

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム	
第26回 (R4. 5. 9)	参考資料 1

第25回「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」(R4. 3. 28) 資料 2
--

# 障害福祉人材の処遇改善について

# 障害福祉人材の処遇改善について

## 現状・課題

- 令和元年10月に、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、福祉・介護職員等特定処遇改善加算を創設した。
- 令和3年度報酬改定では、この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行ったところである。
- このような中で、障害福祉職員の処遇改善については、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）において、「賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提」として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置を本年2月から前倒しで実施することとされ、令和3年度補正予算に基づく事業（福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金）として対応している。
- また、令和4年度予算編成過程において、経済対策を踏まえ、令和4年10月以降について臨時的報酬改定を行い、補正予算事業と同様の措置を講じることとされ、必要な予算を令和4年度当初予算に計上している。

# 障害福祉人材の処遇改善について

## 方向性

○ 令和4年10月以降の報酬改定による対応については、福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金及び臨時の報酬改定による措置がいずれも同じ政策目的の下での対応であること、障害福祉サービス等報酬に組み入れられるのは年度途中であり、仮に補正予算事業と要件等を変えた場合には追加的な事務負担が発生すること等を踏まえ、福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金の要件・仕組み等を基本的に引き継ぐ形で以下の①～③のような要件としてはどうか。

### ① 加算の対象（取得要件）

- ・ 加算対象のサービス種類としては、今般の処遇改善が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、これまでの福祉・介護職員処遇改善加算等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、福祉・介護職員等特定処遇改善加算と同様、現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得している事業所を対象とする。
- ・ また、賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の3分の2以上はベースアップ等（「基本給」又は「毎月決まって支払われる手当」）の引上げに用いることを要件とする。

### ② 加算率の設定

- ・ 事業所における事務負担が少ない形で給付額を算出するため、障害福祉サービス等の加算率は、現行の福祉・介護職員処遇改善加算等を踏まえ、障害福祉サービス等の種類・区分ごとの福祉・介護職員の数に応じて設定する。

### ③ 事業所内における配分方法

- ・ 事業所の判断により、福祉・介護職員以外の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう、柔軟な運用を認める。その際、より事業所の裁量を認める観点から、事業所内の配分方法に制限は設けないこととする。

# 障害福祉サービス等報酬改定による処遇改善(案)

- 介護・障害福祉職員の処遇改善については、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を踏まえ、令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度(月額平均9,000円相当)引き上げるための措置を講じることとする。
- この処遇改善に当たっては、確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策(注)を講じることとする。  
(注) 現行の処遇改善加算(I)(II)(III)を取得していることに加えて、具体的には、賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図るなどの措置を講じる。

◎ **加算額** 対象障害福祉サービス事業所等の福祉・介護職員(常勤換算)1人当たり月額平均9,000円の賃金引上げに相当する額。  
対象サービスごとに福祉・介護職員数(常勤換算)に応じて必要な加算率を設定し、各事業所の報酬にその加算率を乗じて単位数を算出。

## ◎ 取得要件

- ・ 処遇改善加算I～IIIのいずれかを取得している事業所(現行の処遇改善加算の対象サービス事業所)
- ・ 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は福祉・介護職員等のベースアップ等(※)の引上げに使用することを要件とする。  
※ 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

## ◎ 対象となる職種

- ・ 福祉・介護職員
- ・ 事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

◎ **申請方法** 各事業所において、都道府県等に福祉・介護職員とその他職員の月額の賃金改善額を記載した計画書(※)を提出。  
※ 月額の賃金改善額の総額(対象とする職員全体の額)の記載を求める(職員個々人の賃金改善額の記載は求めない)

◎ **報告方法** 各事業所において、都道府県等に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書(※)を提出。  
※ 月額の賃金改善額の総額(対象とする職員全体の額)の記載を求める(職員個々人の賃金改善額の記載は求めない)

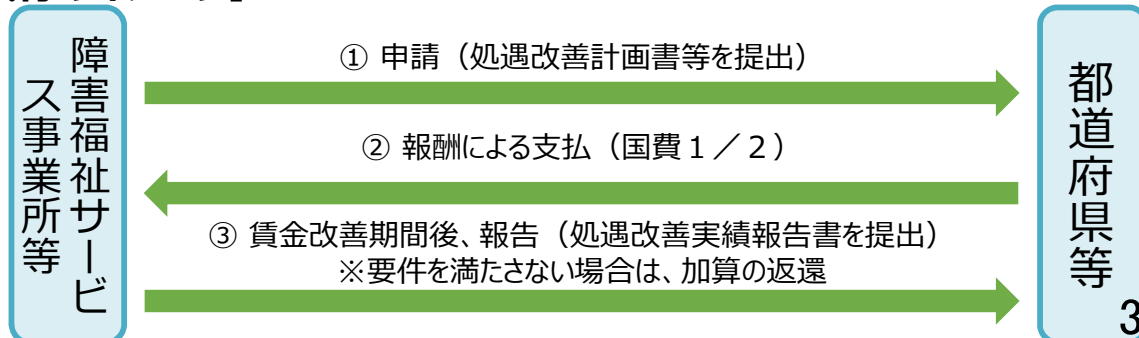
## ◎ 交付方法

対象事業所は都道府県等に対して申請し、対象事業所に対して報酬による支払(国費1/2:128億円程度(令和4年度分))。

## ◎ 申請・交付スケジュール

- ✓ 申請は、令和4年8月に受付、10月分から毎月支払(実際の支払は12月から)
- ✓ 賃金改善期間後、処遇改善実績報告書を提出。

## 【執行のイメージ】



# 障害福祉サービス等報酬改定による処遇改善 加算率(案)

- 現行の福祉・介護職員処遇改善加算等を踏まえ、障害福祉サービス等の種類・区分ごとに、福祉・介護職員数に応じて設定された一律の加算率を障害福祉サービス等報酬（※1）に乘じる形で、単位数を算出。

サービス区分（※2）	加算率	サービス区分（※2）	加算率
<ul style="list-style-type: none"> <li>居宅介護</li> <li>重度訪問介護</li> <li>同行援護</li> <li>行動援護</li> <li>重度障害者等包括支援</li> </ul>	4. 5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労移行支援</li> <li>就労継続支援A型</li> <li>就労継続支援B型</li> </ul>	1. 3%
<ul style="list-style-type: none"> <li>生活介護</li> </ul>	1. 1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>共同生活援助（介護サービス包括型）</li> <li>共同生活援助（日中サービス支援型）</li> <li>共同生活援助（外部サービス利用型）</li> </ul>	2. 6%
<ul style="list-style-type: none"> <li>施設入所支援</li> <li>短期入所</li> <li>療養介護</li> </ul>	2. 8%	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童発達支援</li> <li>医療型児童発達支援</li> <li>放課後等デイサービス</li> <li>居宅訪問型児童発達支援</li> <li>保育所等訪問支援</li> </ul>	2. 0%
<ul style="list-style-type: none"> <li>自立訓練（機能訓練）</li> <li>自立訓練（生活訓練）</li> </ul>	1. 8%	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉型障害児入所施設</li> <li>医療型障害児入所施設</li> </ul>	3. 8%

※1 現行の処遇改善加算等の単位数は、基本報酬に、処遇改善加算及び特定処遇改善加算以外の加算・減算を加えた単位数に、加算率を乗じて算出。

※2 就労定着支援、自立生活援助、地域相談支援、計画相談支援、障害児相談支援は加算対象外。

※3 「宿泊型自立訓練」は「自立訓練（生活訓練）」に、「就労移行支援（養成施設）」は「就労移行支援」に含まれる。

# 処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

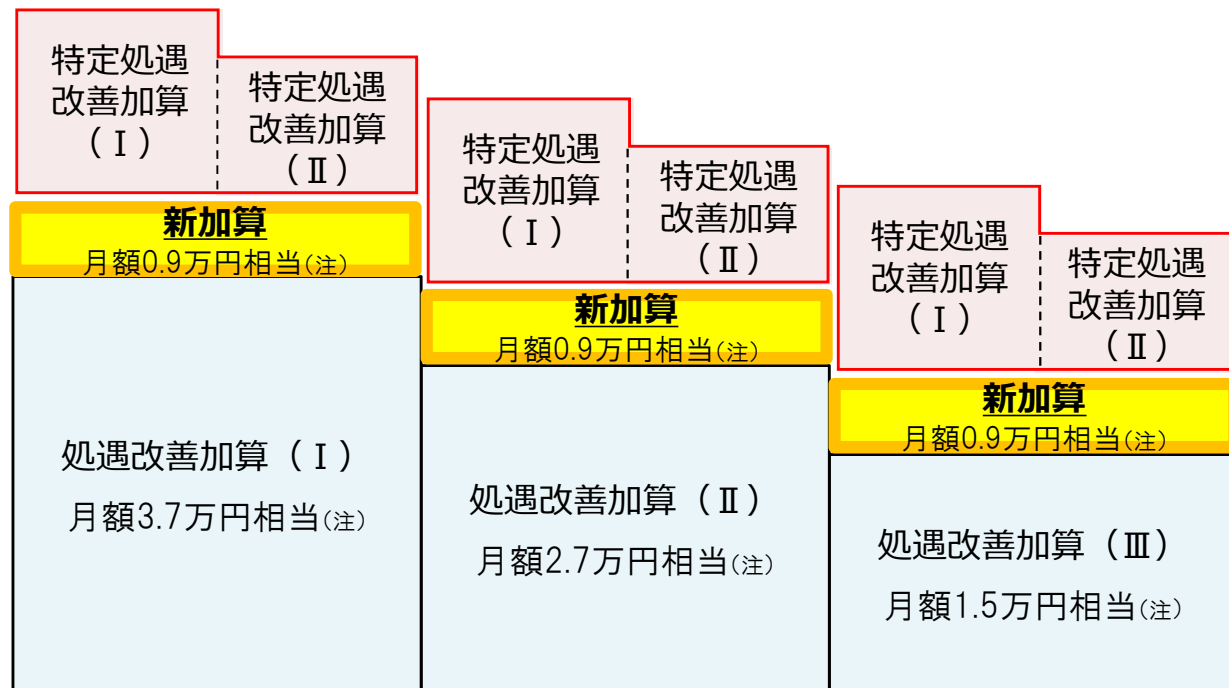
## 新加算(福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算)(案)

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

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある障害福祉人材、②他の障害福祉人材、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
  - ※福祉専門職員配置等加算、特定事業所加算の取得状況を加味して、加算率を二段階に設定。
  - 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
  - 処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
  - 処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

## 全体のイメージ



## 福祉・介護職員処遇改善加算

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

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

### <キャリアパス要件>

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

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む。

### <職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

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

# 參考資料

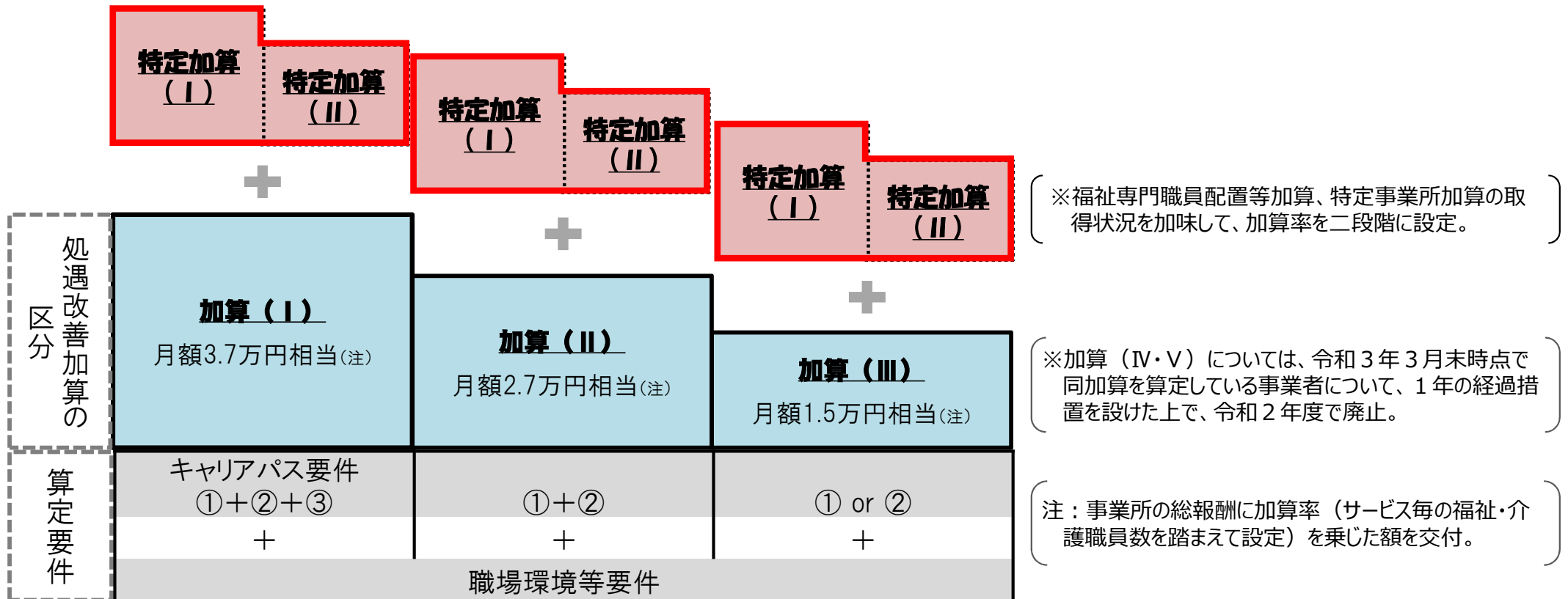


# 処遇改善に関する加算の全体イメージ(現行)

**福祉・介護職員処遇改善加算**：福祉・介護職員のみが対象。現行の加算(Ⅰ)～(Ⅲ)の算定要件は、キャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと。

**福祉・介護職員等特定処遇改善加算**：事業所が、①経験・技能のある障害福祉人材、②他の障害福祉人材、③その他の職種に配分（R3年度改定で、配分ルールを柔軟化）。算定要件は、

- ・ 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)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



## <キャリアパス要件>

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

## <職場環境等要件>

- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む



# 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の仕組み

○特定処遇改善加算により、経験・技能のある福祉・介護職員について、他産業と遜色ない賃金水準を目指して重点的に処遇改善を図っている（福祉・介護職員以外も含めた他の職員の処遇改善に充てることも可能）。

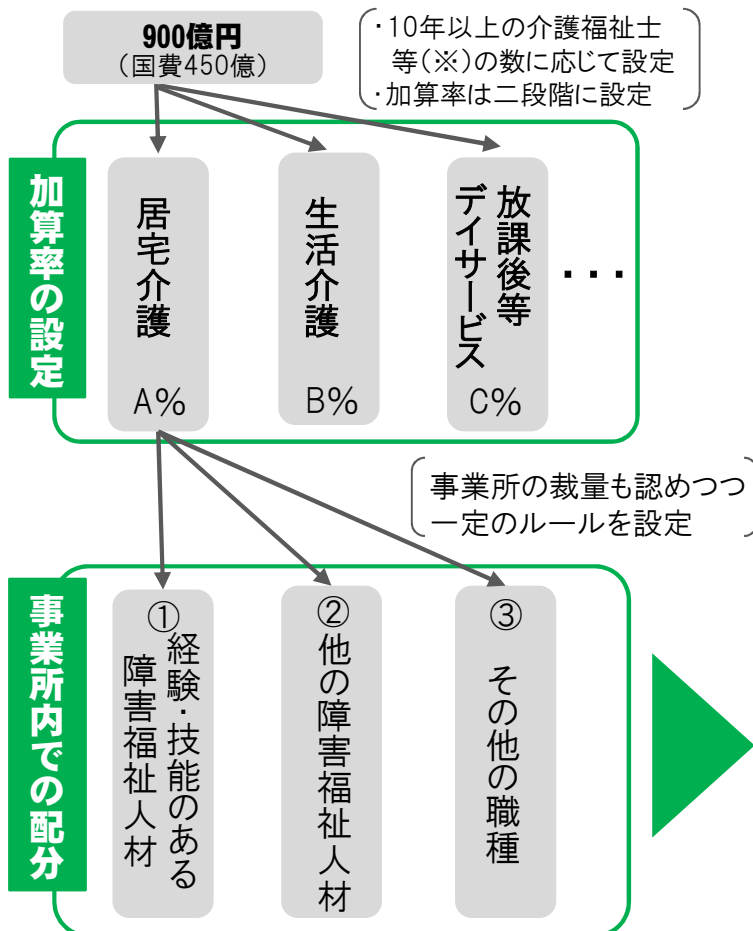
※処遇改善加算は福祉・介護職員のみ配分

## ○ 新しい経済政策パッケージ（抜粋）（平成29年12月8日閣議決定）

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。**



▶ 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

※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・技能のある障害福祉人材は、②他の障害福祉人材より高くすること

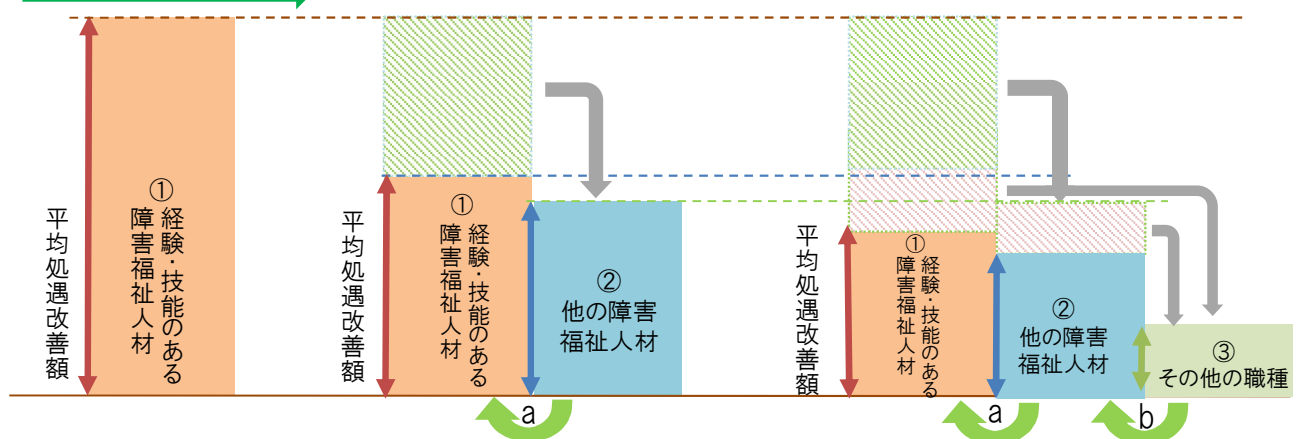
・ ③その他の職種(役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)以上の者は対象外)は、②他の障害福祉人材の2分の1を上回らないこと

※ 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

※ 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

**全て選択可能**

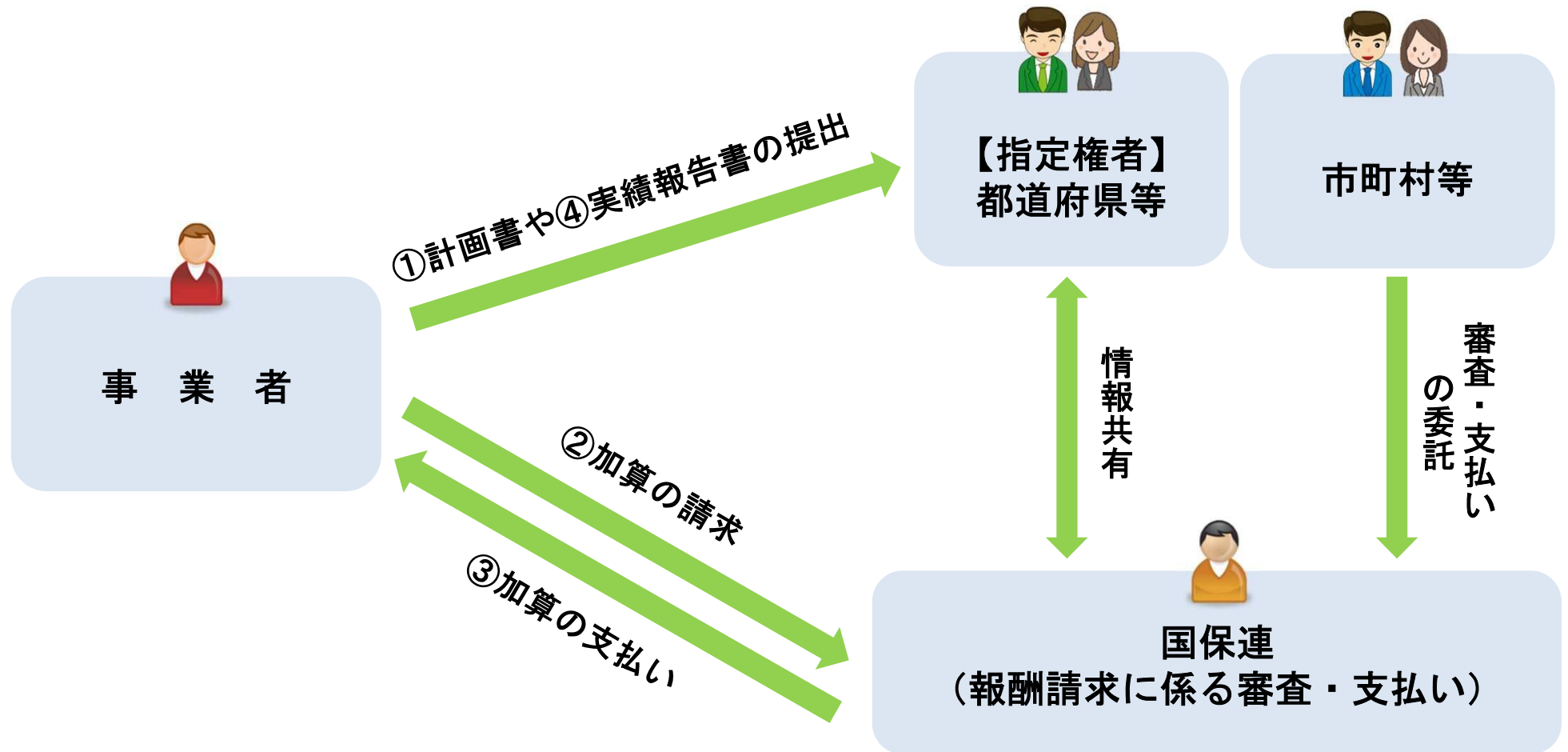


※ 介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、心理指導担当職員(公認心理師含む)、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者及びサービス提供責任者

▶ 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)

# 処遇改善のための加算額を賃金改善に充てる仕組み

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



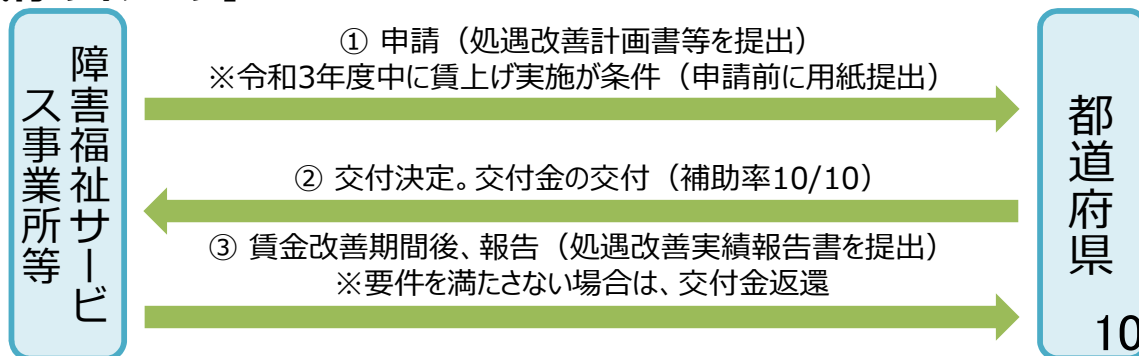
- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）に基づき、障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置を、令和4年2月から前倒しで実施するために必要な経費を都道府県に交付する。
- 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

- ◎ **対象期間** 令和4年2月～9月の賃金引上げ分（以降も、別途賃上げ効果が継続される取組を行う）
- ◎ **補助金額** 対象障害福祉サービス事業所等の福祉・介護職員（常勤換算）1人当たり月額平均9,000円の賃金引上げに相当する額。対象サービスごとの福祉・介護職員（常勤換算）に対して必要な交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給。
- ◎ **取得要件**
  - ・ 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得している事業所（現行の処遇改善加算の対象サービス事業所）
  - ・ 上記かつ、令和4年2・3月（令和3年度中）から実際に賃上げを行っている事業所（事業所は、都道府県に賃上げを実施した旨の用紙を提出。メール等での提出も可能）
  - ・ 賃上げ効果の継続に資するよう、補助額の2/3以上は福祉・介護職員等のベースアップ等（※）の引上げに使用することを要件とする（4月分以降。基本給の引き上げに伴う賞与や超過勤務手当等の各種手当への影響を考慮しつつ、就業規則（賃金規程）改正に一定の時間を要することを考慮して令和4年2・3月分は一時金による支給を可能とする。）

※ 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」
- ◎ **対象となる職種**
  - ・ 福祉・介護職員
  - ・ 事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
- ◎ **申請方法** 各事業所において、都道府県に福祉・介護職員・その他職員の月額の賃金改善額を記載した計画書（※）を提出。  
※月額の賃金改善額の総額（対象とする職員全体の額）の記載を求める（職員個々人の賃金改善額の記載は求めない）
- ◎ **報告方法** 各事業所において、都道府県に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書（※）を提出。  
※月額の賃金改善額の総額（対象とする職員全体の額）の記載を求める（職員個々人の賃金改善額の記載は求めない）

- ◎ **交付方法**  
対象事業所は都道府県に対して申請し、対象事業所に対して交付金支払（国費10/10、約414億円）。
- ◎ **申請・交付スケジュール**
  - ✓ 賃上げ開始月（2・3月）に、その旨の用紙を都道府県に提出
  - ✓ 実際の申請は、都道府県における準備等を勘案し、令和4年4月から受付、6月から交付金を毎月分交付
  - ✓ 賃金改善期間後、処遇改善実績報告書を提出。

## 【執行のイメージ】



# 「大臣折衝事項」(令和3年12月22日)抄

## 3. 看護、介護、障害福祉における処遇改善

(2) 介護・障害福祉職員の処遇改善については、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)を踏まえ、令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度(月額平均9,000円相当)引き上げるための措置(注3)を講じることとする(介護：国費150億円程度、障害福祉：国費130億円程度)。

これらの処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策(注4)を講じることとする。

なお、令和5年度において追加で必要となる所要額(介護：国費210億円程度、障害福祉：国費180億円程度)については、介護は社会保障の充実に充てる歳出の見直しにより、障害福祉は被用者保険の適用拡大の満年度化に伴う歳出削減等により、安定財源を確保する。

(注3) 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

(注4) 現行の処遇改善加算(Ⅰ)(Ⅱ)(Ⅲ)を取得していることに加えて、具体的には、賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図るなどの措置を講じる。