービス費にも、日中活動（例えば、生活介護など）を利用後に短期入所する場合の報酬を新たに創設していただきたい。

## 【参考2】 平成21年度障害福祉サービス報酬改定に係るQ&A（VOL.2）

問12-2 医療型短期入所については、他の日中活動サービスの利用の有無にかかわらず同じ単価を使用するのか。

（答） 医療型短期入所サービス費については、1日当たりの支援に必要な費用を包括的に評価していることから、同一日に他の日中活動系サービスに係る報酬は算定できない。

なお、当該医療型短期入所事業所の医療的支援を受けながら、他の日中活動サービスと組み合わせて、サービスを行った場合の報酬の配分は、医療保険における対診の考え方と同様に相互の合議に委ねるものとする。

※ 従来の運用も引き続き可能とする。