

6 処遇改善加算に係る留意事項について

平成31（2019）年度における福祉・介護職員処遇改善加算等の取扱いについて

1、平成30年度「福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算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」からの主な変更点について

○第1の4について

平成31（2019）年度における居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護（以下「訪問系サービス」という。）の加算の見込額の計算方法を追記

○第1の5について

平成31（2019）年度における訪問系サービスの実際の障害福祉サービス等報酬総額の計算方法を追記

① ○第1の7について

「平成30年度当初の特例」を「平成31（2019）年度当初の特例」に変更
平成31（2019）年4月から福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、同年4月15日までに計画書等を都道府県知事等へ提出するものとして取り扱うこととする。

② ○第1の8について

加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)の廃止に伴う上位加算の取得の積極的な働きかけの依頼内容を追記

○別紙1「表1：加算算定対象サービス」について

表2及び表3を追記し、訪問系サービスの各期間に適用する各加算率を掲載

② ○別紙1「表6：職場環境等要件」及び別紙様式2「福祉・介護職員処遇改善計画書」について

職場環境等要件のその他項目に「障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化」及び「地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上」を追記

② 2、訪問系サービスの加算の見込額について

平成31（2019）年度における訪問系サービスの加算の見込額については、平成31（2019）年10月より新たな加算率を適用することに伴い、各期間（2019年4月から9月までの期間と2019年10月から2020年3月までの期間）で算出した総額（見込み額）を計算する必要があるため、留意すること。

③ 3、「新しい経済政策パッケージ」に基づく新たな加算の取扱いについて

平成31（2019）年10月に施行予定の「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）に基づく新たな加算に係る届出様式や具体的な届出時期については、追って通知される。

障障発●●第●号
平成31年●月●日

都道府県
各 指定都市 障害福祉主管部（局）長 殿
中 核 市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課長
（ 公 印 省 略 ）

福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算に関する
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

福祉・介護職員処遇改善加算（以下「加算」という。）及び福祉・介護職員処遇改善特別加算（以下「特別加算」という。）の算定については「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成18年厚生労働省告示第523号）、「厚生労働大臣が定める基準」（平成18年厚生労働省告示第543号。以下「障害者における算定基準」という。）、「児童福祉法に基づく指定通所支援及び基準該当通所支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第122号）、「児童福祉法に基づく指定入所支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第123号）、「厚生労働大臣が定める児童等」（平成24年厚生労働省告示第270号。以下「障害児における算定基準」という。）において示しているところであるが、今般、基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例を下記のとおりお示しするので、ご了知の上、貴管内市町村、関係団体、関係機関等にその周知徹底を図るとともに、その取扱いにあたっては遺漏なきよう期されたい。

また、本通知は、平成31（2019）年4月1日から適用する。ただし、別紙1の表3の居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護のサービス別の加算率（特別加算を除く。）の実際の算定については、平成31（2019）年10月1日から適用する。

なお、平成30年3月30日付け障障発0330第2号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知「福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算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」は、平成31（2019）年3月31日をもって廃止する。

記

第1 福祉・介護職員処遇改善加算

1. 基本的考え方

加算は、平成23年度まで実施されていた福祉・介護人材の処遇改善事業における助成金（以下「助成金」という。）による賃金改善の効果を継続する観点から、平成24年度から当該助成金を円滑に障害福祉サービス等報酬に移行し、当該助成金の対象であった障害福祉サービス等に従事する福祉・介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設されたものである。

このため、当該助成金の交付を受けていた障害福祉サービス事業者、障害者支援施設、障害児通所支援事業者又は障害児入所施設（以下「障害福祉サービス事業者等」という。）は、原則として当該助成金による賃金改善の水準を維持することが求められる。

平成27年度の障害福祉サービス等報酬改定においては、事業主が福祉・介護職員の資質向上や雇用管理の改善をより一層推進し、福祉・介護職員が積極的に資質向上やキャリア形成を行うことができる労働環境を整備するとともに、福祉・介護職員自身が研修等を積極的に活用することにより、福祉・介護職員の社会的・経済的な評価が高まっていく好循環を生み出していくことが重要であることを踏まえ、事業主の取組がより一層促進されるよう加算を拡充したものである。

平成29年度の障害福祉サービス等報酬改定においては、障害福祉人材の職場定着の必要性、障害福祉サービス事業者等による昇給や評価を含む賃金制度の整備・運用状況などを踏まえ、事業者による、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築を促すため、更なる加算の拡充を行ったものである。

平成30年度の障害福祉サービス等報酬改定においては、加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、要件の一部を満たさない事業者に対し、減算された単位数での加算の取得を認める区分であることや、当該区分の取得率や報酬体系の簡素化の観点を踏まえ、一定の経過措置期間を設け、これを廃止することとしたものである。

なお、就労定着支援、自立生活援助、地域相談支援、計画相談支援、障害児相談支援は算定対象外とする。

2. 対象となる職種

対象職種は、次のいずれかの職種とする。

ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、障害福祉サ

サービス経験者（注1）、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1 障害福祉サービス経験者とは、児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成24年厚生労働省令第15号）に規定する、学校教育法（昭和22年法律第26号）の規定による高等学校若しくは中等教育学校を卒業した者、同法第90条第2項の規定により大学への入学を認められた者、通常の課程による12年の学校教育を修了した者（通所の課程以外の課程によりこれに相当する学校教育を修了した者を含む。）若しくは文部科学大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定した者であって、2年以上障害福祉サービスに係る業務に従事した者をいう。

注2 各障害福祉サービス等の指定基準において置くべきこととされている従業者の職種に限らず、対象職種に該当する従業者は対象となること。

3. 加算の仕組みと賃金改善の実施等

（1）加算の仕組み

加算は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算を加えた1月当たりの総単位数にサービス別加算率を乗じた単位数を算定することとする。サービス別加算率については、別紙1表1から表3までを参照すること。

（2）加算の算定額に相当する賃金改善の実施

① 賃金改善の考え方について

障害福祉サービス事業者等は、加算の算定額に相当する福祉・介護職員の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）を含む。）の改善（以下第1において「賃金改善」という。）を実施しなければならない。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうちから対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、9（2）の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

② 賃金改善に係る賃金水準の比較の考え方について

賃金改善は、加算を取得していない場合の賃金水準と加算を取得し実施される賃金水準との差分を用いて算定する。なお、比較時点において勤務実績のない福祉・介護職員については、当該福祉・介護職員

と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する。

③ 賃金改善に係る留意点

加算を取得した障害福祉サービス事業者等は、加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、障害者における算定基準第二号イ（７）又は障害児における算定基準第二号イ（７）（以下「キャリアパス要件」という。）及び障害者における算定基準第二号イ（８）又は障害児における算定基準第二号イ（８）（以下「職場環境等要件」という。）（以下「キャリアパス要件等」という。）を満たす必要がある。

なお、当該取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれないものであることに留意すること。

（３）福祉・介護職員処遇改善計画書の作成

① 賃金改善計画の記載

加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、障害者における算定基準第二号イ（２）又は障害児における算定基準第二号イ（２）に定める福祉・介護職員処遇改善計画書を、次の一から四までに掲げる記載事項等について、別紙様式２により作成し、都道府県知事等（当該障害福祉サービス事業所等の指定権者が都道府県知事である場合は、都道府県知事とし、当該障害福祉サービス事業所等の指定権者（基準該当サービスの登録先を含む。以下同じ。）が市町村長（特別区長を含む。以下同じ。）である場合は、市町村長とする。以下同じ。）に届け出ること。

一 加算の見込額（別紙様式２の（１）③）

第１の４により算定された額

二 賃金改善の見込額（別紙様式２の（１）④）

各障害福祉サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、一の額を上回る額

a 加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額

b 初めて加算を取得する月又は初めて加算又は特別加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額（助成金を取得していた場合には、助成金による賃金改善の部分を除く。）

三 賃金改善実施期間（別紙様式２の（１）⑦）

原則４月（年度の途中で加算を取得する場合、当該加算を取得した月）から翌年の３月まで

四 賃金改善を行う賃金項目及び方法（別紙様式2の（1）⑧）

賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額について、可能な限り具体的に記載すること。

ただし、事務の簡素化の観点から、加算（Ⅱ）を取得していた障害福祉サービス事業者等であって、加算（Ⅰ）を取得する場合には、上記の一及び二に掲げる記載事項について、以下の一及び二に掲げる記載事項を代わりに記載することも可能とする。

一 加算の見込額（別紙様式2の（1）⑤）

第1の4のただし書きにより算定された額

二 賃金改善の見込額（別紙様式2の（1）⑥）

各障害福祉サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、一の額を上回る額

a 加算（Ⅰ）を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額

b 初めて加算（Ⅰ）を取得する月の属する年度の前年度の賃金の総額（加算（Ⅱ）を取得し実施された賃金改善額を含む。）

② 必要書類の添付

加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、福祉・介護職員処遇改善計画書に併せて、以下に掲げる書類（以下「計画書添付書類」という。）を添付し、都道府県知事等に届け出ること。

イ 労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条に規定する就業規則（賃金・退職手当・臨時の賃金等に関する規程、下記③のキャリアパス要件Ⅰに係る任用要件及び賃金体系に関する規程、下記③のキャリアパス要件Ⅲに係る昇給の仕組みに関する規程を就業規則と別に作成している場合には、それらの規程を含む。以下「就業規則等」という。）

ロ 労働保険に加入していることが確認できる書類（労働保険関係成立届、労働保険概算・確定保険料申告書等）

なお、都道府県知事等は、障害福祉サービス事業者等が、前年度に加算を取得し、引き続きそれに相当する区分の加算の取得をしようとする場合であって、既に提出された計画書添付書類に関する事項に変更がない場合は、その提出を省略させることができる。

③ キャリアパス要件等に係る記載

キャリアパス要件等については、次に掲げる要件に基づく算定要件に応じて、福祉・介護職員処遇改善計画書に記載して届け出ること。

(キャリアパス要件Ⅰ)

次のイ、ロ及びハの全てに適合すること。

- イ 福祉・介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件（福祉・介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
- ロ イに掲げる職位、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こと。
- ハ イ及びロ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、全ての福祉・介護職員に周知していること。

(キャリアパス要件Ⅱ)

次のイ及びロの全てに適合すること。

- イ 福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、福祉・介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び一又は二に掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。
 - 一 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。
 - 二 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）を実施すること。
- ロ イについて、全ての福祉・介護職員に周知していること。

(キャリアパス要件Ⅲ)

次のイ及びロの全てに適合すること。

- イ 福祉・介護職員について、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的に昇給を判定する仕組みを設けていること。具体的には、次の一から三までのいずれかに該当する仕組みであること。
 - 一 経験に応じて昇給する仕組み
「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みであること
 - 二 資格等に応じて昇給する仕組み

「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みであること。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。

三 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み

「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みであること。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

ロ イの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての福祉・介護職員に周知していること。

(加算(Ⅰ)及び(Ⅱ)の職場環境等要件)

平成27年4月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善(賃金改善を除く。)の内容(別紙1表6を参照)を全ての福祉・介護職員に周知していること。

(加算(Ⅲ)及び(Ⅳ)の職場環境等要件)

平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善(賃金改善を除く。)の内容(別紙1表6を参照)を全ての福祉・介護職員に周知していること。

(加算の算定要件)

加算を取得するに当たっては、次に掲げる区分に応じて、届け出ること。

イ 加算(Ⅰ)については、キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、キャリアパス要件Ⅲ、職場環境等要件の全てを満たすこと。

ロ 加算(Ⅱ)については、キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、職場環境等要件の全てを満たすこと。

ハ 加算(Ⅲ)については、キャリアパス要件Ⅰ又はキャリアパス要件Ⅱのどちらかを満たすことに加え、職場環境等要件を満たすこと。

ニ 加算(Ⅳ)については、キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、職場環境等要件のいずれかの要件を満たすこと。

ホ 加算(Ⅴ)については、キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、職場環境等要件のいずれの要件も満たさないこと。

(4) 複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業者等の特例

福祉・介護職員処遇改善計画書は、法人が複数の障害福祉サービス事

業所等を有する場合や障害福祉サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合、当該障害福祉サービス事業者等が一括して作成することができる。また、同一の就業規則等により運営されている場合に、地域ごとや障害福祉サービス等ごとに作成することができる。都道府県等（当該障害福祉サービス事業所等の指定権者が都道府県知事である場合は都道府県とし、市町村長である場合は市町村（特別区を含む。以下同じ。）とする。以下同じ。）の圏域を越えて所在する複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業者等（法人である場合に限る。）についても同様とする。この場合、別紙様式2の添付書類1～3を以下のとおり作成し、別紙様式2に併せて計画書として都道府県知事等に届け出なければならない。

- ・ 別紙様式2添付書類1：都道府県等の圏域内の、当該計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業所等の一覧表（指定権者毎に作成）
- ・ 別紙様式2添付書類2：各都道府県内の指定権者（当該都道府県を含む。）の一覧表（都道府県毎に作成）
- ・ 別紙様式2添付書類3：計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業者等に係る都道府県の一覧表

（5）その他

加算の目的や障害者における算定基準第二号イ（5）又は障害児における算定基準第二号イ（5）を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。

4. 加算の見込額の計算

福祉・介護職員処遇改善計画書における加算の算定額の見込額は、（1）の計算による。

なお、平成31（2019）年度において居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護の加算を算定する場合は、（2）の計算による。

（1） 障害福祉サービス等報酬総単位数（見込数）×サービス別加算率（別紙1表1）（1単位未満の端数四捨五入）×1単位の単価（算定結果については1円未満の端数切捨て）

（2） aとbを足し上げた障害福祉サービス等報酬総単位数 × 1単位の単価（算定結果については1円未満の端数切捨て）

a 2019年4月から9月までの障害福祉サービス等報酬総単位数（見込数）× サービス別加算率（別紙1表2）（1単位未満の端数四捨五入）

b 2019年10月から2020年3月までの障害福祉サービス等報酬総

単位数（見込数）× サービス別加算率（別紙1表3）（1単位未満の端数四捨五入）

ただし、平成28年度以前に加算を取得していた障害福祉サービス事業者等であって、3（3）①ただし書きにより届け出た障害福祉サービス事業者等の場合は、（3）のとおりとする。

なお、平成31（2019）年度において居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護の加算を算定する場合は、（4）のとおりとする。

(3) 障害福祉サービス等報酬総単位数（見込数）×（加算（I）に係るサービス別加算率－加算（II）に係るサービス別加算率）（別紙1表1）（1単位未満の端数四捨五入）×1単位の単価（算定結果については1円未満の端数切捨て）

(4) aとbを足し上げた障害福祉サービス等報酬総単位数 × 1単位の単価（算定結果については1円未満の端数切捨て）

a 2019年4月から9月までに算定する障害福祉サービス等報酬総単位数（見込数）×（加算（I）に係るサービス別加算率－加算（II）に係るサービス別加算率）（別紙1表2）

b 2019年10月から2020年3月までに算定する障害福祉サービス等報酬総単位数（見込数）×（加算（I）に係るサービス別加算率－加算（II）に係るサービス別加算率）（別紙1表3）（1単位未満の端数四捨五入）

(※) 各期間における各表の加算（I）及び加算（II）のサービス別加算率を適用し、その差分を算定すること。

障害福祉サービス等報酬総単位数は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算を加えた1月当たりの総単位数とし、算定を受ける年度における障害福祉サービス等の提供に係る見込みにより算出する。この場合、過去の実績や事業計画等を勘案し、事業の実態に沿った見込数を用いること。

また、加算の見込額は、各サービス別に都道府県等ごとに作成するものとし、複数の障害福祉サービス等を提供する障害福祉サービス事業所等（法人である場合に限る。）において、福祉・介護職員処遇改善計画書を一括作成する場合の加算の見込額の計算については、別紙1表1から表3までに定めるサービス区分ごとに行い、それぞれのサービスごとに算出された単位（1単位未満の端数切捨て）を合算すること。

5. 実際の障害福祉サービス等報酬総額

実際の障害福祉サービス等報酬総額は、（1）の計算による。ただし、平成31（2019）年度における居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護の

加算を算定する場合は、(2)の計算による。

- (1) 実際の障害福祉サービス等報酬総単位数 × { 1 + サービス別加算率 (別紙1表1) (1単位未満の端数四捨五入) } × 1単位の単価 (算定結果については1円未満の端数切捨て)
- (2) aとbを足し上げた総額
 - a 2019年4月から9月までに算定する実際の障害福祉サービス等報酬総単位数 × { 1 + サービス別加算率 (別紙1表2) (1単位未満の端数四捨五入) } × 1単位の単価 (算定結果については1円未満の端数切捨て)
 - b 2019年10月から2020年3月までに算定する実際の障害福祉サービス等報酬総単位数 × { 1 + サービス別加算率 (別紙1表3) (1単位未満の端数四捨五入) } × 1単位の単価 (算定結果については1円未満の端数切捨て)

6. 都道府県知事等への届出

加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、加算を取得する年度の前年度の2月末日までに、障害福祉サービス事業所等ごとに当該障害福祉サービス事業所等の所在する都道府県知事等に提出するものとする。

ただし、福祉・介護職員処遇改善計画書を一括して作成する場合は、一括して都道府県知事等に届け出ることができる。

また、年度の途中で加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、加算を取得しようとする月の前々月の末日までに、都道府県知事等に提出するものとする。

7. 平成31(2019)年度当初の特例

「平成31(2019)年度における福祉・介護職員処遇改善加算等の取扱いについて」(平成31年2月1日付け厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡)においてお示ししたとおり、平成31(2019)年度当初から加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、同年4月15日までに福祉・介護職員処遇改善計画書及び計画書添付書類を提出すること。

8. 加算(IV)及び(V)の廃止について

「1. 基本的考え方」で示したとおり、加算(IV)及び(V)は一定の経過措置期間の後、廃止することとなっている。経過措置期間については、現時点で未定であるが、都道府県等におかれては、当該減算が今後、廃止されるものであることを障害福祉サービス事業者等に対して周知されたい。特に、加算(IV)又は(V)を取得している障害福祉サービス事業者等に対しては、「障

害福祉サービス等支援体制整備事業」等を活用することにより、当該事業者が、より上位の区分（加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までをいう。）の加算を取得できるように、積極的な働きかけを実施されたい。

9. 都道府県知事等への変更等の届出

（1）変更の届出

障害福祉サービス事業者等は、加算を取得する際に提出した福祉・介護職員処遇改善計画書、計画書添付書類に変更（次の①から④までのいずれかに該当する場合に限る。）があった場合には、次の①から④までに定める事項を記載した変更の届出を行う。

- ① 会社法による吸収合併、新設合併等による福祉・介護職員処遇改善計画書の作成単位が変更となる場合は、当該事実発生までの賃金改善の実績及び承継後の賃金改善に関する内容
- ② 複数の障害福祉サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、当該申請に係る障害福祉サービス事業所等に増減（新規指定、廃止等の事由による）があった場合は当該事業所等の障害福祉サービス等事業所番号、事業所等名称、サービス種別
- ③ 就業規則を改正（福祉・介護職員の処遇に関する内容に限る。）した場合は、当該改正の概要
- ④ キャリアパス要件等に関する適合状況に変更（該当する加算の区分に変更が生じる場合又は加算（Ⅲ）若しくは加算（Ⅳ）を算定している場合におけるキャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ及び職場環境等要件の要件間の変更が生じる場合に限る。）があった場合は、福祉・介護職員処遇改善計画書における賃金改善計画、キャリアパス要件等の変更に係る部分の内容（計画書添付書類の内容に変更があった場合には変更後の計画書添付書類を添付すること。）

（2）特別事情届出書

事業の継続を図るために、福祉・介護職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。以下この9において同じ。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、別紙様式4の特別な事情に係る届出書（以下「特別事情届出書」という。）により、次の①から④までに定める事項について届け出ること。なお、年度を超えて福祉・介護職員の賃金水準を引き下げることとなった場合は、次年度の加算を取得するために必要な届出を行う際に、特別事情届出書を再度提出する必要がある。

また、福祉・介護職員の賃金水準を引き下げた後に①に掲げる状況が改善した場合には、可能な限り速やかに福祉・介護職員の賃金水準を引き下げ前の水準に戻すこと。

- ① 加算を取得している障害福祉サービス事業所等の法人の収支（障害福祉サービス事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
- ② 福祉・介護職員の賃金水準の引下げの内容
- ③ 当該法人の経営及び福祉・介護職員の賃金水準の改善の見込み
- ④ 福祉・介護職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きに関して、労使の合意の時期及び方法等

10. 賃金改善の実績報告

加算を取得した障害福祉サービス事業者等は、障害者における算定基準第二号イ（４）又は障害児における算定基準第二号イ（４）の規定に基づき、各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに、都道府県知事等に対して、次に掲げる事項を含めた別紙様式３（複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業者等（法人である場合に限る。）が、福祉・介護職員処遇改善計画書を３（４）の特例に基づき届け出た場合は、別紙様式３の添付書類１、添付書類２及び添付書類３のうち、当該計画書の届出の際に提出した添付書類に対応するものを含む。）の福祉・介護職員処遇改善実績報告書を提出し、２年間保存することとする。その際、次の三 a の積算の根拠となる資料を添付することとする。

- 一 賃金改善実施期間（別紙様式３の②）
- 二 加算の総額（別紙様式３の③）
- 三 賃金改善所要額（別紙様式３の④）

各障害福祉サービス事業所等において、賃金改善実施期間における賃金改善に要した費用（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分に充当した場合は、その額を含む。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、二の額を上回る額を記載する。

- a 福祉・介護職員に支給した賃金の総額
- b 初めて加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額（助成金を取得していた場合には、助成金による賃金改善の部分を除く。）

四 実施した賃金改善に係る賃金項目及び方法（別紙様式３の⑦）

賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善額について、可能な限り具体的に記載すること。

ただし、事務の簡素化の観点から、加算（Ⅱ）を取得していた障害福祉サービス事業者等であって、加算（Ⅰ）を取得する場合には、上記二及び

三に掲げる事項について、以下の二及び三に掲げる記載事項を代わりに記載することも可能とする。

二 加算の総額（別紙様式3の⑤）

加算（Ⅰ）による算定額から加算（Ⅱ）による算定額を差し引いた額

三 賃金改善所要額（別紙様式3の⑥）

各障害福祉サービス事業所等において、賃金改善実施期間における賃金改善に要した費用（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分に充当した場合は、その額を含む。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、二の額を上回る額を記載する。

a 福祉・介護職員に支給した賃金総額

b 初めて加算（Ⅰ）を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額（加算（Ⅱ）を取得し実施された賃金改善額を含む。）

11. 加算の停止

都道府県知事等は、加算を取得する障害福祉サービス事業者等が次の（1）又は（2）に該当する場合は、既に支給された加算の一部若しくは全部を不正受給として返還させること又は加算を取り消すことができる。

なお、複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業者等（法人である場合に限る。）であって一括して福祉・介護職員処遇改善計画を作成している場合、当該障害福祉サービス事業所等の指定権者間において協議し、必要に応じて監査等を連携して実施する。指定権者間の協議に当たっては、都道府県が調整をすることが望ましい。

（1）加算の算定額に相当する賃金改善が行われていない、賃金水準の引下げを行いながら9（2）の特別事情届出書の届出が行われていない等、算定要件を満さない場合

（2）虚偽又は不正の手段により加算を受けた場合

12. 加算の取得要件の周知・確認等について

都道府県等においては、加算を算定している障害福祉サービス事業所等が加算の取得要件を満たすことについて確認するとともに、適切な運用に努められたい。

（1）賃金改善方法の周知について

加算の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について福祉・介護職員処遇改善計画書を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること。

また、福祉・介護職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるな

ど分かりやすく回答すること。

(2) 福祉・介護職員処遇改善計画書等について

都道府県等が障害福祉サービス事業所等から福祉・介護職員処遇改善計画書を受け取る際には「福祉・介護職員処遇改善加算の見込額」と「賃金改善の見込額」を、福祉・介護職員処遇改善実績報告書を受け取る際には「福祉・介護職員処遇改善加算総額」と「賃金改善所要額」とを比較し、必ず「賃金改善の見込額」や「賃金改善所要額」が上回っていることを確認すること。

13. その他

(1) 加算の取得促進について

都道府県等におかれては、障害福祉サービス事業者等における加算の新規取得や、より上位の区分の加算取得を促進するために、都道府県等が行う障害福祉サービス事業者等への助言・指導等の取組を支援する「障害福祉サービス等支援体制整備事業」を活用し、障害福祉サービス事業者等へ加算を周知し、加算の申請が適切に行われるよう配慮されたい。

(2) 人材確保等支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成コース）について

介護労働者が職場に定着し、安心して働き続けるようにするためには、将来を見通せるような賃金体系が明確になっていることが重要であることから、各都道府県労働局において、介護労働者のために賃金制度を整備し、離職率の低下に取り組む障害福祉サービス等事業主に対する助成を実施している。加算の取得と併せて、本助成を活用できる場合があることから、障害福祉サービス等事業者が加算を取得しようとする場合には、適宜案内されたい。

また、本助成金を受給するに当たっては、賃金制度の整備前に計画を作成し、管轄都道府県労働局の認定を受ける必要があることについて、受給を希望する障害福祉サービス等事業者への助言をお願いします。

※ 人材確保等支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成コース）のご案内

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/teityaku_kobetsu.html

第2 福祉・介護職員処遇改善特別加算

1. 基本的考え方

特別加算は、介護保険サービスと比べた障害福祉サービス等の特性を踏まえ、福祉・介護職員処遇改善加算の要件を緩和した一定額の加算であり、助成金の対象とされていなかった障害福祉サービス事業所等の福祉・介護職員の処遇改善をより一層推し進めることを目的として創設されたものである。

このため、特別加算は、基本的には助成金の交付を受けていなかった障害福祉サービス事業者等を対象とするものであるが、助成金の交付を受けていた障害福祉サービス事業者等についても、原則として当該助成金による賃金改善の水準を維持した上で特別加算を算定することは差し支えない。

なお、就労定着支援、自立生活援助、地域相談支援、計画相談支援、障害児相談支援は算定対象外とする。

また、特別加算は、福祉・介護職員処遇改善加算とのいずれかを選択するものとし、併算定することはできない。

2. 対象となる職種

特別加算は、次のいずれかの職種を中心として従業者の処遇改善が図られていれば加算の対象となるものであり、加算額の一部を事務職や医療職等の福祉・介護職以外の従業者の賃金改善に充てることも差し支えない。

ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、障害福祉サービス経験者（注1）、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1 障害福祉サービス経験者とは、児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成24年厚生労働省令第15号）に規定する、学校教育法（昭和22年法律第26号）の規定による高等学校若しくは中等教育学校を卒業した者、同法第90条第2項の規定により大学への入学を認められた者、通常の課程による12年の学校教育を修了した者（通所の課程以外の課程によりこれに相当する学校教育を修了した者を含む。）若しくは文部科学大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定した者であって、2年以上障害福祉サービスに係る業務に従事した者をいう。

注2 各障害福祉サービス等の指定基準において置くべきこととされている従業者の職種に限らず、対象職種に該当する従業者は対象となること。

3. 特別加算の仕組みと賃金改善の実施等

(1) 特別加算の仕組み

特別加算は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算を加えた1月当たりの総単位数にサービス別加算率を乗じた単位数で算定することとする。サービス別加算率については、別紙1表1を参照のこと。

(2) 特別加算の算定額に相当する賃金改善の実施

① 賃金改善の考え方について

障害福祉サービス事業者等は、特別加算の算定額に相当する福祉・介護職員等の賃金（基本給、手当、賞与等を含む。）の改善（以下第2において「賃金改善」という。）を実施しなければならない。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうちから対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、第1の9（2）の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

② 賃金改善に係る比較時点の考え方について

賃金改善は、特別加算を取得していない場合の賃金水準と特別加算を取得し実施される賃金水準との差分を用いて算定する。なお、比較時点において勤務実績のない福祉・介護職員等については、当該福祉・介護職員等と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する。

(3) 福祉・介護職員処遇改善計画書の作成

① 賃金改善計画書の記載

特別加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、障害者における算定基準第三号口又は障害児における算定基準第三号口に定める福祉・介護職員処遇改善計画書を、次の一から四までに掲げる記載事項等について、別紙様式2により作成し、都道府県知事等に届け出ること。

一 特別加算の見込額（別紙様式2の（1）③）

第1の4により算定された額

二 賃金改善の見込額（別紙様式2の（1）④）

各障害福祉サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、一の額を上回る額

a 特別加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額

b 初めて特別加算を取得する月又は初めて特別加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額（助成金を取得していた場合には、助成金による賃金改善の部分を除く。）

三 賃金改善実施期間（別紙様式2の（1）⑦）

原則4月（年度の途中で特別加算を取得する場合、当該特別加算を取得した月）から翌年の3月まで

四 賃金改善を行う賃金項目及び方法（別紙様式2の（1）⑧）

賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額について、可能な限り具体的に記載すること。

② 必要書類の添付

特別加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、福祉・介護職員処遇改善計画書に併せて、計画書添付書類を添付し、都道府県知事等に届け出ること。なお、都道府県知事等は、障害福祉サービス事業者等が前年度に特別加算を取得し、引き続き特別加算の取得をしようとする場合であって、既に提出された計画書添付書類に関する事項に変更がない場合は、その提出を省略させることができる。

（4）複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業者等の特例

福祉・介護職員処遇改善計画書は、法人が複数の障害福祉サービス事業所等を有する場合や障害福祉サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合、当該障害福祉サービス事業者等が一括して作成することができる。また、同一の就業規則により運営されている場合に、地域ごとや障害福祉サービス等ごとに作成することができる。都道府県等の圏域を越えて所在する複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業者等（法人である場合に限る。）についても同様とする。この場合、別紙様式2の添付書類1～3を以下のとおり作成し、別紙様式2に併せて計画書として、都道府県知事等に届け出なければならない。

- ・ 別紙様式2添付書類1：都道府県等の圏域内の、当該計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業所等の一覧表（指定権者毎に作成）
- ・ 別紙様式2添付書類2：各都道府県内の指定権者（当該都道府県を

含む。)の一覧表(都道府県毎に作成)

- ・別紙様式2添付書類3:計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業者等に係る都道府県の一覧表

(5) その他

特別加算の目的や、障害者における算定基準第三号ホ又は障害児における算定基準第三号ホを踏まえ、労働基準法等を遵守すること。

5. 準用

「第1 福祉・介護職員処遇改善加算」の「4. 加算の見込額の計算」「6. 都道府県知事等への届出」「7. 平成31(2019)年度当初の特例」「9. 都道府県知事等への変更等の届出」「10. 賃金改善の実績報告」「11. 加算の停止」の規定は特別加算について準用する。ただし、「9. 都道府県知事等への変更等の届出」については、キャリアパス要件等届出書に関する規定を除くものとする。また、「加算」とあるのは「特別加算」と読み替えるものとし、「福祉・介護職員」とあるのは、「福祉・介護職員等」と読み替えるものとする。

別紙 1

表 1 加算算定対象サービス

	キャリアパス要件等の適合状況に応じた加算率					福祉・介護職員 処遇改善特別加 算
	福祉・介護職 員処遇改善加 算（Ⅰ）に該 当（ア）	福祉・介護職 員処遇改善加 算（Ⅱ）に該 当（イ）	福祉・介護職 員処遇改善加 算（Ⅲ）に該 当（ウ）	福祉・介護職 員処遇改善加 算（Ⅳ）に該 当（エ）	福祉・介護職 員処遇改善加 算（Ⅴ）に該 当（オ）	
居宅介護						4.1%
重度訪問介護						2.6%
同行援護						4.1%
行動援護						3.4%
療養介護	3.5%	2.5%	1.4%	（ウ）により 算出した単位 （一単位未満 の端数四捨五 入） × 0.9	（ウ）により 算出した単位 （一単位未満 の端数四捨五 入） × 0.8	0.5%
生活介護	4.2%	3.1%	1.7%			0.6%
重度障害者等包括支援	2.5%	1.8%	1.0%			0.3%
施設入所支援	6.9%	5.0%	2.8%			0.9%
自立訓練（機能訓練）	5.7%	4.1%	2.3%			0.8%
自立訓練（生活訓練）	5.7%	4.1%	2.3%			0.8%
就労移行支援	6.7%	4.9%	2.7%			0.9%
就労継続支援A型	5.4%	4.0%	2.2%			0.7%
就労継続支援B型	5.2%	3.8%	2.1%			0.7%
共同生活援助 （指定共同生活援助）	7.4%	5.4%	3.0%			1.0%
共同生活援助 （日中サービス支援 型）	7.4%	5.4%	3.0%			1.0%
共同生活援助 （外部サービス利用型 指定共同生活援助）	17.0%	12.4%	6.9%			2.3%
児童発達支援	7.6%	5.6%	3.1%			1.0%
医療型児童発達支援	14.6%	10.6%	5.9%			2.0%
放課後等デイサービス	8.1%	5.9%	3.3%			1.1%
居宅訪問型児童発達支 援	7.9%	5.8%	3.2%			1.1%
保育所等訪問支援	7.9%	5.8%	3.2%			1.1%
福祉型障害児入所施設	6.2%	4.5%	2.5%			0.8%
医療型障害児入所施設	3.5%	2.5%	1.4%			0.5%

* 短期入所（併設型・空床利用型）については、本体施設の加算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加算率を適用する。

* 障害者支援施設が行う日中活動系サービスについては、施設入所支援の加算率を適用する。

表 2 加算算定対象サービス（2019年4月から9月までの加算率）

	キャリアパス要件等の適合状況に応じた加算率				
	福祉・介護職員処遇 改善加算（Ⅰ）に該 当（ア）	福祉・介護職員処遇 改善加算（Ⅱ）に該 当（イ）	福祉・介護職員処遇 改善加算（Ⅲ）に該 当（ウ）	福祉・介護職員処遇 改善加算（Ⅳ）に該 当（エ）	福祉・介護職員処遇 改善加算（Ⅴ）に該 当（オ）
居宅介護	30.3%	22.1%	12.3%	（ウ）により算出 した単位（一単位未満 の端数四捨五入） × 0.9	（ウ）により算出 した単位（一単位未満 の端数四捨五入） × 0.8
重度訪問介護	19.2%	14.0%	7.8%		
同行援護	30.3%	22.1%	12.3%		
行動援護	25.4%	18.5%	10.3%		

表3 加算算定対象サービス（2019年10月から2020年3月までの加算率）

	キャリアパス要件等の適合状況に応じた加算率				
	福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）に該当（ア）	福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）に該当（イ）	福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）に該当（ウ）	福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）に該当（エ）	福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅴ）に該当（オ）
居宅介護	30.2%	22.0%	12.2%	(ウ)により算出した単位(一単位未満の端数四捨五入) ×0.9	(ウ)により算出した単位(一単位未満の端数四捨五入) ×0.8
重度訪問介護	19.1%	13.9%	7.7%		
同行援護	30.2%	22.0%	12.2%		
行動援護	25.0%	18.2%	10.1%		

表4 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
就労定着支援、自立生活援助、計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援（移行）、地域相談支援（定着）	0%

表5 キャリアパス要件等の適合状況に応じた区分（福祉・介護職員処遇改善加算のみ）

福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）	3-（3）-③のキャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、キャリアパス要件Ⅲ、職場環境等要件をの全てを満たす対象事業者
福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）	3-（3）-③のキャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ及び職場環境等要件の全てを満たす対象事業者
福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）	3-（3）-③のキャリアパス要件Ⅰ又はキャリアパス要件Ⅱのどちらかを満たすことに加え、職場環境等要件を満たす対象事業者
福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）	3-（3）-③のキャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ又は職場環境等要件のいずれかを満たす対象事業者
福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅴ）	3-（3）-③のキャリアパス要件及び職場環境等要件のいずれも満たしていない対象事業者

職場環境等要件

表 6

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働きながら介護福祉士等の資格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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む。） ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・ 小規模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 ・ キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない障害福祉サービス等事業者に限る。） ・ その他
職場環境・ 処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等の導入 ・ 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 ・ ICT活用（支援内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む。）による福祉・介護職員の事務負担の軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化 ・ 福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入 ・ 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 ・ 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 ・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 ・ 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 ・ その他
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化</u> ・ 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等） ・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフトの配慮 ・ <u>地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上</u> ・ 非正規職員から正規職員への転換 ・ 職員の増員による業務負担の軽減 ・ その他

(2) キャリアパス要件について

次の内容についてあてはまるものに○をつけること。		
要件Ⅰ	次の①から③までのすべての要件を満たす。 ① 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 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めている。 ③ 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。	該当・非該当
	※ 非該当の場合、①から③までの要件を全て満たすことのできない理由	
要件Ⅱ	次の④及び⑤の要件を満たす。	該当・非該当
	④ 福祉・介護職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標	
	⑤ ④の実現のための具体的な取組の内容(該当するもの全てに○をつけること。)	
	ア 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するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行う。※当該取組の内容について下記に記載すること ()	
	イ 資格取得のための支援の実施 ※当該取組の内容について下記に記載すること ()	
要件Ⅲ	次の⑥及び⑦の要件を満たす。	該当・非該当
	⑥ 福祉・介護職員について、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ている。	
	⑦ ⑥に該当する具体的な仕組みの内容(該当するもの全てに○をつけること。)	
	ア 経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。	
	イ 資格等に応じて昇給する仕組み ※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。	
	ウ 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み ※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。	

※ 就業規則等(給与規程や要件Ⅰ及びⅢの適合状況を確認できる書類を就業規則と別に作成している場合はそれらの書類を含む。)を添付すること。

(3) 職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

加算(Ⅰ・Ⅱ)については平成27年4月以降の加算(Ⅲ・Ⅳ)については平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てに○をつけること(ただし、記載するにあたっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。)	
資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> 働きながら介護福祉士等の資格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(研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む) 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 小規模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 キャリアパス要件に該当する事項(キャリアパス要件を満たしていない障害福祉サービス事業者に限る) その他()
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> 新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等の導入 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 ICT活用(支援内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にする等を含む)による福祉・介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化 福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 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 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 その他()
その他	<ul style="list-style-type: none"> 障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化 中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等) 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 非正規職員から正規職員への転換 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 職員の増員による業務負担の軽減 その他()

※ 虚偽の記載や、福祉・介護職員処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費等の返還を求められることや障害福祉事業者の指定が取り消される場合があるので留意すること。

<p>本計画書については、雇用するすべての福祉・介護職員に対し周知をしたうえで、提出していることを証明いたします。</p> <p style="text-align: center;">年 月 日 (法人名)</p> <p style="text-align: center;">(代表者名) 印</p>
--

福祉・介護職員処遇改善計画書(都道府県状況一覧表)

法人名	
-----	--

都道府県	福祉・介護職員処遇改善(特別)加算の見込額	賃金改善の見込額
北海道	円	円
青森県	円	円
岩手県	円	円
宮城県	円	円
秋田県	円	円
山形県	円	円
福島県	円	円
茨城県	円	円
栃木県	円	円
群馬県	円	円
埼玉県	円	円
千葉県	円	円
東京都	円	円
神奈川県	円	円
新潟県	円	円
富山県	円	円
石川県	円	円
福井県	円	円
山梨県	円	円
長野県	円	円
岐阜県	円	円
静岡県	円	円
愛知県	円	円
三重県	円	円
滋賀県	円	円
京都府	円	円
大阪府	円	円
兵庫県	円	円
奈良県	円	円
和歌山県	円	円
鳥取県	円	円
島根県	円	円
岡山県	円	円
広島県	円	円
山口県	円	円
徳島県	円	円
香川県	円	円
愛媛県	円	円
高知県	円	円
福岡県	円	円
佐賀県	円	円
長崎県	円	円
熊本県	円	円
大分県	円	円
宮崎県	円	円
鹿児島県	円	円
沖縄県	円	円
全国計	E 円	F 円

※ FはEを上回らなければならない。

福祉・介護職員処遇改善実績報告書(都道府県状況一覧表)

法人名			
都道府県	福祉・介護職員処遇改善(特別)加算額	賃金改善所要額	
北海道	円		円
青森県	円		円
岩手県	円		円
宮城県	円		円
秋田県	円		円
山形県	円		円
福島県	円		円
茨城県	円		円
栃木県	円		円
群馬県	円		円
埼玉県	円		円
千葉県	円		円
東京都	円		円
神奈川県	円		円
新潟県	円		円
富山県	円		円
石川県	円		円
福井県	円		円
山梨県	円		円
長野県	円		円
岐阜県	円		円
静岡県	円		円
愛知県	円		円
三重県	円		円
滋賀県	円		円
京都府	円		円
大阪府	円		円
兵庫県	円		円
奈良県	円		円
和歌山県	円		円
鳥取県	円		円
島根県	円		円
岡山県	円		円
広島県	円		円
山口県	円		円
徳島県	円		円
香川県	円		円
愛媛県	円		円
高知県	円		円
福岡県	円		円
佐賀県	円		円
長崎県	円		円
熊本県	円		円
大分県	円		円
宮崎県	円		円
鹿児島県	円		円
沖縄県	円		円
全国計	E 円	F	円

※ FはEを上回らなければならない。

特別な事情に係る届出書（〇〇年度）

事業所等情報

障害福祉サービス等事業所番号														
----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

事業者・開設者	フリガナ			
	名称			
事業所等の名称	フリガナ		提供するサービス	
	名称			

1. 事業の継続を図るために、福祉・介護職員の賃金水準を引き下げる必要がある状況について

当該事業所を含む当該法人の収支（障害福祉サービス事業等に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少などにより経営が悪化し、一定期間にわたり収支が赤字である、資金繰りに支障が生じるなどの状況について記載

※ 当該状況を把握できる書類を提出し、代替することも可。

2. 賃金水準の引下げの内容

--

3. 経営及び賃金水準の改善の見込み

--

※ 経営及び賃金水準の改善に係る計画等を提出し、代替することも可。

4. 賃金水準を引き下げることに付いて、適切に労使の合意を得ていること等について

労使の合意の時期及び方法等について記載

--

年 月 日 (法人名)

(代表者名)

印

1 平成 31 年度障害福祉サービス等報酬改定について

(1) 平成 31 (2019) 年度障害福祉サービス等報酬改定について

平成 31 (2019) 年 10 月に予定されている消費税率 10% への引上げ対応及び「新しい経済政策パッケージ」(平成 29 (2017) 年 12 月 8 日閣議決定) に基づく障害福祉人材の処遇改善等について、関係団体の意見等も踏まえ、昨年 8 月から検討を重ねてきたところ。

先月、2 月 15 日には、厚生労働省に設置している障害福祉サービス等報酬改定検討チームにおいて、報酬改定の概要を取りまとめた。【関連資料 1、2】

(2) 障害福祉サービス等報酬改定の施行に向けた今後の予定等について

今回の報酬改定の施行は平成 31 (2019) 年 10 月となるが報酬告示(平成 18 年告示第 523 号他)等については、改定の内容に係るパブリックコメントにおける意見等を踏まえ、3 月下旬から 4 月上旬に公布する予定である。

また、今回の改定内容に関する関係通知や Q & A についても、同じく 3 月下旬から 4 月上旬に発出する予定としており、各都道府県等におかれては、あらかじめご了知いただくとともに、管内市町村や事業者等への情報提供をお願いします。

(3) 福祉・介護職員処遇改善加算取得における計画書等の提出時期について

福祉・介護職員処遇改善加算に係る処遇改善計画等の提出については、通常 4 月から加算の算定を開始する場合、2 月末日までに各都道府県知事等へ提出する必要があるが、今回の報酬改定によるスケジュール面での影響等を考慮し、4 月 15 日までに処遇改善計画を提出することとする。

平成31（2019）年度 障害福祉サービス等報酬改定 における主な改定内容

平成31（2019）年度障害福祉サービス等報酬改定 における主な改定内容（10月施行）

- 新しい経済政策パッケージに基づく障害福祉人材の処遇改善 改定率 +1.56%
- 訪問系サービスにおける現行の福祉・介護職員処遇改善加算の加算率見直し
- 消費税率10%への引上げに伴う報酬改定 改定率 +0.44%

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）

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。

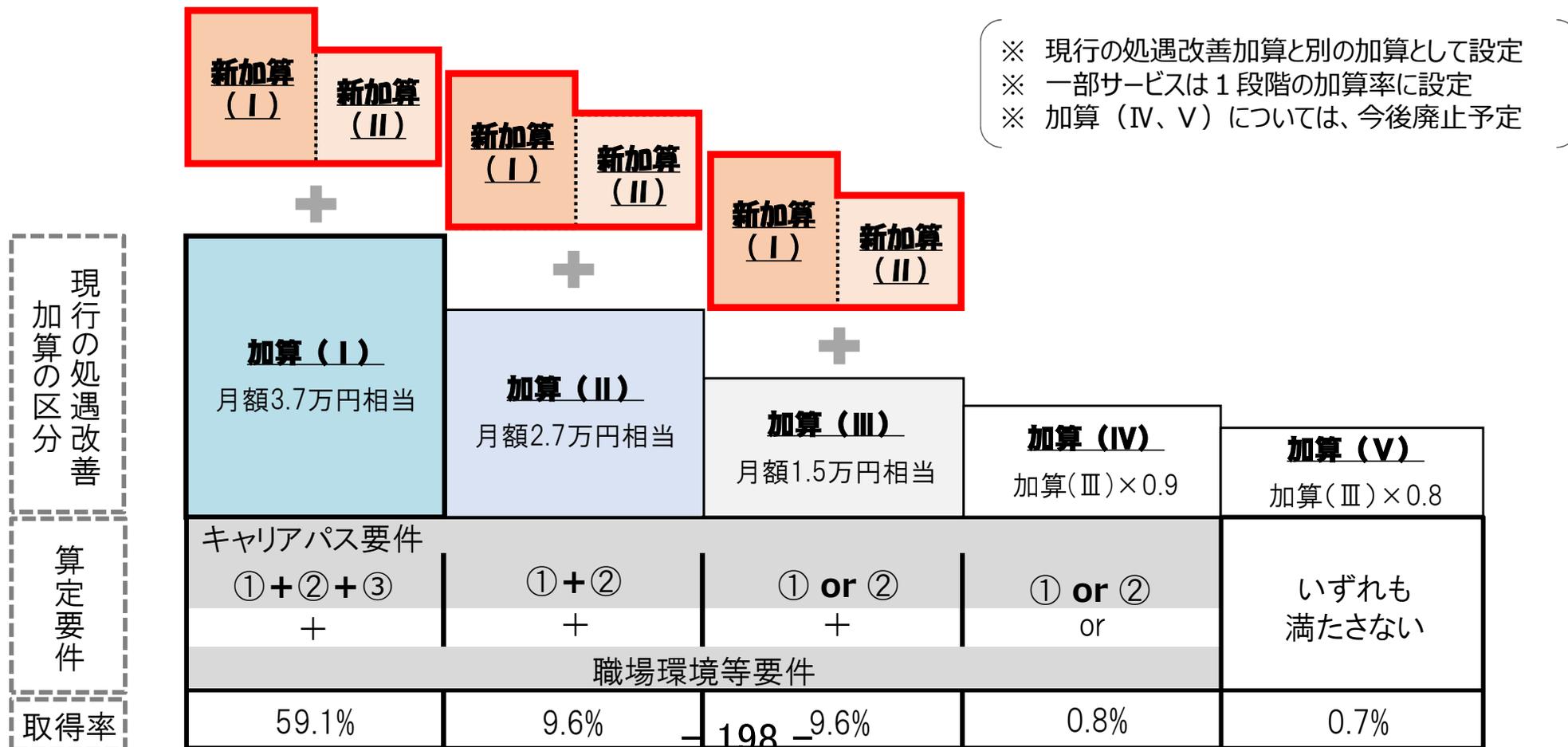
処遇改善加算全体のイメージ

<福祉・介護職員等特定処遇改善の取得要件>

- ・ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを取得していること
- ・ 福祉・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
- ・ 福祉・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

<サービス種類内の加算率>

- ・ 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2段階に設定
- ・ 加算率の設定に当たっては、1段階とした場合の加算率を試算した上で、原則、新加算（Ⅱ）の加算率はその×0.9となるよう設定
 - ※ 加算（Ⅰ）と加算（Ⅱ）で加算率の差が大きくなる（1.5倍を超える）場合には、×0.95となるよう設定
 - ※ 福祉専門職員配置等加算及び特定事業所加算が無いサービスは、1段階の加算率に設定



福祉・介護職員等特定処遇改善加算における事業所内配分ルール

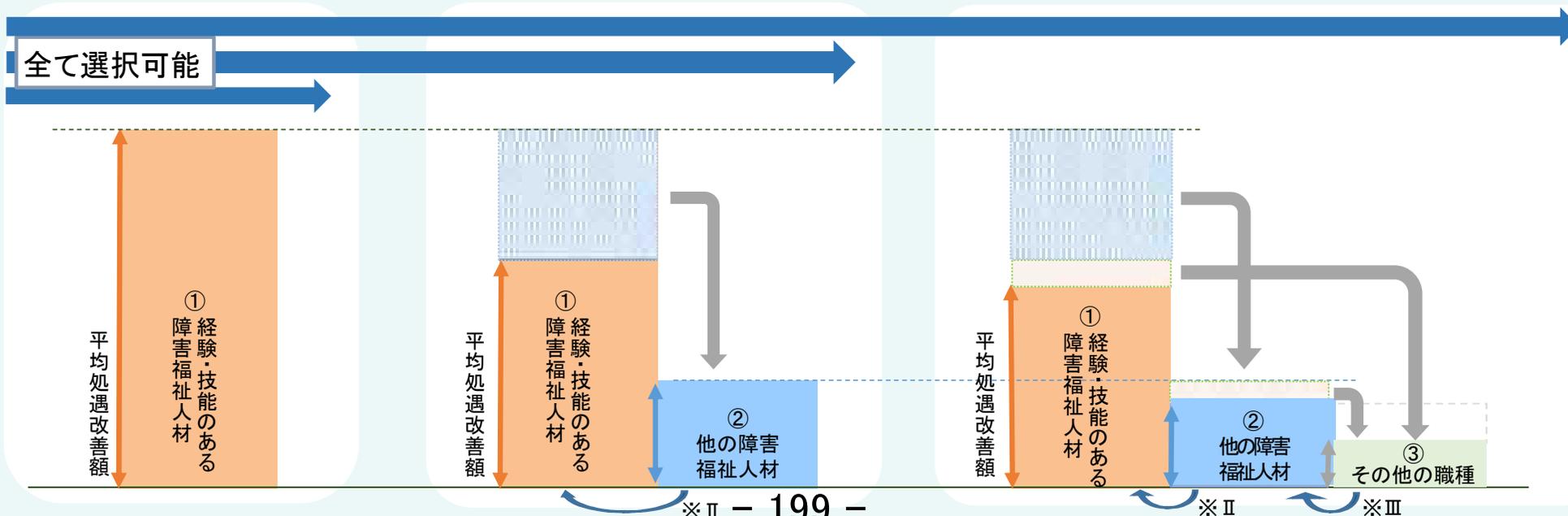
- ▶ ①経験・技能のある障害福祉人材において、「月額8万円」の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金額が「役職者を除く全産業平均賃金水準(年収440万円)」以上となる者を設定・確保すること。
 - リーダー級の障害福祉人材について他産業と遜色ない賃金水準を実現
 - ▶ 平均の処遇改善額について、
 - ・ ①経験・技能のある障害福祉人材は、②他の障害福祉人材の2倍以上とすること。
 - ・ ③その他の職種(改善後の賃金額が役職者を除く全産業平均賃金水準(年収440万円)を超えない場合に限る)は、②他の障害福祉人材の2分の1を上回らないこと。
- ※ ①勤続10年以上の介護福祉士等、②勤続10年未満の介護福祉士等及びその他の福祉・介護職員、③その他(①②以外)の職員

【介護保険と同様の留意点】

- ※1 ①について、勤続10年の考え方は事業所の裁量で設定。
- ※2 ①について、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。
- ※3 各職員区分内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能。
- ※4 平均賃金について、③が②と比べて低い場合は、柔軟な取扱いを可能とする。

【障害福祉サービス等の特性を踏まえた特例】

- ※Ⅰ ①について、現行の福祉・介護職員処遇改善加算の対象職種のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士のいずれかの資格を保有する職員、又は心理指導担当職員(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、サービス提供責任者のいずれかとして従事する職員であって、勤続10年以上の者を基本とする。(算定根拠と同様)
- ※Ⅱ 研修等で専門的な技能を身につけた勤続10年以上の②の職員については、事業所の裁量で①に含めることを可能とする。
- ※Ⅲ 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向上に寄与している③の職員について、事業所の裁量で②に含めることを可能とする。(③の職員に関する職員区分の変更について、役職者を除く全産業平均賃金水準(年収440万円)以上の者は対象外とする。)



福祉・介護職員等の処遇改善加算に係る加算率について（2019年10月～）

サービス区分	特定処遇改善加算		現行の処遇改善加算				
	新加算Ⅰ	新加算Ⅱ	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
居宅介護※	7.4%	5.8%	30.2%	22.0%	12.2%	加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.9	加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.8
重度訪問介護※	4.5%	3.6%	19.1%	13.9%	7.7%		
同行援護※	14.8%	11.5%	30.2%	22.0%	12.2%		
行動援護※	6.9%	5.7%	25.0%	18.2%	10.1%		
療養介護	2.5%	2.3%	3.5%	2.5%	1.4%		
生活介護	1.4%	1.3%	4.2%	3.1%	1.7%		
自立訓練(機能訓練)	5.0%	4.5%	5.7%	4.1%	2.3%		
自立訓練(生活訓練)	3.9%	3.4%	5.7%	4.1%	2.3%		
就労移行支援	2.0%	1.7%	6.7%	4.9%	2.7%		
就労継続支援A型	0.4%	0.4%	5.4%	4.0%	2.2%		
就労継続支援B型	2.0%	1.7%	5.2%	3.8%	2.1%		
共同生活援助(指定共同生活援助)	1.8%	1.5%	7.4%	5.4%	3.0%		
共同生活援助(日中サービス支援型)	1.8%	1.5%	7.4%	5.4%	3.0%		
共同生活援助(外部サービス利用型)	2.0%	1.6%	17.0%	12.4%	6.9%		
児童発達支援	2.5%	2.2%	7.6%	5.6%	3.1%		
医療型児童発達支援	9.2%	8.2%	14.6%	10.6%	5.9%		
放課後等デイサービス	0.7%	0.5%	8.1%	5.9%	3.3%		
福祉型障害児入所施設	5.5%	5.0%	6.2%	4.5%	2.5%		
医療型障害児入所施設	3.0%	2.7%	3.5%	2.5%	1.4%		

サービス区分 (特定処遇改善加算が1段階のサービス)	新加算	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
重度障害者等包括支援	1.5%	2.5%	1.8%	1.0%	加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.9	加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.8
施設入所支援	1.9%	6.9%	5.0%	2.8%		
居宅訪問型児童発達支援	5.1%	7.9%	5.8%	3.2%		
保育所等訪問支援	5.1%	7.9%	5.8%	3.2%		

(注1) ※を付したサービスについては、特定事業所加算の取得状況を加味して、加算率を2段階に設定している。また、現行の処遇改善加算は見直し後の加算率である。

(注2) 就労継続支援A型については、福祉専門職員配置等加算があるものの、計算結果として同じ加算率となっている。

(注3) 平成30年度からのサービスについては類似サービスと同じ加算率としている。

(注4) 就労定着支援、自立生活援助、計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援(移行)、地域相談支援(定着)は、処遇改善加算の算定非対象サービスである。

(注5) 短期入所について、併設型・空床利用型は本体施設の加算率を適用すること2000相対型は生活介護の加算率を適用する。

対応方法

<2021年度報酬改定に向けた対応>

- 2021年度障害福祉サービス等報酬改定に向けて、2019年に社会福祉施設等調査を行う際に、調査票の「利用者がいた場合に対応できる人数を記入してください。」という記載を削除した上で調査を実施し、その調査結果を2021年度報酬改定に適切に反映させる。

<2019年度報酬改定における暫定的な見直し>

- 暫定的な見直しとして、常勤換算従事者数が20人以上であって、1ヶ月の訪問回数1に対して、1ヶ月の常勤換算従事者数1以上の事業所の数値を見直しの対象とし、常勤換算従事者数を平均値に置き換えて加算率を見直す。なお、重度訪問介護と行動援護は、居宅介護や同行援護に比べ、2人対応や長時間対応が多い実態を踏まえて、1ヶ月の訪問回数1に対して1ヶ月の常勤換算従事者数2以上の事業所を見直しの対象とする。2019年10月から適用される具体的な加算率の見直し内容は、以下のとおり。

	現行の加算率		
	加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
居宅介護	30.3%	22.1%	12.3%
重度訪問介護	19.2%	14.0%	7.8%
同行援護	30.3%	22.1%	12.3%
行動援護	25.4%	18.5%	10.3%



見直し後の加算率		
加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
30.2%	22.0%	12.2%
19.1%	13.9%	7.7%
30.2%	22.0%	12.2%
25.0%	18.2%	10.1%

2019 年度障害福祉サービス等報酬改定の概要

2019 年 2 月 15 日
障害福祉サービス等
報酬改定検討チーム

【 目 次 】

第 1	2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に係るこれまでの経緯	2
第 2	障害福祉人材の処遇改善	3
1.	基本的な考え方	3
2.	加算の対象（取得要件）	3
3.	加算率の設定	
（1）	サービス種類ごとの加算率	4
（2）	サービス種類内の加算率	4
4.	事業所内における配分方法	
（1）	事業所内の職員分類の考え方	6
（2）	具体的な配分の方法	7
第 3	現行の福祉・介護職員処遇改善加算の加算率の見直し	8
1.	2021 年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた対応	8
2.	2019 年度報酬改定における暫定的な見直し	
第 4	障害福祉サービス等に関する消費税の取扱い	10
1.	基本報酬単位数への上乗せ	10
2.	加算の取扱い	10
3.	国庫負担基準の見直し	10
別紙	障害福祉サービス等の基本報酬の見直しについて	11

第1 2019年度障害福祉サービス等報酬改定に係るこれまでの経緯

- 障害福祉サービス等事業所に従事する福祉・介護職員の処遇改善については、2017年度の臨時改定も含めこれまで数度にわたる取組を行ってきたが、今般「新しい経済政策パッケージ」(2017年12月8日閣議決定)(※)において、「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。」とされ、2019年10月に予定されている消費税率10%への引上げに伴う報酬改定において対応することとされた。

※ 「新しい経済政策パッケージ」(2017年12月8日閣議決定)(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の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。

- また、障害福祉サービス等に関する消費税の取扱いについては、2019年10月の消費税率10%への引上げに伴い、障害福祉サービス等事業所に実質的な負担が生じないように、対応について検討する必要がある。
- これらの内容について、障害福祉サービス等事業者が、更なる処遇改善を着実に実施するとともに、課税費用を障害福祉サービス等報酬で適切に手当てできるよう、2019年度障害福祉サービス等報酬改定の改定率は、全体で+2.0%とすることとした。
- 障害福祉サービス等報酬改定検討チームは、平成30年8月から5回にわたり、46の関係団体からの意見聴取を踏まえ、障害福祉人材の処遇改善及び障害福祉サービス等に関する消費税の取扱いについて検討を積み重ねてきた。「2019年度障害福祉サービス等報酬改定の概要」は、これまでの検討の積み重ねを取りまとめたものである。

第2 障害福祉人材の処遇改善

1. 基本的な考え方

- 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すべきものであるが、現下の厳しい人材不足、依然として小さくない他産業との賃金差等の中、職員の確保、定着につなげていくためには、公費等による政策的対応も必要である。その際、今後も確実な処遇改善を担保するためには、現行の処遇改善加算と同様、障害福祉サービス等報酬における加算として必要な対応を行う。
- このため、2019年度障害福祉サービス等報酬改定では、現行の福祉・介護職員処遇改善加算に加えて、障害福祉人材の更なる処遇改善を行うこととし、具体的には、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目指し、経験・技能のある職員に重点化しつつ、障害福祉人材の更なる処遇改善を行う。
- その際、新しい経済政策パッケージにおいて、「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」とされていることを踏まえ、障害福祉人材の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、その他の職種にも一定程度処遇改善を行う柔軟な運用を認めることとする。

2. 加算の対象（取得要件）

- 加算対象のサービス種類としては、今般の更なる処遇改善がこれまでの数度にわたり取り組んできた処遇改善をより一層進めるものであることから、これまでの福祉・介護職員処遇改善加算と同様のサービス種類とする。
- 長く働き続けられる環境を目指す観点から、一定のキャリアパスや研修体制の構築、職場環境等の改善が行われることを担保し、これらの取組を一層推進するため、
 - ・ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを取得している事業所を対象とすることに加えて、
 - ・ 福祉・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
 - ・ 福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、HPへの掲載等を通じた見える化を行っていることを加算の取得要件とする。その際、職場環境等要件に関し、実効性のあるものとなるよう検討する。

3. 加算率の設定

(1) サービス種類ごとの加算率

- 障害福祉人材確保に向けた処遇改善を一層進めるとともに、人材定着にもつながるよう、経験・技能のある障害福祉人材が多いサービス種類を高く評価することとし、サービス種類ごとの加算率は、それぞれのサービス種類ごとの勤続10年以上の介護福祉士等（※）の数に応じて設定する。

※ 介護福祉士等とは、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、サービス提供責任者をいう。

(2) サービス種類内の加算率

- 現時点で把握可能なデータ、事業所や自治体の事務負担及び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あっても、経験・技能のある障害福祉人材の数が多い事業所について更なる評価を行うため、介護福祉士等の配置が手厚いと考えられる事業所を評価する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する（※）。

※ 加算率の設定に当たっては、1段階とした場合の加算率を試算した上で、原則、加算(Ⅱ)の加算率がその×0.9となるよう設定した上で、加算(Ⅰ)の加算率を設定する。

※ 加算(Ⅰ)と加算(Ⅱ)で加算率の差が大きくなる(1.5倍を超える)場合には、×0.95となるよう設定

※ 福祉専門職員配置等加算及び特定事業所加算が無いサービスは、同じサービス種類内での加算率に差を設けない。

《福祉・介護職員等特定処遇改善加算【新設】》

<居宅介護>

- イ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ) + 所定単位数 × 7.4%
- ロ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ) + 所定単位数 × 5.8%

<重度訪問介護>

- イ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ) + 所定単位数 × 4.5%
- ロ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ) + 所定単位数 × 3.6%

<同行援護>

- イ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ) + 所定単位数 × 14.8%
- ロ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ) + 所定単位数 × 11.5%

<行動援護>

- イ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ) + 所定単位数 × 6.9%
- ロ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ) + 所定単位数 × 5.7%

<療養介護>

- イ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ) + 所定単位数 × 2.5%

□	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	+	所定単位数	×	2.3%
＜生活介護＞					
イ	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	+	所定単位数	×	1.4%
□	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	+	所定単位数	×	1.3%
＜自立訓練（機能訓練）＞					
イ	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	+	所定単位数	×	5.0%
□	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	+	所定単位数	×	4.5%
＜自立訓練（生活訓練）＞					
イ	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	+	所定単位数	×	3.9%
□	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	+	所定単位数	×	3.4%
＜就労移行支援＞					
イ	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	+	所定単位数	×	2.0%
□	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	+	所定単位数	×	1.7%
＜就労継続支援A型＞					
イ	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	+	所定単位数	×	0.4%
□	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	+	所定単位数	×	0.4%
＜就労継続支援B型＞					
イ	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	+	所定単位数	×	2.0%
□	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	+	所定単位数	×	1.7%
＜共同生活援助（指定共同生活援助）＞					
イ	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	+	所定単位数	×	1.8%
□	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	+	所定単位数	×	1.5%
＜共同生活援助（日中サービス支援型）＞					
イ	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	+	所定単位数	×	1.8%
□	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	+	所定単位数	×	1.5%
＜共同生活援助（外部サービス利用型）＞					
イ	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	+	所定単位数	×	2.0%
□	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	+	所定単位数	×	1.6%
＜児童発達支援＞					
イ	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	+	所定単位数	×	2.5%
□	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	+	所定単位数	×	2.2%

任者のいずれかとして従事する職員で勤続10年以上の者を基本とし、勤続10年の考え方については、事業所の裁量で設定できることとする。

- ・ ②他の障害福祉人材は、①経験・技能のある障害福祉人材以外の介護福祉士等及び現行の福祉・介護職員処遇改善加算の対象職種とする。
- ・ ③その他の職種は、上記①及び②以外の職種とする。

○ なお、障害福祉サービス等に従事する職員の特性を踏まえて、事業所の裁量により、

- ・ 研修等で専門的な技能を身に付けた勤続10年以上の②他の障害福祉人材を①経験・技能のある障害福祉人材に区分すること
- ・ 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③その他の職種に従事する職員を②他の障害福祉人材に区分すること

を可能とする。

※ ③その他の職種に従事している職員で賃金額が役職者を除く全産業平均賃金水準（年収440万円）を超えている場合は、区分の変更を行えないこととする。

（2）具体的な配分の方法

○ 具体的な配分の方法については、以下のとおりとする。

- ・ ①経験・技能のある障害福祉人材において、月額8万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金水準（年収440万円）以上となる者を設定・確保すること。（※）

※ 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。

- ・ ①経験・技能のある障害福祉人材は、平均の処遇改善額が②他の障害福祉人材の2倍以上とすること。
- ・ ③その他の職種は、平均の処遇改善額が②他の障害福祉人材の2分の1を上回らないこと（※）。また、改善後の賃金額が役職者を除く全産業平均賃金水準（年収440万円）を超えない場合には、賃金改善を可能とする。

※ 平均賃金額について、③その他の職種が②他の障害福祉人材と比べて低い場合は、柔軟な取扱いを可能とする。

第3 現行の福祉・介護職員処遇改善加算の加算率の見直し

1. 2021年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた対応

- 現行の福祉・介護職員処遇改善加算に係る加算率については、「平成30年度予算執行調査（財務省）」において、サービス提供実態に照らして過大に設定されている可能性があるという指摘を踏まえて、2021年度障害福祉サービス等報酬改定に向けて、2019年に社会福祉施設等調査を行う際に、調査票の「利用者がいた場合に対応できる人数を記入してください。」という記載を削除した上で調査を実施し、その調査結果を2021年度報酬改定に適切に反映させる。

2. 2019年度報酬改定における暫定的な見直し

- 暫定的な見直しとして、常勤換算従事者数が20人以上であって、1ヶ月の訪問回数1に対して、1ヶ月の常勤換算従事者数1以上の事業所の数値を見直しの対象とし、常勤換算従事者数を平均値に置き換えて加算率を見直す。

※ 重度訪問介護と行動援護は、居宅介護や同行援護に比べ、2人対応や長時間対応が多い実態を踏まえて、1ヶ月の訪問回数1に対して1ヶ月の常勤換算従事者数2以上の事業所の数値を見直しの対象とする。

《福祉・介護職員処遇改善加算の見直し》

<居宅介護>

[現行]

- イ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）＋ 所定単位数 × 30.3%
- ロ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）＋ 所定単位数 × 22.1%
- ハ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）＋ 所定単位数 × 12.3%
- ニ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）＋ 所定単位数 × 12.3% × 0.9
- ホ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅴ）＋ 所定単位数 × 12.3% × 0.8

[見直し後]

- イ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）＋ 所定単位数 × 30.2%
- ロ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）＋ 所定単位数 × 22.0%
- ハ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）＋ 所定単位数 × 12.2%
- ニ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）＋ 所定単位数 × 12.2% × 0.9
- ホ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅴ）＋ 所定単位数 × 12.2% × 0.8

<重度訪問介護>

[現行]

- イ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）＋ 所定単位数 × 19.2%
- ロ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）＋ 所定単位数 × 14.0%

- ハ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）＋ 所定単位数 × 7.8%
- ニ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）＋ 所定単位数 × 7.8% × 0.9
- ホ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅴ）＋ 所定単位数 × 7.8% × 0.8

[見直し後]

- イ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）＋ 所定単位数 × 19.1%
- ロ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）＋ 所定単位数 × 13.9%
- ハ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）＋ 所定単位数 × 7.7%
- ニ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）＋ 所定単位数 × 7.7% × 0.9
- ホ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅴ）＋ 所定単位数 × 7.7% × 0.8

<同行援護>

[現 行]

- イ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）＋ 所定単位数 × 30.3%
- ロ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）＋ 所定単位数 × 22.1%
- ハ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）＋ 所定単位数 × 12.3%
- ニ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）＋ 所定単位数 × 12.3% × 0.9
- ホ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅴ）＋ 所定単位数 × 12.3% × 0.8

[見直し後]

- イ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）＋ 所定単位数 × 30.2%
- ロ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）＋ 所定単位数 × 22.0%
- ハ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）＋ 所定単位数 × 12.2%
- ニ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）＋ 所定単位数 × 12.2% × 0.9
- ホ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅴ）＋ 所定単位数 × 12.2% × 0.8

<行動援護>

[現 行]

- イ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）＋ 所定単位数 × 25.4%
- ロ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）＋ 所定単位数 × 18.5%
- ハ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）＋ 所定単位数 × 10.3%
- ニ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）＋ 所定単位数 × 10.3% × 0.9
- ホ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅴ）＋ 所定単位数 × 10.3% × 0.8

[見直し後]

- イ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）＋ 所定単位数 × 25.0%
- ロ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）＋ 所定単位数 × 18.2%
- ハ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）＋ 所定単位数 × 10.1%
- ニ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）＋ 所定単位数 × 10.1% × 0.9
- ホ 福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅴ）＋ 所定単位数 × 10.1% × 0.8

「新しい経済政策パッケージ」に基づく 処遇改善について

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処遇改善加算の取得要件及び加算率の設定方法

加算の取得要件

(1) 加算の取得要件

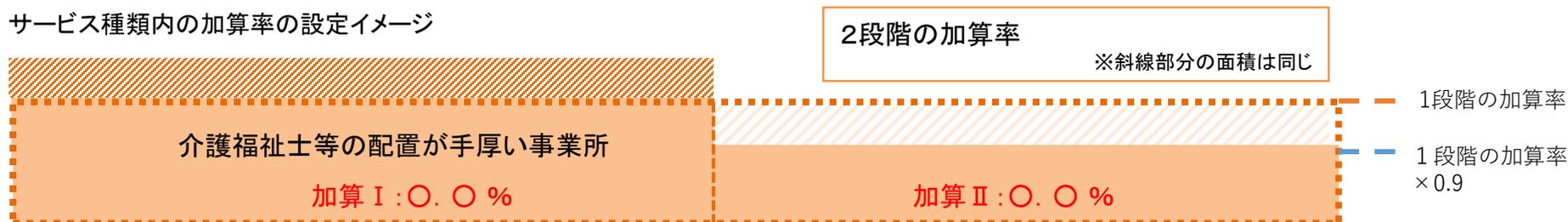
- 今般の更なる処遇改善は、これまでの数度にわたり取り組んできた福祉・介護職員の処遇改善をより一層進めるものであることから、これまでの処遇改善加算と同様のサービス種類とする。
- 長く働き続けられる環境を目指す観点から、一定のキャリアパスや研修体制の構築、職場環境等の改善が行われていることを担保し、これらの取組を一層推進するため、以下の取得要件とする。
 - ・ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までのいずれかを取得していること。
 - ・ 福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
 - ・ 福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、HPへの掲載等を通じた見える化を行っていること。

加算率の設定

(2) 加算率の設定

- サービス種類毎の加算率は、それぞれの勤続年数10年以上の介護福祉士等の数を反映しつつ、同じサービス種類の中でも、経験・技能のある障害福祉人材の数が多事業所について更なる評価を行うため、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2段階設定する。
- 加算率の設定に当たっては、1段階とした場合の加算率を試算した上で、原則、加算Ⅱの加算率がその $\times 0.9$ となるよう設定した上で、加算Ⅰの加算率を設定する。
 - ※ 加算Ⅰと加算Ⅱで加算率の差が大きくなる(1.5倍を超える)場合には、 $\times 0.95$ となるよう設定
 - ※ 福祉専門職員配置等加算及び特定事業所加算が無いサービスは、1段階の加算率に設定

サービス種類内の加算率の設定イメージ



各サービスごとの加算率について

福祉専門職員配置等加算等があるサービス	加算Ⅰ (福祉専門職員配置等加算等を取得している事業所)	加算Ⅱ (福祉専門職員配置等加算等未取得している事業所)
居宅介護※	7.4%	5.8%
重度訪問介護※	4.5%	3.6%
同行援護※	14.8%	11.5%
行動援護※	6.9%	5.7%
療養介護	2.5%	2.3%
生活介護	1.4%	1.3%
自立訓練(機能訓練)	5.0%	4.5%
自立訓練(生活訓練)	3.9%	3.4%
就労移行支援	2.0%	1.7%
就労継続支援A型	0.4%	0.4%
就労継続支援B型	2.0%	1.7%
共同生活援助(指定共同生活援助)	1.8%	1.5%
共同生活援助(日中サービス支援型)	1.8%	1.5%
共同生活援助(外部サービス利用型)	2.0%	1.6%
児童発達支援	2.5%	2.2%
医療型児童発達支援	9.2%	8.2%
放課後等デイサービス	0.7%	0.5%
福祉型障害児入所施設	5.5%	5.0%
医療型障害児入所施設	3.0%	2.7%

福祉専門職員配置等加算等が無いサービス	加算
重度障害者等包括支援	1.5%
施設入所支援	1.9%
居宅訪問型児童発達支援	5.1%
保育所等訪問支援	5.1%

(注1) ※を付したサービスについては、特定事業所加算の取得状況を加味して、加算率を2段階に設定している。

(注2) 就労継続支援A型については、福祉専門職員配置等加算があるものの、計算結果として同じ加算率となっている。

(注3) 平成30年度からのサービスについては類似サービスと同じ加算率としている。

(注4) 就労定着支援、自立生活援助、計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援(移行)、地域相談支援(定着)は、処遇改善加算の算定非対象サービスである。

(注5) 短期入所について、併設型・空床利用型は本体施設の加算率を適用することとし、単独型は生活介護の加算率を適用する。

処遇改善加算に係る加算率の算出方法（例）

全国の加算対象各サービス事業所におけるサービスごとの勤続10年以上の介護福祉士等の職員数(常勤換算) × 8万円

全国の加算対象各サービス事業所におけるサービスごとの給付費

各サービスの
ベース加算率
1. 0%

加算 I
1. 1%

加算費用がベース
と同じになるよう
上乘せ

×0.9

加算 II
0. 9%

加算の給付

事業所の職員



事業所

事業所の
給付費



福祉専門職員配置等加算等の有無により

× 【有】加算 I : 1. 1%

又は

【無】加算 II : 0. 9%

障害福祉人材の処遇改善における事業所内配分ルール

○ 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加算率を設定
- ・ 一部サービスは福祉専門職員配置の手厚さ等を評価し、加算率を二段階に設定

事業所内配分ルール

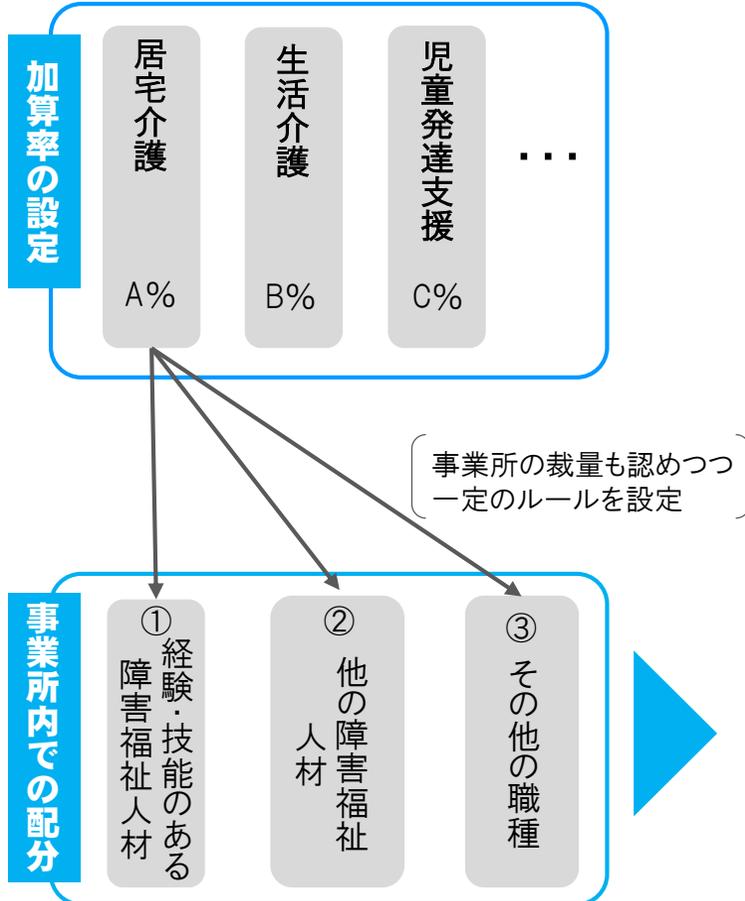
○ 原則、介護と同様の事業所内配分ルールとすることで、介護と一体的に運営している事業所で混乱が生じないようにする。

- ① 経験・技能のある障害福祉人材(勤続10年以上の介護福祉士等)
- ② 他の障害福祉人材(勤続10年未満の介護福祉士等及びその他の福祉・介護職員)
- ③ その他の職種に従事する職員(①②以外の職員)

しかし、障害福祉サービス等報酬改定検討チームにおける「障害福祉サービス等の特性として、研修等で専門的な技能を身につけた福祉・介護職員やその他の職種に従事する職員においても専門的な技能で障害福祉サービス等の質の向上に寄与している職員がいることについて配慮が必要」という旨の意見を踏まえて、以下の特例を設けることとする。

- ・ 研修等で専門的な技能を身につけた勤続10年以上の②の職員について、事業所の裁量で①に含めることを可能とする。
 - ・ 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向上に寄与している③の職員について、事業所の裁量で②に含めることを可能とする。
- ※ ③の職員に関する職員区分の変更について、役職者を除く全産業平均賃金水準(年収440万円)以上の者は対象外とする。

※ どのような職員について、職員区分を変更するのか報告を求めることとする。



事業所内配分ルールのイメージ

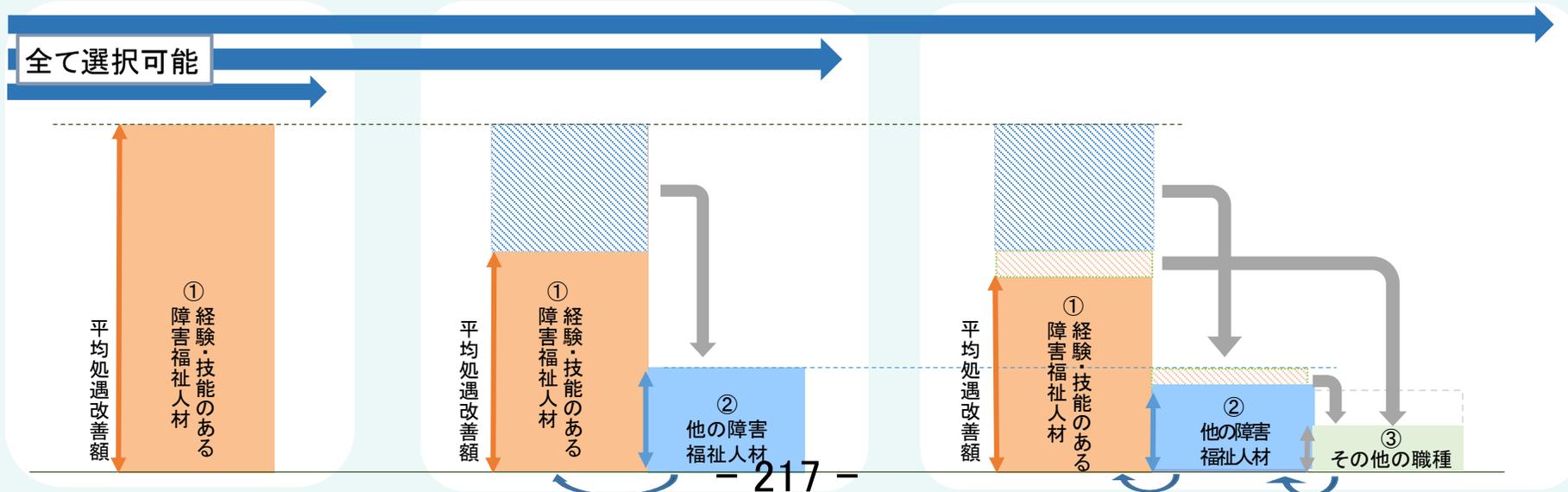
- ▶ ①経験・技能のある障害福祉人材において、「月額8万円」の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金額が役職者を除く全産業平均賃金水準(年収440万円)以上となる者を設定・確保すること。
→ リーダー級の障害福祉人材について他産業と遜色ない賃金水準を実現
- ▶ 平均の処遇改善額について、
 - ・ ①経験・技能のある障害福祉人材は、②他の障害福祉人材の2倍以上とすること。
 - ・ ③その他の職種(改善後の賃金額が役職者を除く全産業平均賃金水準(年収440万円)を超えない場合に限り)は、②他の障害福祉人材の2分の1を上回らないこと。

【介護保険と同様の留意点】

- ※ ①について、勤続10年の考え方は事業所の裁量で設定。
- ※ ①について、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。
- ※ 各職員区分内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能。
- ※ 平均賃金について、③が②と比べて低い場合は、柔軟な取扱いを可能とする。

【障害福祉サービス等の特性を踏まえた特例】

- ※ ①について、現行の福祉・介護職員処遇改善加算の対象職種のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士のいずれかの資格を保有する職員、又は心理指導担当職員(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、サービス提供責任者のいずれかとして従事する職員であって、勤続10年以上の者を基本とする。
- ※ 研修等で専門的な技能を身につけた勤続10年以上の②の職員については、事業所の裁量で①に含めることを可能とする。
- ※ 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向上に寄与している③の職員について、事業所の裁量で②に含めることを可能とする。
(③の職員に関する職員区分の変更について、役職者を除く全産業平均賃金水準(年収440万円)以上の者は対象外とする。)



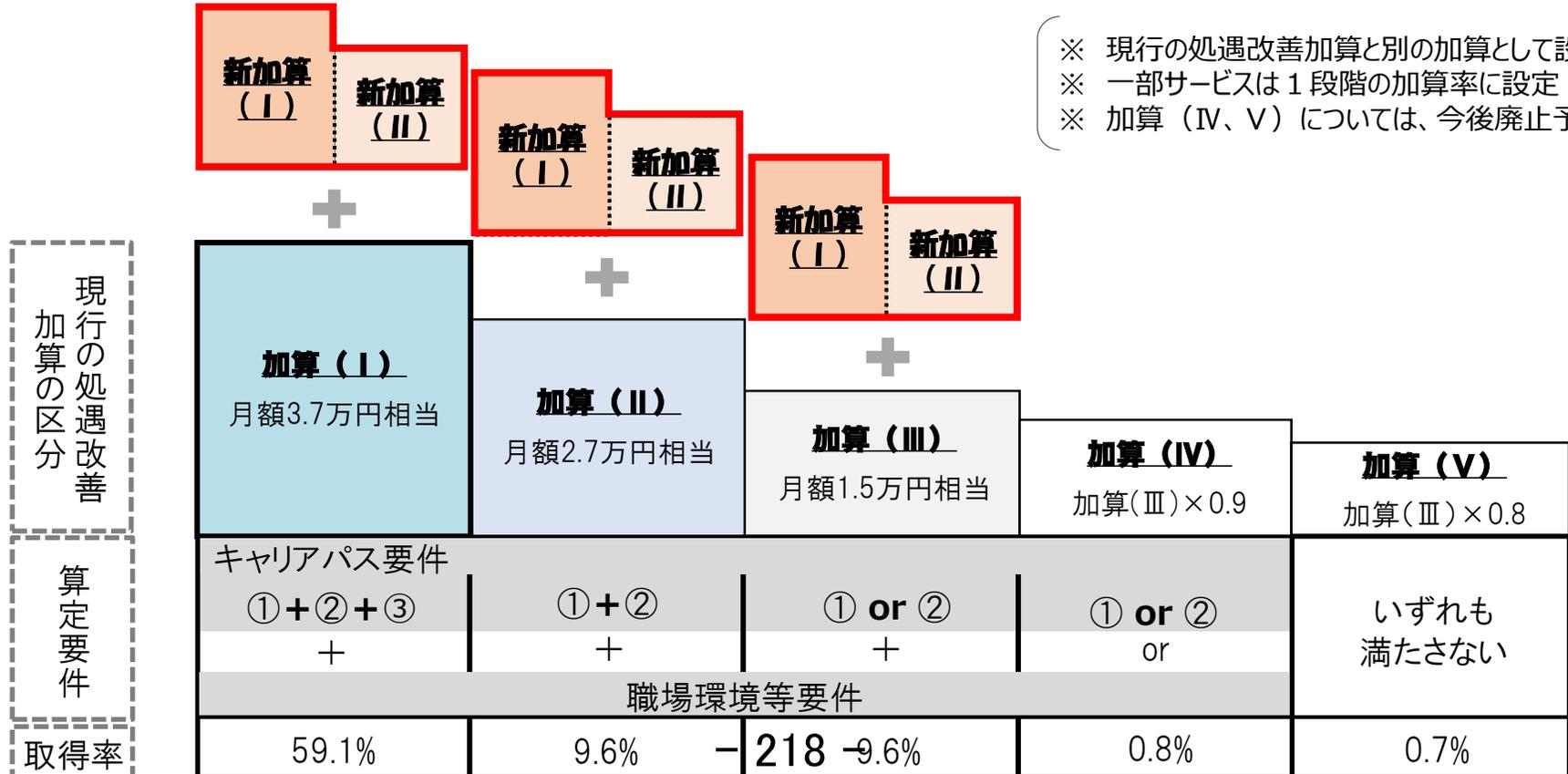
処遇改善加算全体のイメージ

<更なる処遇改善の取得要件>

- ・ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを取得していること
- ・ 福祉・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
- ・ 福祉・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

<サービス種類内の加算率>

- ・ 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2段階に設定
- ・ 加算率の設定に当たっては、1段階とした場合の加算率を試算した上で、原則、新加算（Ⅱ）の加算率はその×0.9となるよう設定
 - ※ 加算（Ⅰ）と加算（Ⅱ）で加算率の差が大きくなる（1.5倍を超える）場合には、×0.95となるよう設定
 - ※ 福祉専門職員配置等加算及び特定事業所加算が無いサービスは、1段階の加算率に設定



現行の福祉・介護職員処遇改善加算の 加算率の一部見直しについて

現行の福祉・介護職員処遇改善加算の加算率の一部見直しについて

対応方法

<2021年度報酬改定に向けた対応>

- 2021年度障害福祉サービス等報酬改定に向けて、2019年に社会福祉施設等調査を行う際に、調査票の「利用者がいた場合に対応できる人数を記入してください。」という記載を削除した上で調査を実施し、その調査結果を2021年度報酬改定に適切に反映させる。

<2019年度報酬改定における暫定的な見直し>

- 暫定的な見直しとして、常勤換算従事者数が20人以上であって、1ヶ月の訪問回数1に対して、1ヶ月の常勤換算従事者数1以上の事業所の数値を見直しの対象とし、常勤換算従事者数を平均値に置き換えて加算率を見直す。なお、重度訪問介護と行動援護は、居宅介護や同行援護に比べ、2人対応や長時間対応が多い実態を踏まえて、1ヶ月の訪問回数1に対して1ヶ月の常勤換算従事者数2以上の事業所を見直しの対象とする。2019年10月から適用される具体的な加算率の見直し内容は、以下のとおり。

	現行の加算率		
	加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
居宅介護	30.3%	22.1%	12.3%
重度訪問介護	19.2%	14.0%	7.8%
行動援護	25.4%	18.5%	10.3%
同行援護	30.3%	22.1%	12.3%



	見直し後の加算率		
	加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
居宅介護	30.2%	22.0%	12.2%
重度訪問介護	19.1%	13.9%	7.7%
行動援護	25.0%	18.2%	10.1%
同行援護	30.2%	22.0%	12.2%