

※ 赤字下線部は平成24年6月27日からの修正点。

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A  
(平成24年~~8~~月~~31~~27日)

【 目 次 】

1. 障害福祉サービス等における共通的事項	2
(1) 加算の届出等	2
(2) 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	3
(3) 介護職員等によるたんの吸引等の評価	11
(4) 通所サービス等の送迎加算	13
(5) 地域区分の見直し	15
2. 相談支援	20
(1) 計画相談支援・障害児相談支援	20
(2) 地域相談支援	20
3. 訪問系サービス	21
(1) 訪問系サービス（居宅介護、重度訪問介護、同行援護及び行動援護）における共通的事項	21
(2) 居宅介護	22
(3) 重度訪問介護	22
4. 生活介護・施設入所支援・短期入所	23
(1) 生活介護及び施設入所支援における共通的事項	23
(2) 生活介護	23
(3) 施設入所支援	23
(4) 短期入所	27
5. 共同生活援助（グループホーム）・共同生活介護（ケアホーム）・宿泊型自立訓練	31
(1) 共同生活援助（グループホーム）・共同生活介護（ケアホーム）	31
(2) 宿泊型自立訓練	35
6. 就労系サービス	37
(1) 就労移行支援	37
(2) 就労継続支援B型	40
7. 障害児支援（含：18歳以上の障害児施設利用・入所者への対応）	41
(1) 障害児通所支援	41
(2) 障害児入所支援	58

## 1. 障害福祉サービス等における共通的事項

### (1) 加算の届出等

(加算の届出)

問1 加算等に係る届出については、毎月15日までに行わなければ翌月から算定できないが、報酬改定の影響により届出が間に合わなかった場合の特例はないのか。

(答)

- 4月1日から加算等の対象となるサービス提供が適切になされているにもかかわらず、届出が間に合わないといった場合については、4月中に届出が受理された場合に限り、4月1日にさかのぼって、加算を算定できることとする取扱いとなる。

なお、具体的な届出日については、各都道府県国保連合会と調整の上、各都道府県による柔軟な設定を行って差し支えない。

(定員超過減算の取扱い)

問2 指定一般相談支援事業者からの委託により、地域移行支援の障害福祉サービスの体験利用若しくは体験宿泊又は地域定着支援の一時的な滞在を受け入れた指定障害福祉サービス事業所における定員超過減算の取扱い如何。

(答)

- 指定一般相談支援事業者からの委託により受け入れた指定障害福祉サービス事業所の従業者が、地域移行支援の障害福祉サービスの体験利用若しくは体験宿泊又は地域定着支援の一時的な滞在の利用者に対しても一定の支援を行うこととなるため、正規の利用者数に「地域移行支援の障害福祉サービスの体験利用若しくは体験宿泊又は地域定着支援の一時的な滞在の利用者数」を加えて、定員超過減算の適用について判断すること。

なお、グループホーム・ケアホームについては、定員を超過して受け入れることができないので留意すること。

(指定基準上の人員配置に係る前年度の利用者数の取扱い)

問3 指定一般相談支援事業者からの委託により、地域移行支援の障害福祉サービスの体験利用若しくは体験宿泊又は地域定着支援の一時的な滞在を受け入れた指定障害福祉サービス事業所における指定基準上の人員配置に係る「前年度の利用者数」の取扱い如何。

(答)

- 指定基準においては、「前年度の利用者数」を基に必要な人員配置を行うこととしている。

指定一般相談支援事業者からの委託により、地域移行支援の障害福祉サー

ビスの体験利用若しくは体験宿泊又は地域定着支援の一時的な滞在を受け入れた指定障害福祉サービス事業所については、正規の利用者数に「地域移行支援の障害福祉サービスの体験利用若しくは体験宿泊又は地域定着支援の一時的な滞在の利用者数」を加えて、「前年度の利用者数」を算定することとする。

なお、生活介護については利用者の障害程度区分の平均により、ケアホームについては個々の利用者の障害程度区分により指定基準上の人員配置が定まるが、区分1又は区分認定非該当者については、区分2として取扱うこととする。

\* 報酬算定上満たすべき従業員の員数又は加算等若しくは減算の算定要件を算定する際の「前年度の利用者数」についても同様である。

## (2) 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

問4 福祉・介護職員処遇改善加算と福祉・介護職員処遇改善特別加算のどちらを算定するかは、事業者の選択によるものと考えてよいか。

(答)

- 福祉・介護職員処遇改善加算と福祉・介護職員処遇改善特別加算のどちらを算定するかは事業所の判断となるが、福祉・介護職員処遇改善特別加算は、現在様々な理由により未申請である事業所に対する配慮として創設したものであり、現在基金事業の対象となっている事業所は福祉・介護職員処遇改善加算を算定することを想定している。
- なお、基金事業から福祉・介護職員処遇改善特別加算へ移行する場合であっても、原則として、基金事業による助成金を受けていたときの賃金改善の水準を維持することを要件としている。

問5 福祉・介護職員処遇改善計画書における賃金改善の基準点はいつの時点になるのか。

(答)

- 福祉・介護職員処遇改善加算の算定要件は、賃金改善実施期間における賃金改善に要する額（当該改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含む。）が、加算の総額を上回ることとしている。

その「賃金改善」については、賃金改善実施期間における賃金水準を以下の賃金水準と比較した場合の改善分をいう。

- ・ 福祉・介護職員処遇改善事業による助成金を受けていた事業所については、平成23年度の賃金水準から助成金による改善を行っていた部分を除い

た水準（ただし、平成 25 年度以降に新たに加算を算定する場合は、前年度の賃金水準）。

- ・ 福祉・介護職員処遇改善事業による助成金を受けていなかった事業所については、加算を算定する年度の前年度の賃金水準。

したがって、例えば、

- ・ 手当等により賃金改善を実施する場合に、特段の事情なく基本給を平成 23 年度より切り下げる。
- ・ 基本給により賃金改善を実施する場合に、業績連動ではないその他の手当等を平成 23 年度より引き下げる。

などの場合は、賃金改善と認められない。

- また、福祉・介護職員処遇改善特別加算についても同様である。

問 6 福祉・介護職員処遇改善計画書における賃金改善実施期間はいつから、いつまでか。

(答)

- 加算における賃金改善を実施する期間であり、当該加算は平成 24 年 4 月から算定が可能となるため、その賃金改善実施期間についても原則 4 月（年度の途中で加算の算定を受ける場合、当該加算を受けた月）から翌年の 3 月までとなる。

なお、助成金を受けている場合等により、賃金改善期間の重複が発生する等の理由がある場合は、賃金改善実施期間を 6 月から翌年 5 月までとするなど柔軟な対応をとられたい。

問 7 福祉・介護職員処遇改善計画書や報告書に関する証拠書類として事業者から求める書類について、国から基準は示されるのか。

(答)

- 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や就業規則と別に作成している賃金・退職手当・臨時の賃金等に関する規程を想定している。

問 8 福祉・介護職員処遇改善計画書、実績報告の様式を変更してもよいか。

(答)

- 3 月 30 日付け障障発 0330 第 5 号通知で様式例をお示ししたとおりであり、指定権者をまたいで複数事業所を一括して法人単位で福祉・介護職員処遇改善計画書を作成することもあり、事務の簡素化の観点から、特段の事情のない限り同様式例を活用して頂きたい。

問9 福祉・介護職員の資質向上の支援に関する計画には、具体的にどのような内容が必要か。

(答)

- 当該計画については、特に基準等を設けておらず、事業者の運営方針や事業者が求める福祉・介護職員像及び福祉・介護職員のキャリア志向に応じて適切に設定されたい。

また、計画の期間は必ずしも賃金改善実施期間と合致しなくても良い。

なお、目標を例示すれば、次のようなものが考えられる。

- ① 利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、福祉・介護職員が技術・能力（例：介護技術、コミュニケーション能力、協調性、問題解決能力、マネジメント能力等）の向上に努めること。
- ② 事業所全体での資格等（例：介護福祉士、介護職員基礎研修、居宅介護従事者養成研修等）の取得率向上

問10 福祉・介護職員処遇改善加算に係る、厚生労働大臣が別に定める基準の内容のうち、イ（6）の「労働保険料の納付が適正に行われていること」について具体的に内容を確認すればよいか。

(答)

- 加算の算定をしようとする事業所における従事者に対する労働保険の加入状況が適切に行われていることが必要となるため、労働保険関係成立届等の納入証明書（写）等を提出書類に添付する等により確認する。

- また、福祉・介護職員処遇改善特別加算についても同様である。

問11 実績報告書の提出期限はいつなのか。

(答)

- 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、福祉・介護職員処遇改善実績報告書を提出する。

例：加算を算定する最後のサービス提供月が3月の場合、5月支払となるため、2か月後の7月末となる。

問12 キャリアパス及び労働保険納付に関する確認資料は、助成金申請事業所からも改めて提出を求める必要があるか。

(答)

- 福祉・介護職員処遇改善事業による助成金を受けている事業所について、



都道府県に届出をする場合は、キャリアパス及び労働保険納付に関する確認資料に変更がない場合、省略を可能とする。

また、指定都市又は中核市については、都道府県から指定事務等の一環として、これらの確認資料を引き継ぐ場合については、省略を可能とする。

問 13 賃金改善等の処遇改善計画の福祉・介護職員への周知方法の確認について、回覧形式で判子を押印した計画書の写しを提出させること等が考えられるが、具体的にどのように周知すればよいか。

(答)

- 賃金改善計画等の周知については、全従事者が閲覧できる掲示板等への掲示や全従事者への文書による通知等が考えられるが、各法人・事業所において適切な方法で実施することが必要である。

問 14 労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に科せられていないことは、どのようにして確認するのか。

(答)

- 事業所の指定を行う際と同様に、届出を行う事業所に誓約書等の提出を求めることにより確認する。

問 15 福祉・介護職員の任用の際における職責又は職務内容等の定めには、最低限、どのような内容が必要か。

(答)

- 職責や職務内容等については、特に基準等を設けておらず、事業者の運営方針等に基づいて設定することが必要である。

問 16 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の届出は毎年必要か。平成 24 年度に加算を算定しており、平成 25 年度にも加算を算定する場合、再度届け出る必要があるのか。

(答)

- 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算定しようとする事業所が前年度も加算を算定している場合、福祉・介護職員処遇改善計画書は毎年提出する必要があるが、既に提出された計画書添付書類については、その内容に変更（加算取得に影響のない軽微な変更を含む）がない場合は、その提出を省略させることができる。

問 17 福祉・介護職員処遇改善計画書の作成について、当該計画の内容が変更になった場合は、改めて都道府県知事等に届け出る必要があるのか。また、

当該計画は、事業年度を超えて作成することはできないと解してよろしいか。

(答)

- 加算を算定する際に提出した福祉・介護職員処遇改善計画書等に変更があった場合には、必要な事項を記載した変更の届出を行う。なお、加算取得に影響のない軽微な変更については、必ずしも届け出を行う必要はない。  
また、福祉・介護職員処遇改善計画は収入額・支出額等を各年度、見直しをする必要があるため、各年毎に作成することが必要である。

問 18 事業悪化等により、賃金水準を引き下げることが可能か。

(答)

- サービス利用者数の大幅な減少などによる経営の悪化等により、事業の継続が著しく困難であると認められるなどの理由がある場合には、適切に労使の合意を得た上で、賃金水準を見直すこともやむを得ない。  
また、賞与等において、経常利益等の業績に連動して支払額が変動する部分が業績に応じて変動することを妨げるものではないが、本加算に係る賃金改善は、こうした変動と明確に区分されている必要がある。

問 19 実績報告で賃金改善額が加算額を下回った場合、これまでの助成金と同様、返還する必要があるのか。

(答)

- 加算の算定要件は、賃金改善額が加算による収入額を上回ることであり、加算による収入額を下回るとは想定されないが、仮に加算による収入額を下回っている場合は、一時金や賞与として支給されることが望ましい。  
なお、悪質な事例については、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となる。

問 20 期限までに実績報告が行われない場合は、実施期間中の当該加算は全額返還となるのか。

(答)

- 加算の算定要件で実績報告を行うこととしており、指定権者が実績報告の提出を求める等の指導を行っているにも関わらず、実績報告の提出を行わない場合は、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となる。

問 21 通常、加算は実施した翌月以降に請求することとなる、4月から加算を算定しようとする場合、3月中には福祉・介護職員処遇改善計画書を作成して従業員に周知しなければならないが、期間が短く対応ができないのでは

ないか。

(答)

- 平成 24 年度に助成金の承認を受けていた障害福祉サービス事業所等については、当該承認をもって、加算の算定要件を満たしたものとみなし、平成 24 年 5 月末までに、福祉・介護職員処遇改善計画書及び計画書添付書類を都道府県知事等に届出をすることで算定を可能とする経過措置を設定した。従って、この間に福祉・介護職員処遇改善計画書を作成し、都道府県知事等に届け出ることが必要である。

問 22 加算は、事業所ごとに算定するため、福祉・介護職員処遇改善加算の算定要件である福祉・介護職員処遇改善計画書や実績報告書は、(法人単位ではなく) 事業所ごとに提出する必要があるのか。

(答)

- 加算は、事業所毎に算定をするため事業所毎の届出が原則となるが、障害福祉サービス事業所等を複数有する障害福祉サービス事業所等(法人である場合に限る。)であ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、福祉・介護職員処遇改善計画書は、当該障害福祉サービス事業所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、地域ごとや介護サービスごとに作成することができる。

問 23 福祉・介護職員処遇改善計画書を単独事業所で作成する場合や同一県内の複数事業所を一括で作成する場合など、どの様式で届け出ればよいか。

(答)

- 福祉・介護職員処遇改善計画書は全ての事業所で作成(複数事業所を一括で作成可能)する必要があり、複数事業所を一括で作成する場合、事業所の一覧(添付資料 1)、都道府県状況一覧(添付資料 2)、市町村状況一覧(添付資料 3)を添付することとしている。  
単独の事業所で福祉・介護職員処遇改善計画書を作成する場合は、添付書類は必要なく、同一県内の複数事業所を一括で作成する場合は、事業所一覧(添付資料 1)と市町村状況一覧(添付資料 3)が添付資料として必要になる。

問 24 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は、利用料には反映されるのか。

(答)

- 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は、利



ユーザーの負担能力に応じた負担が生じることになる。

問 25 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の算定要件として、福祉・介護職員処遇改善計画書や実績報告書を都道府県知事等に提出することとなっているが、当該要件を満たしていることを証するため、計画書や実績報告書の提出を受けた都道府県知事は、(介護給付費等の算定に係る体制等状況一覧表の「受理通知」は送付しているがそれとは別途に)「受理通知」等を事業所に送付する必要があるのか。

(答)

- 加算の算定に係る事務を滞りなく行うために必要な事務については、他の加算同様に実施することが必要である。

問 26 平成 24 年度から新たに障害福祉サービス事業所等を開設する場合も加算の算定は可能か。

(答)

- 新規事業所についても、加算算定は可能である。この場合においては、福祉・介護職員処遇改善計画書の賃金改善額は賃金のうち加算の収入を充当する部分を明確にすることが必要である。なお、方法は就業規則、雇用契約書等に記載する方法が考えられる。

問 27 基金事業では、賃金改善は複数の給与項目で実施できたが、加算においても同様に~~に~~取扱うのか。一時金で改善してもよいのか。

(答)

- 福祉・介護職員処遇改善計画書には、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、賞与又は一時金等)等を記載することとしているが、基本給で実施されることが望ましい。

問 28 基金事業と同様に、賃金改善は常勤、非常勤等を問わず、また、一部の福祉・介護職員を対象としないことは可能か。

(答)

- 福祉・介護職員処遇改善加算の算定要件は、賃金改善に要する額が加算による収入を上回ることであり、事業所(法人)全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の福祉・介護職員を対象としないことは可能である。
- また、福祉・介護職員処遇改善加算も同様である。

問 29 平成 24 年当初の特例で福祉・介護職員処遇改善事業による助成金を受

けていた事業所は、福祉・介護職員処遇改善加算ではどの様にみなされるのか。福祉・介護職員処遇改善事業による助成金と要件を変更する場合や加算の取得を辞退する場合はどの様な手続きが必要か。

(答)

○ 平成 24 年当初の特例については、福祉・介護職員処遇改善事業による助成金を受けている事業所については、平成 24 年 4 月 1 日から下記の加算を算定する事業所とみなすこととなる。ただし、平成 24 年 5 月末日までに届出に関する書類を指定権者に提出する必要がある。

また、加算の要件を助成金の時と変更する場合や新規に加算を取得する場合は、新規の届出が必要になり、加算の取得を辞退する場合は、その旨の届出が必要である。

福祉・介護職員処遇改善事業による助成金		福祉・介護職員処遇改善加算
100%	⇒	加算 (Ⅰ)
90%	⇒	加算 (Ⅱ)
80%	⇒	加算 (Ⅲ)

問 30 加算算定時に 1 単位未満の端数が生じた場合、どのように取扱うのか。また同様に、利用者負担の 1 円未満はどのように取扱うのか。

(答)

○ 通常の報酬における単位の計算と同様に、一単位未満の端数を四捨五入し、現行の他の加算と同様になる。また、利用者負担についても現行の他の加算と同様に、福祉・介護職員処遇改善加算額から報酬請求額を減じた額となる(福祉・介護職員処遇改善特別加算についても同様)。

※ なお、報酬請求額は、1 円未満の端数切り捨てにより算定する。

問 31 介護給付費等の算定に係る体制等状況一覧及び障害児通所・入所給付費の算定に係る体制等状況一覧における福祉・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は、期日までに提出は必要か。また、必要な添付書類はなにか。

(答)

○ 福祉・介護職員処遇改善加算については、平成 24 年当初の特例を設けており、福祉・介護職員処遇改善事業による助成金を受けている事業所については、加算を算定する事業所とみなすため、介護給付費等の算定に係る体制状況一覧及び障害児通所・入所給付費の算定に係る体制等状況一覧における福祉・介護職員処遇改善加算の部分については、記載を省略しても差し支えないが、福祉・介護職員処遇改善特別加算については、新たに届出が必要と

なる。

また、介護給付費等の算定に係る体制等状況一覧等における福祉・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添付書類については、福祉・介護職員処遇改善計画書等の届出を持って添付書類とすることとし、福祉・介護職員処遇改善計画書を複数事業所でまとめて作成している場合についても、それぞれの事業所ごとに資料を添付する必要はない。

問 31-2 空床利用型や併設型の短期入所事業所であって、特別養護老人ホームや療養介護、障害児入所施設でサービスを提供した際の加算率の取り扱い如何。

(答)

- 平成 24 年 3 月 30 日障発 0330 第 5 号「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」の別紙 1 において、「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。」としているところであるが、具体的には、以下のとおりとなる。
- ① 指定共同生活援助事業所が行う場合（単独型を除く）・・・・・・・・・・6.9%
- ② 指定宿泊型自立訓練事業所が行う場合（単独型を除く）・・・・・・・・・・2.3%
- ③ 指定共同生活介護事業所が行う場合（単独型を除く）・・・・・・・・・・3.0%
- ④ 単独型事業所・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1.7%
- ⑤ 上記以外（特別養護老人ホーム、療養介護、障害児入所施設等が実施する場合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2.8%

問 31-3 賃金改善実施期間は、加算の算定月数より短くすることは可能か。

(答)

- 加算の算定月数と同じ月数とすること。

問 31-4 福祉・介護職員処遇改善助成金を受けておらず、平成 24 年 4 月から新規に福祉・介護職員処遇改善（特別）加算を算定する事業所について、国保連からの支払いは 6 月になるので、賃金改善実施期間を 6 月からとすることは可能か。

(答)

- 賃金改善実施期間は原則 4 月から翌年 3 月までの 1 年間とすることとしているが、6 月からの 1 年間として取扱うことも可能である。

### (3) 介護職員等によるたんの吸引等の評価

平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A (VOL. 2)  
(平成 27 年 4 月 30 日)

【 目 次 】

1. 障害福祉サービス等における共通的事項	2
(1) 福祉・介護職員処遇改善加算等	2
(2) 常勤要件について	13
(3) その他	14
2. 訪問系サービス（居宅介護、重度訪問介護、同行援護及び行動援護） における共通的事項	14
3. 短期入所、施設入所支援	15
4. 相談系サービス（計画相談支援、障害児相談支援）	16

※「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A（平成 27 年 3 月 31 日）」については、「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A（VOL. 1）（平成 27 年 3 月 31 日）」とする。

## 1. 障害福祉サービス等における共通的事項

### (1) 福祉・介護職員処遇改善加算等

(趣旨・仕組みについて①)

問1 職員1人当たり月額1万2千円相当の上乗せが行われることとなっており、福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）が新設されたが、福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）と福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）を同時に取得することによって上乗せ分が得られるのか、それとも新設の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）のみを取得すると上乗せ分も得られるのか。

(答)

- 新設の福祉・介護職員処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という。）（Ⅰ）に設定されているサービスごとの加算率を1月当たりの総単位数に乘じることにより、月額2万7千円相当の加算が得られる仕組みとなっており、これまでに1万5千円相当の加算が得られる区分を取得していた事業所・施設は、処遇改善加算（Ⅰ）のみを取得することで、月額1万2千円相当の上乗せ分が得られる。

なお、処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）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。）については、いずれかの区分で取得した場合、当該区分以外の処遇改善加算等は取得できないことに留意すること。

(趣旨・仕組みについて②)

問2 新設の処遇改善加算の（Ⅰ）と（Ⅱ）の算定要件について、具体的な違いをご教授いただきたい。

(答)

- キャリアパス要件については、
- ① 職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件と賃金体系を定めること等（キャリアパス要件Ⅰ）
  - ② 資質向上のための具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保していること等（キャリアパス要件Ⅱ）

があり、処遇改善加算（Ⅱ）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のいずれかの要件を満たせば取得可能であるのに対して、処遇改善加算（Ⅰ）については、その両方の要件を満たせば取得可能となる。

また、職場環境等要件については、実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての福祉・介護職員に周知している必要があり、処遇改善加算（Ⅱ）については、平成20年10月から実施した取組が対象であるのに対して、処遇改善加算（Ⅰ）については、平成27年4月から実施した取組が対象となる。

なお、処遇改善加算（Ⅰ）の職場環境等要件について、平成27年9月末までに届出を行う場合には、実施予定である処遇改善（賃金改善を除く。）の内



容を全ての福祉・介護職員に周知していることをもって、要件を満たしたものであるとしている。

(賃金水準①)

問3 事業者が加算の算定額に相当する福祉・介護職員の賃金改善を実施する際、賃金改善の基準点はいつなのか。

(答)

○ 賃金改善は、加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準と、加算又は特別加算を取得し実施される賃金水準の改善見込額との差分を用いて算定されるものであり、比較対象となる加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準とは、以下のとおりである。

なお、加算又は特別加算を取得する月の属する年度の前年度に勤務実績のない福祉・介護職員等については、その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。

○ 平成26年度以前に加算又は特別加算を取得していた障害福祉サービス事業者等の福祉・介護職員の場合、次のいずれかの賃金水準

- ・ 加算又は特別加算を取得する直前の時期の賃金水準（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。）を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）
- ・ 加算又は特別加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加算又は特別加算の取得による賃金改善の部分を除く。）

○ 平成26年度以前に加算又は特別加算を取得していない障害福祉サービス事業者等の福祉・介護職員の場合

- ・ 加算又は特別加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（平24.8.31）問5

(賃金水準②)

問4 平成26年度以前に処遇改善加算を取得していた障害福祉サービス事業者等の福祉・介護職員の賃金改善の基準点の1つに「加算を取得する直前の時期の賃金水準（助成金を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）」とあるが、直前の時期とは、具体的にいつまでを指すのか。助成金を受けていた事業所については、助成金が取得可能となる前の平成21年9月以前の賃金水準を基準点とすることはできるか。

(答)

- 平成 26 年度以前に従来の処遇改善加算を取得していた障害福祉サービス事業者等で、助成金を受けていた事業所の福祉・介護職員の賃金改善に当たっての「直前の時期の賃金水準」とは、平成 24 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A (平成 24 年 8 月 31 日) 問 5 における取扱いと同様に、平成 23 年度の賃金水準 (助成金を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。) をいう。

従って、平成 24 年度障害福祉サービス等報酬改定における取扱いと同様に、助成金が取得可能となる前の平成 21 年 9 月以前の賃金水準を賃金改善の基準点とすることはできない。

(賃金水準③)

問 5 平成 27 年度に処遇改善加算を取得するに当たって、賃金改善に係る比較時点として、平成 26 年度の賃金水準と比較する場合であって、平成 26 年度中に定期昇給が行われた場合、前年度となる平成 26 年度の賃金水準については、定期昇給前の賃金水準となるのか、定期昇給後の賃金水準となるのか、又は年度平均の賃金水準になるのか。

(答)

- 前年度の賃金水準とは、前年度に福祉・介護職員に支給した賃金総額や、前年度の福祉・介護職員一人当たりの賃金月額である。

(賃金水準④)

問 6 今般、処遇改善加算を新しく取得するに当たって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善分について、以下の内容を充てることを労使で合意した場合、算定要件にある当該賃金改善分とすることは差し支えないか。

- ① 過去に自主的に実施した賃金改善分
- ② 通常の定期昇給等によって実施された賃金改善分

(答)

- 賃金改善は、加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準と、加算又は特別加算を取得し実施される賃金水準の改善見込額との差分を用いて算定されるものであり、比較対象となる加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準とは、平成 26 年度以前に加算又は特別加算を取得していた障害福祉サービス事業者等の福祉・介護職員等の場合、次のいずれかの賃金水準としている。

- ・ 加算又は特別加算を取得する直前の時期の賃金水準 (助成金を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。)
- ・ 加算又は特別加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準 (加

算又は特別加算の取得による賃金改善の部分を除く。)

従って、比較対象となる加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準と比較して、賃金改善が行われていることが算定要件として必要なものであり、賃金改善の方法の一つとして、当該賃金改善分に、過去に自主的に実施した賃金改善分や、定期昇給等による賃金改善分を含むことはできる。

(賃金水準⑤)

問7 平成27年度以降に処遇改善加算を取得するに当たって、賃金改善の見込額を算定するために必要な「加算を取得していない場合の賃金の総額」の時点については、どのような取扱いとなるのか。

(答)

○ 賃金改善に係る比較時点に関して、加算を取得していない場合の賃金水準とは、平成 26 年度以前に処遇改善加算を取得していた場合、以下のいずれかの賃金水準となる。

- ・ 処遇改善加算を取得する直前の時期の賃金水準（助成金を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）
- ・ 処遇改善加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加算の取得による賃金改善の部分を除く。）

平成 26 年度以前に処遇改善加算を取得していない場合は、処遇改善加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準となる。

また、事務の簡素化の観点から、平成 27 年 3 月 31 日付け障障発 0331 第 6 号通知（以下「通知」という。）第 1 の 3 (3) ①ロのただし書きによる簡素な計算方法により処遇改善加算（I）を取得する場合の「加算を取得していない場合の賃金の総額」は、処遇改善加算（I）を初めて取得する月の属する年度の前年度の賃金の総額であって、従来の処遇改善加算（I）を取得し実施された賃金の総額となる。

このため、例えば、従来の処遇改善加算（I）を取得していた場合であって、平成 27 年度に処遇改善加算（I）を初めて取得し、上記のような簡素な計算方法によって、平成 28 年度も引き続き処遇改善加算（I）を取得するに当たっての「加算を取得していない場合の賃金の総額」の時点は、平成 26 年度の賃金の総額となる。

(賃金改善の考え方①)

問8 一時金で処遇改善を行う場合、「一時金支給日まで在籍している者のみに支給する（支給日前に退職した者には全く支払われない）」という取扱いは可能か。

(答)

○ 処遇改善加算の算定要件は、賃金改善に要する額が処遇改善加算による収

入を上回ることであり、事業所（法人）全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の福祉・介護職員を対象としないことは可能である。

ただし、この場合を含め、事業者は、賃金改善の対象者、支払いの時期、要件、賃金改善額等について、計画書等に明記し、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説明すること。

（賃金改善の考え方②）

問9 処遇改善加算の算定要件である「処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善」に関して、下記の取組に要した費用を賃金改善として計上して差し支えないか。

- (1) 法人で受講を認めた研修に関する参加費や教材費等について、あらかじめ福祉・介護職員の賃金に上乗せして支給すること。
- (2) 研修に関する交通費について、あらかじめ福祉・介護職員の賃金に上乗せして支給すること。
- (3) 福祉・介護職員の健康診断費用や、外部から講師を招いて研修を実施する際の費用を法人が肩代わりし、当該費用を福祉・介護職員の賃金改善とすること。

（答）

- 処遇改善加算を取得した障害福祉サービス事業者等は、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、キャリアパス要件や職場環境等要件を満たす必要があるが、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。

当該取組に要する費用以外であって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を行うための具体的な方法については、労使で適切に話し合った上で決定すること。

（職場環境等要件①）

問10 職場環境等要件（旧定量的要件）で求められる「賃金改善以外の処遇改善への取組」とは、具体的にどのようなものか。

また、処遇改善加算（I）を取得するに当たって、平成27年4月以前から継続して実施している処遇改善の内容を強化・充実した場合は、算定要件を満たしたものと取り扱ってよいか。

更に、過去に実施した賃金改善以外の処遇改善の取組と、平成27年4月以降に実施した賃金改善以外の取組は、届出書の中でどのように判別するのか。

（答）

- 職場環境等要件を満たすための具体的な事例は、通知別紙様式2の（3）



を参照されたい。

また、処遇改善加算（Ⅰ）を取得するに当たって平成27年4月から実施した賃金改善以外の処遇改善の取組内容を記載する際に、別紙様式2の（3）の項目について、平成20年10月から実施した当該取組内容と重複することは差し支えないが、別の取組であることが分かるように記載すること。

例えば、平成20年10月から実施した取組内容として、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を導入し、平成27年4月から実施した取組内容として、同様の目的でリフト等の介護機器等を導入した場合、別紙様式2の（3）においては、同様に「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導入」にチェックすることになるが、それぞれが別の取組であり、平成27年4月から実施した新しい取組内容であることから、その他の欄にその旨が分かるように記載すること等が考えられる。

（職場環境等要件②）

問11 平成26年度以前に従来の処遇改善加算を取得した際、職場環境等要件（旧定量的要件）について、2つ以上の取組を実施した旨を申請していた場合、今般、新しい処遇改善加算を取得するに当たって、平成27年4月から実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての福祉・介護職員に対して、新たに周知する必要があるのか。

（答）

- 職場環境等要件（旧定量的要件）について、2つ以上の取組を実施した旨を過去に申請していたとしても、あくまでも従来の処遇改善加算を取得するに当たっての申請内容であることから、今般、新しい処遇改善加算を取得するに当たっては、平成27年4月から実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての福祉・介護職員に対して、新たに周知する必要がある。

なお、その取組内容を記載する際に、通知別紙様式2の（3）の項目の上で、平成20年10月から実施した当該取組内容と重複することは差し支えないが、別の取組であることが分かるように記載すること。

（職場環境等要件③）

問12 職場環境等要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」といったカテゴリー別に例示が挙げられているが、処遇改善加算を取得するに当たっては、各カテゴリーにおいて1つ以上の取組を実施する必要があるのか。

（答）

- あくまでも例示を分類したものであり、例示全体を参考とし、選択したキャリアパスに関する要件と明らかに重複する事項でないものを1つ以上実施すること。



(申請期日・申請手続き①)

問13 福祉・介護職員処遇改善加算の届出は毎年度必要か。平成27年度に処遇改善加算を取得しており、平成28年度にも処遇改善加算を取得する場合、再度届け出る必要があるのか。

(答)

- 福祉・介護職員処遇改善加算を算定しようとする事業所が前年度も加算を算定している場合、福祉・介護職員処遇改善計画書は毎年度提出する必要があるが、既に提出された計画書添付書類については、その内容に変更（加算取得に影響のない軽微な変更を含む）がない場合は、その提出を省略させることができる。

(平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（平24.8.31）問16の一部改正)

(申請期日・申請手続き②)

問14 従来の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）については、改正後には、それぞれ（Ⅱ）～（Ⅳ）となるが、既存の届出内容に変更点がない場合であっても、介護給付費等の算定に係る体制状況一覧の届出は必須か。

(答)

- 介護給付費等の算定に係る体制状況一覧については、その内容に変更がある場合は届出が必要になるが、各自治体の判断において対応が可能であれば、届出書は不要として差し支えない。

(申請期日・申請手続き③)

問15 処遇改善加算（Ⅰ）の算定要件に、「平成27年4月から（2）の届出の日の属する月の前月までに実施した福祉・介護職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること」とあり、処遇改善加算（Ⅰ）は平成27年4月から算定できないのか。

(答)

- 処遇改善加算（Ⅰ）の職場環境等要件について、平成27年9月末までに届出を行う場合には、実施予定である処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての福祉・介護職員に周知していることをもって、要件を満たしたものであるとしている。

(申請期日・申請手続き④)

問16 これまでに処遇改善加算を取得していない事業所・施設も含め、平成27年4月から処遇改善加算を取得するに当たって、福祉・介護職員処遇改善計画書や介護給付費算定に係る体制状況一覧の必要な書類の提出期限はいつ頃までなのか。

(答)

- 平成 27 年 4 月から処遇改善加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、4 月 15 日までに福祉・介護職員処遇改善計画書の案や介護給付費算定に係る体制等に関する届出を都道府県知事等に提出し、4 月末までに確定した福祉・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必要がある。

(申請期日・申請手続き⑤)

問17 福祉・介護処遇改善加算に係る届出において、平成26年度まで処遇改善加算を取得していた事業所については、一部添付書類（就業規則等）の省略を行ってよいか。

(答)

- 前年度に処遇改善加算を算定している場合であって、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、各自治体の判断により、その提出を省略して差し支えない。

(特別な事情に係る届出書①)

問18 基本給は改善しているが、賞与を引き下げることによって、あらかじめ設定した賃金改善実施期間の福祉・介護職員の賃金が引き下げられた場合の取扱いはどうなるのか。その際には、どのような資料の提出が必要となるのか。

(答)

- 処遇改善加算を用いて賃金改善を行うために一部の賃金項目を引き上げた場合であっても、事業の継続を図るために、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合については、特別事情届出書を届け出る必要がある。

なお、福祉・介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な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下げ前の水準に戻す必要がある。

また、その際の特別事情届出書は、以下の内容が把握可能となっている必要がある。

- ・ 処遇改善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等による収支に限る。）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
- ・ 福祉・介護職員の賃金水準の引下げの内容
- ・ 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
- ・ 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を行った旨

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A (平24.8.31) 問18

(特別な事情に係る届出書②)

問19 賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合であっても、加算の算定額以上の賃金改善が実施されていれば、特別事情届出書は提出しなくてもよいのか。

(答)

- 処遇改善加算は、通知第1の3(2)②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、第1の3(3)①ロのただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方に基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較し、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施を求めるものであり、当該賃金改善が実施されない場合は、特別事情届出書の提出が必要である。

(特別な事情に係る届出書③)

問20 一部の職員の賃金水準を引き下げたが、一部の職員の賃金水準を引き上げた結果、事業所・施設の福祉・介護職員全体の賃金水準は低下していない場合、特別事情届出書の提出はしなくてよいか。

(答)

- 一部の職員の賃金水準を引き下げた場合であっても、事業所・施設の福祉・介護職員全体の賃金水準が低下していない場合は、特別事情届出書を提出する必要はない。  
ただし、事業者は一部の職員の賃金水準を引き下げた合理的な理由について労働者にしっかりと説明した上で、適切に労使の合意を得ること。

(特別な事情に係る届出書④)

問21 法人の業績不振に伴い業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出は必要なのか。

(答)

- 事業の継続を図るために特別事情届出書を提出した場合を除き、賃金水準を低下させてはならないため、業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出は必要である。

(特別な事情に係る届出書⑤)

問22 事業の継続が可能であるにもかかわらず、経営の効率化を図るといった理由や、障害福祉サービス等報酬改定の影響のみを理由として、特別事情届出書を届け出ることとは可能か。

(答)

- 特別事情届出書による取扱いについては、事業の継続を図るために認められた例外的な取扱いであることから、事業の継続が可能にもかかわらず経営の効率化を図るといった理由で、福祉・介護職員の賃金水準を引き下げることとはできない。

また、特別事情届出書による取扱いの可否については、障害福祉サービス等報酬改定のみをもって一律に判断されるものではなく、法人の経営が悪化していること等の以下の内容が把握可能となっている必要がある。

- ・ 処遇改善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等による収支に限る。）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
- ・ 福祉・介護職員の賃金水準の引下げの内容
- ・ 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
- ・ 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を行った旨

(特別な事情に係る届出書⑥)

問23 新しい処遇改善加算を取得するに当たって、あらかじめ特別事情届出書を提出し、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。）を引き下げた上で賃金改善を行う予定であっても、当該加算の取得は可能なのか。

(答)

- 特別事情届出書を届け出ることにより、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。）を引き下げた上で賃金改善を行うことは可能であるが、福祉・介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な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必要があることから、本取扱いについては、あくまでも一時的な対応といった位置付けのものである。

従って、新しい処遇改善加算を取得するに当たってあらかじめ特別事情届出書を提出するものではなく、特別な事情により福祉・介護職員処遇改善計画書に規定した賃金改善を実施することが困難と判明した、又はその蓋然性が高いと見込まれた時点で、当該届出書を提出すること。



(特別な事情に係る届出書⑦)

問24 特別事情届出書を提出し、福祉・介護職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合、賃金水準の引下げに当たっての比較時点はいつになるのか。

(答)

- 通知第1の3(2)②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、第1の3(3)①ロのただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方にに基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較すること。

(その他①)

問25 福祉・介護職員が派遣労働者の場合であっても、処遇改善加算の対象となるのか。

(答)

- 福祉・介護職員であれば派遣労働者であっても、処遇改善加算の対象とすることは可能であり、賃金改善を行う方法等について派遣元と相談した上で、福祉・介護職員処遇改善計画書や福祉・介護職員処遇改善実績報告書について、対象とする派遣労働者を含めて作成すること。

(その他②)

問26 平成27年度から新たに障害福祉サービス事業所・施設を開設する場合も処遇改善加算の取得は可能か。

(答)

- 新規事業所・施設についても、加算の取得は可能である。この場合において、福祉・介護職員処遇改善計画書には、処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準からの賃金改善額や、賃金改善を行う方法等について明確にすることが必要である。なお、方法は就業規則、雇用契約書等に記載する方法が考えられる。

(平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A (平24.8.31) 問26の一部改正)

問4、問5、問7～問9、問13、問14、問16～問26については、福祉・介護職員処遇改善特別加算においても、同様の取扱いとする。



平成 29 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q & A  
(平成 29 年 3 月 30 日)

【 目 次 】

1. 障害福祉サービス等における共通的事項・・・・・・・・・・ 2  
(福祉・介護職員処遇改善加算について)
2. 就労系障害福祉サービスについて・・・・・・・・・・ 5

## 1. 障害福祉サービス等における共通的事項 (福祉・介護職員処遇改善加算について)

(キャリアパス要件Ⅲについて①)

問1 キャリアパス要件Ⅲと既存のキャリアパス要件Ⅰとの具体的な違い如何。

(答)

キャリアパス要件Ⅰについては、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を要件としているが、昇給に関する内容を含めることまでは求めていないものである。一方、新設する福祉・介護職員処遇改善加算（以下「加算」という。）の加算（Ⅰ）（以下「新加算（Ⅰ）」という。）の取得要件であるキャリアパス要件Ⅲにおいては、経験、資格又は評価に基づく昇給の仕組みを設けることを要件としている。

(キャリアパス要件Ⅲについて②)

問2 昇給の仕組みとして、それぞれ『①経験 ②資格 ③評価のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けること』という記載があるが、これらを組み合わせさせて昇給の要件を定めてもいいか。

(答)

お見込みのとおり。

(キャリアパス要件Ⅲについて③)

問3 昇給の方式については、手当や賞与によるものでもよいのか。

(答)

昇給の方式は、基本給による賃金改善が望ましいが、基本給、手当、賞与等を問わない。

(キャリアパス要件Ⅲについて④)

問4 資格等に応じて昇給する仕組みを設定する場合において、「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」とあるが、具体的にはどのような仕組みか。

(答)

本要件は、介護福祉士の資格を有して事業所や法人に雇用される者がいる場合があることを踏まえ、そのような者も含めて昇給を図る観点から設けているものであり、例えば、介護福祉士の資格を有する者が、社会福祉士の資格を取得した場合に、より高い基本給や手当が支給される仕組みなどが考えられる。

(キャリアパス要件Ⅲについて⑤)

問5 キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについて、非常勤職員や派遣職員はキャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みの対象となるか。

(答)

キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについては、非常勤職員を含め、当該事業所や法人に雇用される全ての福祉・介護職員が対象となり得るものである必要がある。

また、福祉・介護職員であれば派遣労働者であっても、派遣元と相談の上、加算の対象とし、派遣料金の値上げ分等に充てることは可能であり、この場合、計画書・実績報告書は、派遣労働者を含めて作成することとしている。新加算（Ⅰ）の取得に当たっても本取扱いに変わりはないが、キャリアパス要件Ⅲについて、派遣労働者を加算の対象とする場合には、当該派遣職員についても当該要件に該当する昇給の仕組みが整備されていることを要する。

(キャリアパス要件Ⅲについて⑥)

問6 キャリアパス要件Ⅲの昇給の基準として「資格等」が挙げられているが、これにはどのようなものが含まれるのか。

(答)

「介護福祉士」のような資格や、「実務者研修修了者」のような一定の研修の修了を想定している。また、「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」については、福祉・介護職員として職務に従事することを前提としつつ、介護福祉士の資格を有している者が、「介護支援専門員」や「社会福祉士」など、事業所が指定する他の資格を取得した場合に昇給が図られる仕組みを想定している。

また、必ずしも公的な資格である必要はなく、例えば、事業所等で独自の資格を設け、その取得に応じて昇給する仕組みを設ける場合も要件を満たし得る。ただし、その場合にも、当該資格を取得するための要件が明文化されているなど、客観的に明らかとなっていることを要する。

(キャリアパス要件Ⅲについて⑦)

問7 『一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み』とあるが、一定の基準とは具体的にどのような内容を指すのか。また、「定期的に」とは、どの程度の期間まで許されるのか。

(答)

昇給の判定基準については、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。また、判定の時期については、事業所の規模や経営状況に応じて設定して差し支えないが、明文化されていることが必要である。

(キャリアパス要件Ⅲについて⑧)

問8 キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みを設けたが、それによる賃金改善総額だけでは、加算の算定額を下回る場合、要件は満たさないこととなるのか。

(答)

キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みによる賃金改善では加算の算定額に満たない場合においても、当該仕組みによる賃金改善を含め、基本給、手当、賞与等による賃金改善の総額が加算の算定額を上回っていればよい。

(キャリアパス要件Ⅲについて⑨)

問9 新加算（Ⅰ）取得のため就業規則等の変更を行う際、役員会等の承認を要するが、平成29年度について、当該承認が計画書の提出期限の4月15日までに間に合わない場合、新加算（Ⅰ）を算定できないのか。

(答)

計画書に添付する就業規則等について、平成29年度については、4月15日の提出期限までに内容が確定していない場合には、その時点での暫定のものを添付することとしてよい。ただし、その内容に変更が生じた場合、確定したものを6月30日までに指定権者に提出すること。

(キャリアパス要件Ⅲについて⑩)

問10 平成29年4月15日までに暫定のものとして添付した就業規則等につき、役員会等の承認が得られなかった場合や、内容に変更が生じた場合、新加算（Ⅰ）は算定できないのか。

(答)

事業所や法人内部において承認が得られなかった場合や、内容に変更が生じ、結果としてキャリアパス要件Ⅲを満たさない場合については、新加算（Ⅰ）は算定できないが、新加算（Ⅰ）以外の区分の算定要件を満たしていれば、変更届を提出の上、当該区分の加算を取得できる。また、内容の変更が軽微で、変更後の内容がキャリアパス要件Ⅲを満たす内容であれば、変更届の提出を要することなく、新加算（Ⅰ）を取得できる。



(令和元年 5 月 17 日)

**【福祉・介護職員等特定処遇改善加算】**

○ 取得要件について

問1 福祉・介護職員等特定処遇改善加算は、勤続 10 年以上の介護福祉士等がいなければ取得できないのか。

(答)

福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、

- ・ 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

を満たす事業所が取得できることから、勤続 10 年以上の介護福祉士等がいなくても取得可能である。

問2 職場環境等要件について、現行の福祉・介護職員処遇改善加算の要件を満たすものとして実施している取組とは別の取組を実施する必要があるのか。

(答)

福祉・介護職員等特定処遇改善加算における職場環境等要件については、職場環境等の改善が行われることを担保し、一層推進する観点から、複数の取組を行っていることとし、具体的には、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに一以上の取組を行うことが必要である。

これまで福祉・介護職員処遇改善加算を算定するに当たって実施してきた取組をもってこの要件を満たす場合、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取扱いと同様、これまでの取組に加えて新たな取組を行うことまでを求めているものではない。

問3 ホームページ等を通じた見える化については、障害福祉サービス等事業所検索サイトを活用しないことも可能か。

(答)

事業所において、ホームページを有する場合、そのホームページを活用し、

- ・ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得状況
- ・ 賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

を公表することも可能である。

○ 配分対象と配分ルールについて

問4 経験・技能のある障害福祉人材について、勤続 10 年以上の介護福祉士等を基本とし、勤続 10 年の考え方については、事業所の裁量で設定できることとされているが、どのように考えるのか。

(答)

「勤続 10 年の考え方」については、

- ・ 勤続年数を計算するにあたり、同一法人のみだけでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算する
- ・ すでに事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなど、10 年以上の勤続年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案して対象とする

など、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。

問5 経験・技能のある障害福祉人材に該当する職員がいないこととすることも想定されるのか。その場合、月額8万円の賃金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(440 万円)以上となる者を設定・確保することは必要か。

(答)

経験・技能のある障害福祉人材については、勤続年数 10 年以上の介護福祉士等を基本とし、各事業所の裁量において設定することとなり、処遇改善計画書及び実績報告書において、その基準設定の考え方について記載することとしている。

今回、経験・技能のある障害福祉人材に重点化を図りながら、福祉・介護職員の更なる処遇改善を行うという福祉・介護職員等特定処遇改善加算の趣旨を踏まえ、事業所内で相対的に経験・技能の高い障害福祉人材を「経験・技能のある障害福祉人材」のグループとして設定し、その中で月額8万円の賃金改善となる者等を設定することが基本となる。

ただし、介護福祉士等に該当する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要するなど、職員間における経験・技能に明らかな差がない場合などは、この限りでない。なお、このような「経験・技能のある障害福祉人材」のグループを設定しない理由についても、処遇改善計画書及び実績報告書に具体的に記載する必要がある。

どのような経験・技能があれば「経験・技能のある障害福祉人材」のグループに該当するかについては、労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要である。

問6 月額8万円の処遇改善を計算するに当たり、現行の福祉・介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。

(答)

月額8万円の処遇改善の計算に当たっては、福祉・介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善分で判断するため、現行の福祉・介護職員処遇改善加算による賃金改善分とは分けて判断することが必要である。

問7 処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)以上かを判断するにあたっての賃金に含める範囲はどこまでか。

(答)

「経験・技能のある障害福祉人材」のうち設定することとしている「月額8万円の処遇改善」又は「処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)以上」の処遇改善となる者に係る処遇改善後の賃金額については、手当等を含めて判断することとなる。

なお、「月額8万円」の処遇改善については、法定福利費等の増加分も含めて判断し、処遇改善後の賃金「440 万円」については、社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断する。

問8 令和元(2019)年度は10月から算定可能となるが、経験・技能のある障害福祉人材について、処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)以上かを判断するにあたり、考慮される点はあるのか。

(答)

処遇改善後の賃金が年額 440 万円以上となることが原則であるが、福祉・介護職員等特定処遇改善加算が10月施行であることを踏まえ、令和元(2019)年度の算定に当たっては、6月間又はそれ以下の期間の特定処遇改善加算を加えても年収 440 万円以上を満たすことが困難な場合、12 月間加算を算定していれば年収 440 万円以上となることが見込まれる場合であっても、要件を満たすものとして差し支えない。

問9 その他の職種の440万円の基準を判断するにあたって、賃金に含める範囲はどこまでか。

(答)

その他の職種の 440 万円の基準については、手当等を含めて判断することとなる。なお、法定福利費等は含めない。

問10 その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算はどのように行うのか。

(答)

その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算に当たっては、常勤換算方法で計算し賃金額を判断することが必要である。

問11 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に合理的な説明を求める例として、8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合が挙げられているが、「一定期間」とはどの程度の期間を想定しているのか。

(答)

実際に月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定するにはこれまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、時間を要す

る可能性があるが、規程の整備等については適切にご対応いただきたい。

当該地域における賃金水準や経営状況等、それぞれ状況は異なることから、「一定期間」を一律の基準で定めることや計画を定めて一定の期間で改善を求めることは適切でない。

問 12 各グループの対象人数に関して、「原則として常勤換算方法による」とされているが、どのような例外を想定しているのか。

(答)

各グループにおける平均賃金改善額を計算するに当たっては、経験・技能のある障害福祉人材及び他の障害福祉人材については、常勤換算方法による人数の算出を求めている。

一方で、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能であり、各事業所における配分ルールにも影響することも踏まえ、労使でよく話し合いの上、適切に判断されたい。

問 13 平均改善額の計算にあたり、母集団に含めることができる職員の範囲はどこまでか。

(答)

賃金改善を行う職員に加え、賃金改善を行わない職員についても、平均改善額の計算を行うにあたり職員の範囲に含めることとなる。

○ 指定権者への届出について

問 14 実績報告に当たって、積算の根拠となる資料は「求められた場合には、提出できるようにしておく」とあるが、予め提出を求めても差し支えないか。

(答)

今後、見込まれる厳しい人材不足の中、障害福祉サービス事業所等の事務負担・文書量の大幅な削減が求められている。

過去の経緯等を踏まえ、特定の事業所に個別に添付書類の提出を求めることは差し支えないが、各事業所における賃金改善の方法や考え方については、処遇改善計画書及び実績報告書において記載を求めており、また職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めるものであり、更に詳細な積算資料(各職員の賃金額や改善額のリスト等)の事前提出を一律に求めることは想定していない。

問 15 福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、法人単位の申請が可能とされているが、法人単位での取扱いが認められる範囲はどこまでか。

(答)

法人単位での取扱いについては、

- ・ 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(440万円)以上となる者を設定・確保



・ 経験・技能のある障害福祉人材、他の障害福祉人材、その他の職種の設定が可能である。

また、法人単位で月額8万円の処遇改善となる者等の設定・確保を行う場合、法人で一人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要である。なお、事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、実態把握に当たりその合理的理由を説明することにより、設定の人数から除くことが可能である。

なお、取得区分が(Ⅰ)、(Ⅱ)と異なる場合であっても、福祉・介護職員等特定処遇改善加算取得事業所間においては、一括の申請が可能である(加算未取得事業所や処遇改善加算の非対象サービスの事業所、障害福祉サービス等制度外の事業所については一括した取扱いは認められない。 )。

○ 配分対象における職員分類の変更特例について

問 16 配分対象における職員分類の変更特例について、「当該特例の趣旨に沿わない計画(特段の理由がない職員分類の変更や、職員分類の変更特例に例示されていない特性かつ同じ特性により多数の職員の分類変更を行う場合等)については、詳細な理由の説明を求めることとする。」とされているが、具体的にどのような計画を指しているか。

(答)

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に基づき

- ・ 経験・技能のある障害福祉人材への重点化
  - ・ 障害福祉人材の更なる処遇改善
  - ・ 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の柔軟運用
- という趣旨で創設されたものである。

しかし、通常の職員分類では、経験若しくは技能等を鑑みて、上記趣旨を踏まえた適正な評価ができない職員の特性を考慮し、職員分類の変更特例を設けたものである。したがって、「当該特例の趣旨に沿わない計画」とは、

- ・ 経験・技能等を鑑みず、職種で一律に変更特例を行うような事例
  - ・ 経験・技能等を鑑みず、雇用形態で一律に変更特例を行うような事例
- などが考えられる。

なお、障害福祉サービス事業所等の事務負担・文書量の大幅な削減が求められているため、変更特例の適用について一律に説明を求めることは想定していない。

また、詳細な理由の説明を求めた結果、提出された「職員分類の変更特例に係る報告」に記載されていない事由があった場合は、その事由を追記(または資料添付)することとする。

○ その他

問 17 福祉・介護職員特定処遇改善加算の配分以上に賃金改善を行う場合で、処遇改善計画書及び実績報告書において、加算配分以上の賃金改善分を含めると配分ルールを満たせなくなる場合は、どのように取り扱えばよいか。

(答)

福祉・介護職員特定処遇改善加算の額を上回る賃金改善を行う場合であって、全ての賃金改善を含めた場合、処遇改善計画書及び実績報告書において配分ルールを満たせなくなる場合は、福祉・介護職員特定処遇改善加算の配分を上回る賃金改善分を除いて、処遇改善計画書及び実績報告書を作成して差し支えない。

問 18 平成 21 年9月25日に発出された「福祉・介護人材の処遇改善事業に係る Q&A(追加分)」の問4において、就労継続支援B型事業所の目標工賃達成指導員が対象となる旨の回答がなされており、福祉・介護職員処遇改善加算においても同様の取扱いがなされているが、福祉・介護職員等特定処遇改善加算においても、福祉・介護職員と同様の取扱いとしてよいか。

(答)

お見込のとおり取り扱って差し支えない。

問 19 法人単位の処遇改善計画書の提出が可能とされているが、事業所ごとに賃金改善額が加算額を上回る必要があるのか。

(答)

福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善加算並びに福祉・介護職員処遇改善特別加算について、原則、各事業所において処遇改善計画書を作成し、賃金改善されることとしており、複数の事業所等を有する法人においても各事業所において賃金改善されることが望ましいものの、事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合は、法人が処遇改善計画書を一括して作成することを特例として認めているところ。

そのため、法人単位で一括作成された処遇改善計画書及び実績報告書においては、法人単位で加算額以上の賃金改善が行われていることが確認されれば、足りるものとする。

なお、加算を取得していない事業所や処遇改善加算の非対象サービスの事業所、障害福祉サービス等制度外の事業所については、一括した取扱いは認められない。

(令和元年 7 月 29 日)

**【福祉・介護職員等特定処遇改善加算】**

○ 取得要件について

問1 配置等要件(福祉専門職員配置等加算または、特定事業所加算を算定していることとする要件。以下同じ。)について、年度途中で、喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件等を満たせないことにより、特定事業所加算を算定できない状況が常態化し、3ヶ月以上継続した場合に、変更の届出を行うとされているが、特定加算(福祉・介護職員等特定処遇改善加算をいう。以下同じ。)の算定はいつからできなくなるのか。

(答)

- ・ 特定加算(Ⅰ)の算定に当たっては、配置等要件を満たす必要があるところ、その要件の適合状況に変更があった場合は、変更の届出を行うこととしているが、「喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、特定事業所加算を算定できない状況」については、直ちに変更することを求めるものではなく、当該状況が常態化し、3か月間を超えて継続した場合に変更の届出を行うこととしている。
- ・ このような変更の届出を行った場合、4か月目より特定加算(Ⅰ)の算定ができなくなるため、各事業所の状況に応じて、適切な届出、請求を行うよう努められたい。

問2 特定加算(Ⅰ)について、計画届出時点において、配置等要件を満たしてなければ算定できないのか。

(答)

原則、計画書策定時点において、福祉専門職員配置等加算等を算定している等、配置等要件を満たしていることが必要である。一方で、計画書策定時点では算定していないものの、特定加算(Ⅰ)の算定に向け、配置等要件を満たすための準備を進め、特定加算の算定開始時点で、配置等要件を満たしていれば算定することが可能である。

問3 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とされているが、短期入所サービスについては、福祉専門職員配置等加算がないところ、特定加算(Ⅰ)と特定加算(Ⅱ)どちらの加算率が適用されるか。

(答)

単独型事業所において短期入所サービスをおこなった場合における特定加算については、生活介護の特定加算(Ⅰ)の加算率を適用する。

問4 見える化要件(特定加算に基づく取組についてホームページへの掲載等により公表することを求める要件。以下同じ。)について、通知に「2020 年度より算定要件とすること」とあるが、2019 年度においては特定加算に基づく取組を公表する必要はないのか。

(答)

当該要件については、特定加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容に関する公表を想定しているため、2019年度においては要件としては求めず、2020年度からの要件としている。

問5 情報公表制度の報告対象外でかつ事業所独自のホームページを有しない場合、見える化要件を満たすことができず、特定加算を算定できないのか。

(答)

- ・ 見える化要件を満たすには、特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していることを求めている。
- ・ 具体的には、障害福祉サービスの情報公表制度を活用していることを原則求めているが、この制度の対象となっていない場合は、外部の者が閲覧可能な形で公表することが必要である。その手法としては、ホームページの活用に限らず、事業所・施設の建物内の入口付近など外部の者が閲覧可能な場所への掲示等の方法により公表することも可能である。

問6 特定加算(Ⅱ)の算定に当たっては、配置等要件を満たす必要がないが、この場合であっても、経験・技能のある障害福祉人材のグループを設定する必要があるのか。

(答)

- ・ 配置等要件は特定加算(Ⅰ)の算定要件である一方で、経験・技能のある障害福祉人材のグループの設定等は事業所内における配分ルールとして設定しているものである。このため、特定加算(Ⅱ)を算定する場合であっても、経験・技能のある障害福祉人材のグループの設定が必要である。
- ・ なお、事業所の事情に鑑み経験・技能のある障害福祉人材に該当する職員がいない場合の取扱いについては、2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A(Vol.1)問5を参照されたい。

#### ○ 配分対象と配分ルールについて

問7 2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A(Vol.1)(令和元年5月17日)問6に「月額8万円の処遇改善を計算するに当たっては、現行の福祉・介護職員処遇改善加算による賃金改善分と分けて判断することが必要」とされているが、「改善後の賃金が年額440万円以上か」を判断するに当たっては、現行の福祉・介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。

(答)

経験・技能のある障害福祉人材のグループにおいて、月額平均8万円以上又は賃金改善後の賃金が年額440万円以上となる者(以下このQ&Aにおいて「月額8万円の改善又は年収440万円となる者」という。)を設定することを求めている。この年収440万円を判断するに当たっては、現行の福祉・介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することが可能である。



問8 経験・技能のある障害福祉人材のグループにおいて、月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定することについて、「現に賃金が月額 440 万円以上の者がいる場合にはこの限りでなく、当該要件は満たしているものとする。」とは、具体的にどのような趣旨か。

(答)

- ・ 今回の特定加算については、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 (=440 万円)を目指し、福祉・介護職員の更なる処遇改善を行うものである。
- ・ 特定加算による改善を行わなくとも、経験・技能のある障害福祉人材のグループ内に、既に賃金が月額 440 万円以上である者がいる場合には、当該者が特定加算による賃金改善の対象となるかに関わらず、新たに月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定しなくても差し支えない。

問9 事業所における配分方法における「ただし、その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。」とはどのような意味か。

(答)

- ・ 今回の特定加算については、福祉・介護職員の処遇改善という趣旨を損なわない程度で、福祉・介護職以外の職員も一定程度処遇改善を可能とする柔軟な運用を認めることとしており、この具体的な配分方法として、他の障害福祉人材の平均賃金改善額については、その他の職種の平均賃金改善額の2倍以上となることを求めている。
- ・ ただし、その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合においては、柔軟な取扱いを認め、両グループの平均賃金改善額が等しくなる(1:1)までの改善を可能とするものである。

問 10 サービス区分の異なる加算算定対象サービスを一体的に運営している場合であっても、月額 8万円の改善又は年収 440 万円となる者をサービス区分ごとに設定する必要があるのか。また、その場合の配分ルール(グループ間の平均賃金改善額 2:1:0.5)はどのような取扱いとなるのか。

(答)

事業所において、サービス区分の異なる加算算定対象サービスを一体的に行っており、同一の就業規則等が適用されるなど労務管理が同一と考えられる場合は、法人単位の取扱いを適用するのではなく、同一事業所とみなし、

- ▶ 月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を1人以上設定すること
- ▶ 配分ルールを適用すること

という取扱いにより、処遇改善計画書等の作成が可能である。

問 11 本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で障害福祉サービスに従事していない職員について、「その他職種」に区分し、特定加算による処遇改善の対象とすることは可能か。

(答)

特定加算の算定対象サービス事業所における業務を行っているとは判断できる場合には、その他の職種に含めることができる。

問 12 事業所内での配分方法を定めるにあたり、「他の障害福祉人材」を設定せず、「経験・技能のある障害福祉人材」と「その他の職種」のみの設定となることは想定されるのか。

(答)

- ・ 事業所毎に、「経験・技能のある障害福祉人材」のグループを設定することが必要であるが、福祉・介護職員の定着が進み、勤続年数が長くなったこと等により、当該事業所で働く福祉・介護職員全てが、「経験・技能のある障害福祉人材」であると認められる場合には、「経験・技能のある障害福祉人材」と「その他の職種」のみの設定となることも想定される。
- ・ この場合における配分ルールについては、当該事業所における「経験・技能のある障害福祉人材」の平均賃金改善額が、「その他の職種」の平均賃金改善額の4倍以上であることが必要である。

問 13 特定加算によって得られた加算額を配分ルール(グループ間の平均賃金改善額が 2:1:0.5)を満たし配分した上で、更に事業所の持ち出しで改善することは可能か。

(答)

- ・ 各事業所において、特定加算による処遇改善に加え、事業所の持ち出しで処遇改善を行うことは可能である。
- ・ なお、事業所の持ち出しによる賃金改善額を含めて実績報告書を作成すると、配分ルールが満たせなくなる場合は、持ち出しによる賃金改善額を除いて実績報告書等を作成して差し支えない。(2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A(Vol.1)問 17 参照)。また、持ち出しによる賃金改善額を除いて実績報告書等を作成する場合は、持ち出しによる賃金改善を差し引いている旨を付記すること(賃金改善金額の記載までは不要)。

問 14 看護と障害福祉サービスの仕事を 0.5 ずつ勤務している福祉・介護職員がいる場合に、「他の障害福祉人材」と「その他の職種」それぞれに区分しなければならないのか。

(答)

- ・ 勤務時間の全てでなく部分的であっても、障害福祉サービス等の業務を行っている場合は、福祉・介護職員として、「経験・技能のある障害福祉人材」、「他の障害福祉人材」に区分することは可能。なお、兼務職員をどのグループに区分するか、どのような賃金改善を行うかについては、労働実態等を勘案し、事業所内でよく検討し、対応されたい。

問 15 障害福祉サービス等や地域生活支援事業、介護サービス等において兼務している場合、配分ルールにおける年収はどのように計算するのか。

(答)

どのサービスからの収入かに関わらず、実際にその職員が収入として得ている額で判断して差し支えない。

問 16 その他の職種に配分しない場合、計画書は空欄のままでもいいか。

(答)

その他の職種に配分しない場合等においては、人数部分について、「0(ゼロ)」等と記載する等記入漏れと判断されることがないようにされたい。

問 17 「役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)」とはどのような意味か。440 万円を判断するにあたり、役職者は抜いて判断する必要があるのか。

(答)

- ・ 特定加算の趣旨は、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すものであり、その具体的な水準として、役職者を除く全産業平均の賃金である年額 440 万円の基準を定めているもの。
- ・ 年額 440 万円の基準を満たしているか判断するに当たっては、役職者であるかどうかではなく、事業所毎で設定された、経験・技能のある障害福祉人材の基準に該当するか否かで判断されたい。

○ その他

問 18 本来は 10 月から特定加算を算定し、これによる賃金改善を行うことになるが、法人・事業所の賃金制度が年度単位であることに合わせるため、年度当初から特定加算を織り込んで賃金改善を行いたいと考えた場合、4～10 月分の賃金改善に特定加算を充てることは可能か。(例:10 月から月2万円の賃金改善を行うのではなく、4月から月1万円の賃金改善を行う場合)

(答)

- ・ 今般の特定加算については、年度途中から開始するものであり、給与体系等の見直しの時期が、年に1回である事業所等において、既に年度当初に今回の特定加算の配分ルールを満たすような賃金改善を行っている場合も想定される。
- ・ こうした場合には、その年度当初から 10 月より前に行っていた賃金改善分について、特定加算を充てることも差し支えない。
- ・ なお、当該取扱いを行う場合にあっては福祉・介護職員の賃金低下につながらないようにするとともに、事業所内でよく検討し、計画等を用いて職員に対し周知することが必要である。

問 19 法人単位で複数事業所について一括申請しており、そのうち一部事業所において加算区分の変更が生じた場合、変更届出は必要か。

(答)

- ・ 計画書における賃金改善計画、配置等要件に変更が生じた場合は、必要な届出を行うこととなる。

( 令和元年 10 月 11 日 )

## 【福祉・介護職員等特定処遇改善加算】

### 変更等の届出について

問1 配置等要件(福祉専門職員配置等加算または、特定事業所加算を算定していることとする要件。以下同じ。)が満たせなくなり、該当する加算区分に変更が生じた場合、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書(以下、「処遇改善計画書」という。)における賃金改善計画、配置等要件の変更に係る部分の内容を記載した変更の届出(以下、「変更の届出」という。)を行うこととされており、年度途中で加算区分に変更が生じた場合は、その都度変更の届出が必要とされているが、届出の内容について、加算見込額や賃金改善見込額の再計算まで必要となるのか。

(答)

- ・ 年度途中においては、賃金改善計画における配置等要件の変更に係る部分(処遇改善計画書の(1)、 )のみを記載した届出を行い、福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告書(以下、「実績報告書」という。)において、加算区分の変更を踏まえた加算総額及び賃金改善所要額等の実績を反映することで差し支えない。(法人単位で申請している場合を含む。)
- ・ なお、上記以外の変更(令和元年5月17日障障発 0517 第1号「福祉・介護職員等特定処遇改善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」(以下、「通知」という。)6. 都道府県知事等への変更等の届出(1)変更の届出、 )については、その都度、通知に定める内容について、変更の届出を行うこと。

### 配分対象と配分ルールについて

問2 複数事業所について、法人単位で一括申請を行う際、事業所ごとでは福祉・介護職員等特定処遇改善加算(以下、「特定加算」という。)によって得られた加算額の配分ルール(グループ間の平均賃金改善額が 2:1:0.5)を満たすが、法人単位で賃金改善額を合計した際に、配分ルールを満たさなくなる場合は、どのように取り扱うのか。

(答)

事業所ごとで特定加算によって得られた加算額の配分ルールを満たしている場合、法人単位で賃金改善額を合計した際に、配分ルールを満たさなくとも差し支えない。

なお、当該ケースにおいて、処遇改善計画書及び実績報告書を作成する際は、法人単位での合計金額を記載することになるため、事業所ごとで特定加算によって得られた加算額の配分ルールを満たしている旨を付記すること。



(令和2年3月31日)

**【福祉・介護職員処遇改善加算・特定処遇改善加算の様式関係】**

問1 令和2年4月分の福祉・介護職員処遇改善加算又は特定処遇改善加算を算定する場合、障害福祉サービス等処遇改善計画書の提出期限はいつまでか。

(答)

- ・ 令和2年4月分の福祉・介護職員処遇改善加算又は特定処遇改善加算(以下「特定加算」という。)を取得しようとする障害福祉サービス事業所等は、令和2年4月15日までに障害福祉サービス等処遇改善計画書を提出する必要がある。

問2 障害福祉サービス等処遇改善計画書において、福祉・介護職員(職員)の賃金の総額を計算するに当たり、「なお、これにより難しい合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により前年度の(福祉・介護職員)の賃金の総額を推定するものとする」とされているが、「これにより難しい合理的な理由がある場合」とは、例えばどのような場合を想定しているのか。

(答)

- ・ これにより難しい合理的な理由がある場合としては、例えば
  - 前年の10月に事業所を新設する等サービス提供期間が12ヶ月に満たない場合、
  - 申請する前年度において職員の退職などにより職員数が減少し、基準額となる賃金総額として適切でない場合、
  - 前年(1～12月)の途中から事業規模の拡大又は変更を行い、申請年度においては、変更後の事業規模で実施する予定である等、当該年度の賃金総額として適切な規模に推定する必要がある場合等を想定している。
- ・ なお、具体的な推計方法については、例えば、
  - サービス提供期間が12ヶ月に満たない場合は、12ヶ月サービスを提供していたと仮定した場合における賃金水準を推計すること
  - 事業規模を拡大した場合は、比較時点にいない職員について、当該職員と同職であって、勤務年数等が同等の職員の賃金水準で推計すること等が想定される。

また、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所において、当該申請に係る事業所等に増減があった場合は、変更の届出が必要とされているが、例えば、事業所が増加することにより、職員も増えた場合における推計方法は、当該職員と

同職であって勤務年数等が同等の職員の賃金水準で推計し、前年度(前年の1～12月)の賃金総額を推計することが想定される。

問3 令和2年度の福祉・介護職員処遇改善加算又は特定加算を算定するに当たり、福祉・介護職員処遇改善加算又は特定加算の「前年度の賃金の総額」を算出する場合の「賃金の総額」や「加算の総額」、「各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、どのように記載すればいいか。

(答)

- ・ 賃金改善の見込額の算出に当たっては、前年度の賃金の総額等と加算の見込額を比較し計算することとしているが、前年度の賃金の総額等については、原則、加算を取得する前年の1月～12月の実績に基づき記載することを想定している。
- ・ なお、令和元年10月から特定加算を算定している場合の令和2年度の計画書(様式2-1)における(3) (ウ)の前年度の特定加算の総額については、
  - 10月～12月分のサービス提供に対する実績(10月分は12月に、11月分は1月に、12月分は2月に各都道府県の国保連から支払われた額)を合計する
  - 10月サービス提供に対する実績(12月に各都道府県の国保連から支払われた加算額から加算算定月数分(10月からの場合は10,11,12の3か月分)を推計する等)が想定されるが、個別の状況に応じて判断されたい。
- ・ また、本項目については、「賃金改善の見込額」が「処遇改善加算の見込額」を上回ることを確認するものであり、独自の賃金改善額については、前年の1月～12月の実績に基づき記載することを想定している。

問4 障害福祉サービス等処遇改善計画書における「前年度の各障害福祉サービス事業者等の独自の賃金改善額」には、どのようなものを記載するのか。

(答)

- ・ 障害福祉サービス等処遇改善計画書を提出する前年度において障害福祉サービス事業者等が、加算額を上回る独自の賃金改善額(初めて処遇改善加算を取得した年度(交付金を取得している場合については交付金を初めて取得した年度)以降に、新たに行ったものに限る。手当や定期昇給によるものなど賃金改善の手法は問わない。)について、記載することを想定している。
- ・ なお、このため、加算額を上回る独自の賃金改善について、各加算を初めて取得した年度

以降であれば、前年1～12月より以前から継続している賃金改善についても記載することは可能である。

問5 障害福祉サービス等処遇改善計画書において、様式2-1の「(4)賃金改善を行う賃金項目及び方法」のうち、「イ福祉・介護職員処遇改善加算」と「ロ福祉・介護職員等特定処遇改善加算」の「具体的な取組内容」で、記載が求められる「(上記取組の開始時期)」は、どの時点の年月を記載するのか。

(答)

- ・ 「イ福祉・介護職員処遇改善加算」については、初めて福祉・介護職員処遇改善加算を取得した年月を、「ロ福祉・介護職員等特定処遇改善加算」については、特定処遇改善加算を取得した年月を記載することを想定している。

問6 障害福祉サービス等処遇改善計画書に「加算対象となる職員の勤務体制及び資格要件を確認しました。」の欄があり、証明する資料の例として、介護福祉士登録証があるが、この資格要件については特定加算を算定する場合のみチェックするという認識で良いか。

(答)

- ・ お見込みのとおり。なお、介護福祉士登録証の他に、社会福祉士登録証、精神保健福祉士登録証、保育士証、サービス管理責任者研修修了証書、児童発達支援管理責任者修了証書、公認心理師登録証などが想定される。

### 【特定処遇改善加算】

問8 令和2年度からの福祉・介護職員処遇改善加算、特定加算について、「福祉・介護職員処遇改善加算等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」(障障発 0306 第1号令和2年3月6日付厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知)が発出されたが、令和元年度の実績報告は、本通知に基づき行うのか。

(答)

- ・ 本通知については、令和2年度の福祉・介護職員処遇改善加算等及び特定加算に係る届出から適用するものであり、令和元年度の特定加算の実績報告については、「福祉・介護職員等特定処遇改善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」(障障発 0517 第1号令和元年5月17日付厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知)に基づき報告することとなる。

問9 特定加算の見える化要件については、2020 年度から算定要件とされているところだが、令和2年度から特定加算を算定する場合、障害福祉サービス等処遇改善計画書にはこの「見える化要件」についてどのように記載するのか。

(答)

- ・ 見える化要件について、加算の申請時に既に情報公表システムの特定加算に関する項目を入力し、指定権者へ承認依頼を行っている事業所は、「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」への掲載にチェックし、申請以降に入力予定の事業所については、掲載予定にチェックし、提出いただきたい。

問 10 共生型サービスを提供する事業所において、特定加算を算定する場合、月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者の設定は、障害福祉サービス等のみで設定する必要があるのか。

(答)

- ・ 障害福祉サービス等の共生型の指定を受け共生型サービスを提供している事業所においては、障害福祉サービス等の共生型サービスとして、月額8万円又は年収440万円の改善の対象となる者について、1人以上設定する必要がある。なお、小規模事業所等で加算額全体が少額である場合等は、その旨説明すること。また、障害福祉サービス等と介護サービスを両方行っている事業所についても同様に扱われたい。

問 11 短期入所(併設型・空床利用型)については、どのような場合に特定加算( )を算定できるのか。

(答)

- ・ 本体施設において、福祉専門職員配置等加算が算定されていれば、可能である。

問 12 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A(Vol.2)問1において「特定事業所加算を算定できない状況が常態化し、3 か月以上継続した場合に変更の届け出を行う」とあるが、特定加算の算定区分が変更となるのはいつからか。

(答)

- ・ 特定事業所加算を算定できない状況が常態化し、3 か月以上継続した場合に変更の届け出を行うこととなるが、2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A ( V o l . 2 ) 問1のとおり当該届出の4ヶ月目から特定加算の算定区分が変更となる。

- ・ 例えば、3月まで入特定事業所加算を算定していたが、4月、5月、6月と算定することができず、7月も特定事業所加算を算定できないと分かった場合には、7月から特定加算の算定区分の変更を行うこととなる。

問 13 「月額8万円以上」又は「年額 440 万円以上」の改善の対象とし、賃金改善を行っていた経験・技能のある障害福祉人材が、年度の途中で退職した場合には、改めて別の職員について、「月額8万円以上」又は「年額 440 万円以上」の改善を行わなくてはならないか。

(答)

- ・ 特定加算の配分に当たっては、賃金改善実施期間において、経験・技能のある障害福祉人材のグループにおいて、月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を1人以上設定することが必要であるが、予定していた者が、賃金改善実施期間に退職した場合等においては、指定権者に合理的な理由を説明することにより、当該配分ルールを満たしたものと扱うことが可能である。
- ・ なお、説明に当たっては、原則、障害福祉サービス等処遇改善実績報告書の「月額平均8万円又は改善後の賃金が年額 440 万円となった者<特定加算>」欄の「その他」に記載することを想定している。

問 14 障害福祉サービス等と介護サービスを両方実施しており、職員が兼務等を行っている場合における職員の賃金総額はどのように計算するのか。

(答)

- ・ 障害福祉サービス等処遇改善計画書に、職員の賃金を記載するにあたり、原則、加算の算定対象サービス事業所における賃金については、常勤換算方法により計算することとしており、同一法人において障害福祉サービス等と介護サービスを実施しており、兼務している職員がいる場合においても、障害福祉サービス事業所等における賃金について、常勤換算方法による計算をし、按分し計算することを想定している。
- ・ 一方で、計算が困難な場合等においては、実際にその職員が収入として得ている額で判断し差し支えない。

問 15 「その他の職種」の平均賃金改善額の計算にあたり、前年度の一月当たりの常勤換算職員数には、賃金改善前の賃金が既に年額 440 万円上回る職員を含めるか。

(答)

- ・ 賃金改善を行わない職員についても、平均賃金改善額の計算を行うにあたり職員の範囲

に含めるとしているところ、(2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ & A (Vol. 1)問6)賃金改善前の賃金が既に年額 440 万円上回る職員についても同様に、職員の範囲に含めることとなる。



## 福祉・介護職員処遇改善加算等に関するQ & A

(令和3年3月29日)

(処遇改善加算( )及び( )並びに特別加算の経過措置)

問1 福祉・介護職員処遇改善加算( )及び( )並びに福祉・介護職員処遇改善特別加算について、1年間の経過措置期間を設けているが、令和3年度に取得できる加算区分は、令和2年度に算定していた加算区分と同じものに限られるのか。

(答)

経過措置期間である令和3年度においては、令和3年3月31日時点(令和2年度末)において算定している加算区分を引き続き算定することを想定しているが、例えば、令和3年3月31日時点で福祉・介護職員処遇改善加算( )を算定している事業所が、令和3年4月から福祉・介護職員処遇改善加算( )を取得するなど、今回の経過措置の対象としている加算区分間における変更は可能とする。

なお、令和3年3月31日時点において、福祉・介護職員処遇改善加算( )以上を算定している事業所や福祉・介護職員処遇改善加算を算定していない事業所については、令和3年度以降、福祉・介護職員処遇改善加算( )及び( )並びに福祉・介護職員処遇改善特別加算は算定できないものとする。

(職場環境等要件)

問2 職場環境等要件について、加算の届出に係る計画の期間中における取組を要件としているが、処遇改善計画書の提出時点において予測できなかった事情により、職場環境等要件を充たすことができなかつた場合は、どのような取扱いとなるのか。

(答)

処遇改善計画に記載された職場環境等要件について、加算の届出に係る計画の期間中において実施が困難で、要件を充たすことができなかつたと見込まれた場合、当該事業所は、速やかにその旨を都道府県知事等(処遇改善計画書の提出先)に報告することとする。

都道府県知事等においては、事業者からの報告を踏まえ、加算の届出に係る計画の期間中に実施することができない合理的な理由があり、前年度に職場環境等要件に列挙されている取組と同様の取組実績がある場合は、加算要件を充たすものと認めて差し支えない。

( 職場環境等要件 )

問3 職場環境等要件について、前年度から継続して加算を算定する事業所が、加算の届出に係る計画の期間中に実施できない合理的な理由がある場合は、前年度の実績をもって要件を充たすものとされているが、令和3年度における「前年度の実績」は、変更前の職場環境等要件に基づく取組実績と考えるのか。

( 答 )

お見込みのとおりである。

令和3年度における「前年度の実績」については、変更前の令和2年度の職場環境等要件に基づく取組実績をもって加算要件を充たすかどうかを判断することとされたい。

( 職場環境等要件 )

問4 令和2年度までの職場環境等要件における「職員の増員による業務負担の軽減」で要件を満たしていたが、令和3年度以降はどのように取り扱えばよいか。

( 答 )

「業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減」の工夫等に含まれるとみなして差し支えない。

( 職場環境等要件 )

問5 職場環境等要件について、届出に係る計画の期間中に実施する処遇改善の内容を全ての職員に周知していることとあるが、毎年度新たな取組を行わなければならないのか。

( 答 )

福祉・介護職員等特定処遇改善加算における職場環境等要件については、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の推進」及び「やりがい・働きがいの醸成」の6つの区分から3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上の取組を行うことが必要である。

職場環境等要件については、令和3年度改定において、計画期間における取組の実施が求められることとされたが、これは毎年度新たな取組を行うことまで求めるものではなく、前年度と同様の取組を当該期間に行うことで、当該要件を満たすことも可能である。

( 短期入所における加算率 )

問6 短期入所について、令和3年度からは本体施設の種別に関わらず同じ加算率が適用されるのか。

( 答 )

お見込みのとおりである。

本体施設の種別に関わらず短期入所としての加算率を適用することとなる。

( 処遇改善加算等の対象職種 )

問7 処遇改善加算等の対象職種について、「共生型障害福祉サービス等事業所及び特定基準該当障害福祉サービス等事業所に従事する介護職員」を加えた理由は何か。

( 答 )

共生型障害福祉サービス等事業所や特定基準該当障害福祉サービス事業所においては、処遇改善加算等の対象職種として列挙している障害福祉サービス等における人員基準に該当する職員がいないことが想定されることから、その場合における対象職種を明示したものである。なお、これまでの取扱いを明確化したものであり、その内容を変更するものではない。

( 処遇改善加算等の対象職種 )

問8 処遇改善加算等の対象職種について、事務処理通知に記載の職種以外は対象とならないのか。

( 答 )

処遇改善加算等の事務処理通知に列挙している対象職種（以下「福祉・介護職員」という。）については、各サービスの人員基準を参考としているものである。

一方、人員基準では配置することとされていないが、福祉・介護職員と同様に、利用者への直接的な支援を行うこととされ、その配置を報酬上の加算として評価されている職員もいることから、以下の職員については、福祉・介護職員とみなして対象に含めて差し支えないこととする。

就労継続支援A型の「賃金向上達成指導員」(賃金向上達成指導員配置加算)

就労継続支援B型の「目標工賃達成指導員」(目標工賃達成指導員配置加算)

児童発達支援及び放課後等デイサービスの「指導員等」(児童指導員等加配加算におけるその他の従業者)

共同生活援助の「夜間支援従事者」(夜間支援等体制加算)

( 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の配分ルール )

問9 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の障害福祉人材間の平均の賃金改善額の配分ルールが見直されたとのことであるが、具体的な取扱いはどのようになるのか。

( 答 )

福祉・介護職員等特定処遇改善加算について、事業所内でより柔軟な配分を可能とする観点から、平均賃金改善額について、「経験・技能のある障害福祉人材」は、「他の障害福祉人材」と比較し、「2倍以上」から「より高くする」ことに見直したものである。

これに伴い、配分ルールの見直しを行う場合は、労使でよく話し合いの上、設定することとされたい。

なお、「月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上」の者は、引き続き設定する必要があることに留意されたい。

(福祉・介護職員等特定処遇改善加算の配分ルール )

問 10 事業所内での配分方法を決めるにあたり、「他の障害福祉人材」を設定せず、「経験・技能のある障害福祉人材」と「その他の職種」のみの設定となることは想定されるのか。

(答)

事業所毎に、「経験・技能のある障害福祉人材」のグループを設定することが必要であるが、職員の定着が進み、勤続年数が長くなったこと等により、当該事業所で働く障害福祉人材全てが、「経験・技能のある障害福祉人材」であると認められる場合には、「経験・技能のある障害福祉人材」と「その他の職種」のみの設定となることも想定される。

この場合における配分ルールについては、当該事業所における「経験・技能のある障害福祉人材」の平均賃金改善額が、「その他の職種」の平均賃金改善額の2倍より高いことが必要である。

(福祉・介護職員等特定処遇改善加算の配分ルール )

問 11 事業所における配分方法における「ただし、その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでなく、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の平均は、他の障害福祉人材の賃金改善に要する費用の見込額の平均と同じ範囲まで設定可能とする。」とは、どのような趣旨か。

(答)

福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、福祉・介護職員の処遇改善という趣旨を損なわない程度で、福祉・介護職員以外の職員も一定程度処遇改善を可能とする柔軟な運用を認めることとしており、この具体的な配分方法として、他の障害福祉人材の平均賃金改善額については、その他の職種の平均賃金改善額の2倍以上となることを求めている。

ただし、その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合においては、柔軟な取扱いを認め、両グループの平均賃金改善額が等しくなる(1:1)までの改善を可能とするものである。

なお、その他の職種全体では他の障害福祉人材の平均賃金額を上回る場合であっても、その他の職種のうち、他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない職種については、当該職種に限り、他の障害福祉人材と平均賃金改善額が等しくなるまでの改善を行うことも可能である。

(福祉・介護職員等特定処遇改善加算の配分ルール)

問 12 サービス区分の異なる加算算定対象サービスを一体的に運営している場合であっても、月額 8 万円の改善又は年収 440 万円となる者をサービス区分ごとに設定する必要があるのか。また、その場合の配分ルールはどのような取扱いとなるのか。

(答)

事業所において、サービス区分の異なる加算算定対象サービスを一体的に行っており、同一の就業規則等が適用されるなど労務管理が同一と考えられる場合は、同一事業所とみなし、

- ・ 月額 8 万円の改善又は年収 440 万円となる者を 1 人以上設定すること
- ・ 配分ルールを適用すること

という取扱いにより、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定が可能である。

(見える化要件)

問 13 見える化要件について、令和 3 年度及び令和 4 年度は算定要件とされないがあるが、令和 3 年度及び令和 4 年度においては福祉・介護職員等特定処遇改善加算に基づく取組を公表する必要はないのか。

(答)

当該要件については、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容に関する公表を想定しており、これに対応するための情報公表システムの改修を予定していることから、令和 5 年度からの要件とすることとしているが、これらの内容について事業所のホームページ等において公表可能である場合には公表して頂くことが望ましい。

(賃金額等)

問 14 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A (Vol.4) (令和 2 年 3 月 31 日) 問 2 において、「これにより難しい合理的な理由がある場合」の例示及び推計方法例が示されているが、勤続年数が長い職員が退職し、勤続年数の短い職員を採用した場合等は、これに該当するのか。またどのように推計するのか。

(答)

賃金改善の見込額と前年度の賃金の総額との比較については、処遇改善加算等による収入額を上回る賃金改善が行われていることを確認するために行うものであり、勤続年数が長い職員が退職し、職員を新規採用したことにより、前年度の賃金の総額が基準額として適切でない場合は、「これにより難しい合理的な理由がある場合」に該当するものである。

このような場合の推計方法について、例えば、前年度の賃金の総額は、

- ・ 退職者については、その者と同職であって勤務年数等が同等の職員が、前年度在籍していなかったものと仮定した場合における賃金総額を推定する
- ・ 新規採用職員については、その者と同職であって勤務年数等が同等の職員が、前年度在籍したものと仮定した場合における賃金総額を推定する等が想定される。

具体的には、

- ・ 勤続 10 年、5 年、1 年の者が前年度にそれぞれ 10 人働いていたが、勤続 10 年の者が前年度末に 5 人退職し
- ・ 勤続 1 年の者を今年度当初に 5 人採用した場合には、  
仮に、勤続年数が同一の者が全て同職であった場合、前年度、
- ・ 勤続 10 年の者は 5 人在籍しており、
- ・ 勤続 1 年の者は 15 人在籍していたものとして、  
賃金総額を推計することが想定される。

< 推計の例 > 勤続年数が同一の者が全て同職の場合

		勤続 10 年	勤続 5 年	勤続 1 年
前年度	実際的人数	10 人	10 人	10 人
	推計に当たっている人数	5 人 10 人のうち、 5 人は在籍 しなかつた ものと仮定	10 人 実際と同様	15 人 10 人に加え、 5 人在籍 したものと 仮定
今年度		5 人	10 人	15 人



(賃金額等)

問 15 処遇改善計画書の作成時においては、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の平均の賃金改善額の配分ルールを満たしており、事業所としても適切な配分を予定していたものの、職員の急な退職等によりやむを得ず、各グループに対して計画書通りの賃金改善を行うことができなくなった結果、配分ルールを満たすことができなかった場合、どのような取扱いとすべきか。

(答)

職員の退職等のやむを得ない事情により、配分ルールを満たすことが困難になった場合は、実績報告にあたり、合理的な理由を求めることとすること。

その際、令和2年度実績報告書においては、申出方法は問わないが、令和3年度においては、「福祉・介護職員処遇改善加算等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」(令和3年3月25日付障障発 0325 第1号)でお示しした実績報告書(様式3-1)の「(2) - その他」に記載されたい。

なお、その場合でも、福祉・介護職員等特定処遇改善加算による収入額以上の賃金改善が必要である。

(共生型障害福祉サービス等事業所)

問 16 共生型障害福祉サービス等事業所についても、福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定要件を満たすことができれば、同加算を算定してよいか。

(答)

お見込みのとおり、算定可能である。

( 障害者支援施設が行う日中活動系サービスの加算率 )

問 17 障害者支援施設が行う日中活動系サービス(生活介護等)における処遇改善加算等の算定については、これまで施設入所支援の加算率が適用されていたが、令和3年度報酬改定以降は、どのような取扱いになるのか。

( 答 )

障害者支援施設が行う日中活動系サービスに適用される加算率については、今回の改定において処遇改善加算等の加算率の算定方法を見直すことから、当該サービスの加算率ではなく施設入所支援の加算率を適用するというこれまでの例外的な取扱いを見直すこととしたところ。

具体的には、これまで加算率の算定に用いていた「社会福祉施設等調査」では、障害者支援施設が行うサービス別の福祉・介護職員数が把握できない状況であったため、加算率の設定にあたり、障害者支援施設の福祉・介護職員数を用いて施設入所支援の加算率を算定する一方、障害者支援施設が行う日中活動系サービスの加算率は、各サービス別の加算率ではなく、施設入所支援の加算率をそのまま適用するという例外的な取扱いで対応してきたが、今回の改定による加算率の算定方法の見直しによって、参照する統計調査を「障害福祉サービス等経営実態調査」に改めたところであり、これにより、サービス別の福祉・介護職員数の算出が可能となったため、これまでの例外的取扱いを見直すこととしたものである。

その上で、今回の改定においては、加算率の大幅な変更による影響をできる限り緩和する観点から、障害者支援施設が行う日中活動系サービスに係る例外的な取扱いについて、加算率を見直した上で継続することとしている。

また、令和3年4月、5月サービス提供分(同年5月、6月請求)について、見直し後の加算率で請求事務が行うことができない場合(使用している請求ソフトにおいて、今回の改定に伴うシステム対応が同年6月請求以降となる場合など)は、一旦、障害者支援施設以外が行う日中活動系サービスに適用される加算率により請求した上で、自治体へ連絡の上、過誤調整を行い、7月審査以降に、障害者支援施設が行う日中活動系サービスに適用される見直し後の加算率を用いて再度請求を行うこととする。

なお、上記の取扱いは、令和3年4月、5月サービス提供分(同年5月、6月請求)のみの対応とし、同年6月サービス提供分以降(同年7月請求以降)は、障害者支援施設が行う日中活動系サービスに適用される見直し後の加算率で請求を行うこととされたい。

(その他)

問 18 新型コロナウイルス感染症への対応として、職員に対し、臨時的に慰労金や手当等を支給した場合、実績報告書や処遇改善計画書において、どのような取扱いとなるのか。

(答)

「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて(第10報)」(令和3年3月29日付厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡)でお示したとおり、以下の取扱いとなる。

福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算については、加算による収入額を上回る賃金改善を行うことを担保する仕組みとして、実績報告書及び処遇改善計画書の作成を求めており、職員に支払いを行った賃金については、実績報告書及び処遇改善計画書に記載することが必要である。

一方で、新型コロナウイルス感染症の影響がある中、国においても新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金により、職員への慰労金の支給を進めてきたところであるが、慰労金は賃金に該当しないものであり、実績報告書及び処遇改善計画書における賃金にも含める必要はないこと。

なお、事業所において、独自に新型コロナウイルス感染症への対応として、通常の昇給等による基本給の増加や手当の支給等(以下「通常の賃金増」という。)とは別に、臨時的・特例的に慰労金と同趣旨の賃金の支払いを行っている場合、実績報告書及び処遇改善計画書における賃金に含まない取扱いとすることも差し支えないこと。

当該取扱いを行うに当たっては、通常の賃金増とは明確に区別を行う必要があるとともに、職員から当該取扱いに係る質問があった場合は、丁寧に説明を行うことが必要であること。

(留意点)

本Q & Aの送付に伴い、以下のQ & Aについては、削除する。

- ・「福祉・介護人材の処遇改善事業に係る Q&A (追加分)(平成 21 年 9 月 25 日)」の問 4
- ・「平成 24 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A (平成 24 年 8 月 31 日)」の問 31-2
- ・「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A Vol.2 (平成 27 年 4 月 30 日)」の問 2 の職場環境等要件に係る部分、問 10、問 11
- ・「2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A Vol.1 (令和元年 5 月 17 日)」の問 2、問 18
- ・「2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A Vol.2 (令和元年 7 月 29 日)」の問 3、問 9、問 10、問 12
- ・「2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A Vol.4 (令和 2 年 3 月 31 日)」の問 11

事務連絡  
令和3年3月29日

都道府県  
各 指定都市 障害保健福祉主管部（局） 御中  
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

新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の  
臨時的な取扱いについて（第10報）

新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の取扱いについては、「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて」（令和2年2月17日付厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡）等でお示ししているところです。

本日、「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて（第10報）」を送付いたしますので、管内市町村、サービス事業所等に周知を図るようよろしくお願いいたします。

なお、本事務連絡のほか、これまで臨時的な取扱いを随時お示ししておりますので、厚生労働省ホームページをご参照いただきますようお願いいたします。

**【厚生労働省ホームページ】**

障害福祉サービス等事業所における新型コロナウイルス感染症への対応等について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431\\_00097.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00097.html)

問 新型コロナウイルス感染症への対応として、職員に対し、臨時的に慰労金や手当等を支給した場合、実績報告書や処遇改善計画書において、どのような取扱いとなるのか。

(答)

福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算については、加算による収入額を上回る賃金改善を行うことを担保する仕組みとして、実績報告書及び処遇改善計画書の作成を求めており、職員に支払いを行った賃金については、実績報告書及び処遇改善計画書に記載することが必要である。

一方で、新型コロナウイルス感染症の影響がある中、国においても新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金により、職員への慰労金の支給を進めてきたところであるが、慰労金は賃金に該当しないものであり、実績報告書及び処遇改善計画書における賃金にも含める必要はないこと。

なお、事業所において、独自に新型コロナウイルス感染症への対応として、通常の昇給等による基本給の増加や手当の支給等（以下「通常の賃金増」という。）とは別に、臨時的・特例的に慰労金と同趣旨の賃金の支払いを行っている場合、実績報告書及び処遇改善計画書における賃金に含まない取扱いとすることも差し支えないこと。

当該取扱いを行うに当たっては、通常の賃金増とは明確に区別を行う必要があるとともに、職員から当該取扱いに係る質問があった場合は、丁寧に説明を行うことが必要であること。



事務連絡  
令和4年2月2日

各都道府県 障害保健福祉担当主管部（局）御中

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（令和4年2月2日）」  
の送付について

平素より、障害福祉行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（令和4年2月2日）」を送付いたしますので、貴県におかれましては、御了知の上、管下事業所等への周知を徹底し、その取扱いに当たっては遺漏なきよう、よろしくお願い申し上げます。

## ○賃金改善全般について

問1 令和4年2月分及び3月分の賃金改善は一時金等での対応も可とされているが、その場合、どの程度の賃金改善を行っている必要があるか。

(答)

毎月ごとに賃金改善額が交付額を上回ることを求めるものではないため、令和4年2月分及び3月分として見込まれる交付金額のすべてを、令和4年2月分及び3月分の賃金改善に充てる必要はない。

ただし、賃金改善実施期間全体で、交付金の合計額を上回る賃金改善を行うことが必要であるため、計画的に賃金改善を行っていただきたい。

問2 「○月分の賃金改善」というのは、「○月に支払われる賃金を引き上げる」ということか。

(答)

賃金改善対象期間は、原則、令和4年2月分から9月分までとしており、「○月の労働に対する賃金を引き上げる」又は「○月に支払われる賃金を引き上げる」のいずれの方法もとりうるものであるが、現行の処遇改善加算等と異なる取扱いとならないよう、各事業所において適切にご対応いただきたい。

## ○ベースアップ等に係る要件について

問3 令和4年2月分から賃金改善を行うことが交付要件とされているが、令和4年2月分及び3月分の賃金改善は一時金で対応したとしても、4月分以降は毎月賃金改善を行うことが必要か。

(答)

本交付金については、賃金改善が賃上げ効果の継続に資するよう、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充てることを交付要件としている。

そのため、令和4年2月分及び3月分の賃金改善は一時金で対応した場合であっても、令和4年4月分以降は、ベースアップ等による毎月の賃金改善を行うことが必要となる。

問4 ベースアップ等による賃金改善を開始した後に、利用者が想定よりも増えるなど、交付金の受給額が計画書作成時の見込額を上回り、ベースアップ等に充てるべき額が増加した場合、必要に応じて再度就業規則等を改正し、基本給又は決まって毎月支払われる手当を更に引き上げることが必要か。

(答)

貴見のとおり。

問5 時給や日給を引き上げることは、ベースアップ等の引上げにあたるか。

(答)

基本給が時給制の職員についてその時給を引き上げることや、基本給が日給制の職員についてその日給を引き上げることは、ベースアップ等の引上げに当たる。

問6 令和4年2月及び3月に一時金で賃金改善を行った場合、同年4月から9月までの6か月間においてベースアップ等に係る要件を満たしていればよいか。もしくは、同年2月から9月までの8か月間全体で当該要件を満たしている必要があるか。

(答)

令和4年2月及び3月に、ベースアップ等以外の賃金項目について賃金改善を行った場合であっても、同年2月から9月までの8か月間全体の賃金改善額の3分の2以上はベースアップ等に充てられている必要がある。

問7 ベースアップ等に係る要件については、「福祉・介護職員」と「その他の職員」のグループごとに満たす必要があるか。

(答)

貴見のとおり。

問8 賃金改善実施期間における賃金改善額について、「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」とされているが、法定福利費等の事業主負担の増加分は、ベースアップ等による賃金改善に含めてよいか。

(答)

法定福利費等の事業主負担の増加分については、ベースアップ等による賃金改善には当たらないが、福祉・介護職員処遇改善加算等と同様に、ベースアップ等に充てた額以外の分として賃金改善に含めることは可能である。

問9 賃金改善額の3分の2以上をベースアップ等に充てることが要件とされているが、ベースアップ等に充てた額以外の分について、用途制限はないのか。

(答)

賃金改善実施期間全体で、交付金の合計額を上回る賃金改善を行うことが必要であるため、ベースアップ等に充てた額以外の分についても、賞与や一時金等による賃金改善に充てなければならない。

問 10 「決まって毎月支払われる手当」とはどのようなものか。

(答)

決まって毎月支払われる手当には、労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当を含むが、以下の諸手当は含まない。

- ・ 月ごとに支払われるか否かが変動するような手当
- ・ 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（通勤手当、扶養手当等）

問 11 就業規則等の改正が間に合わず、本年4月以降にベースアップ等による賃金改善が実施できない場合は本交付金の対象外となるのか。

(答)

貴見のとおり。

### ○その他の要件について

問 12 その他の職員の範囲は、事業所の判断で決められるのか。また、福祉・介護職員とその他の職員について、配分割合等のルールは設けられているか。

(答)

その他の職員の範囲は各事業所においてご判断いただきたい。また、本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で障害福祉サービスに従事していない職員の取扱いについては、2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A (Vol. 2) (令和元年7月29日) 問11を参照されたい。

なお、その他の職員にも配分を行う場合は、福祉・介護職員の処遇改善を目的とした交付金であることを十分に踏まえた配分をお願いしたい。

問 13 福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)、(Ⅱ)又は(Ⅲ)について、いつの時点で算定している必要があるか。

(答)

令和4年2月サービス提供分以降について算定している必要があり、令和4年2月サービス提供分について同加算を算定していない事業所については、本交付金の対象とはならない。

### ○処遇改善計画書・実績報告書について

問 14 令和4年2月分及び3月分のベースアップ等について、処遇改善計画書にどのように記入すればよいか。

(答)

ベースアップ等に係る要件については、賃金改善実施期間全体で満たしていればよいため、令和4年2月分及び3月分に限った記載を求めることはしていない。

問 15 処遇改善計画書の「福祉・介護職員等の賃金の総額」には、福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額並びに各障害福祉サービス事業所等の独自の賃金改善額を含む額を記載するのか。

(答)

貴見のとおり。

問 16 事業計画書の提出期限は令和4年4月15日、実績報告書の提出期限は令和5年1月31日となっているが、それぞれの提出開始時期はいつ頃を想定しているのか。

(答)

提出開始時期については、各都道府県において適切に設定されたい。

問 17 前年度の福祉・介護職員等の賃金の総額は、前年度から事業所の福祉・介護職員等が入替わりや増員等があった場合、どのように考えればよいか。

(答)

2019年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A (Vol. 4) (令和2年3月31日) 問2及び福祉・介護職員処遇改善加算等に関するQ&A (令和3年3月29日) 問14を参照されたい。

## ○その他

問 18 賃金改善開始月に、都道府県に対して賃金改善開始の報告様式を提出するのはなぜか。

(答)

当該報告については、令和4年2月分及び3月分の賃金改善を行っていることを担保するため、令和4年4月15日までの提出としている処遇改善計画書に先立って提出いただくこととしている。

そのため、原則として令和4年2月末日までの報告を求めているが、

- ・ 令和4年3月分とまとめて同年2月分の賃金改善分の支給を行う場合は、同年3月末日までの報告とすること
- ・ また、やむを得ない事情により、令和4年2月分から賃金改善を行っているにもかかわらず未報告であった場合には、処遇改善計画書の提出時に併せて報告を行うこと

とする。

問 19 交付額の算出に用いる総報酬には、福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算分を含めたものか。

(答)

貴見のとおり。

問 20 原則として、令和4年2月分から賃金改善を実施することが要件とされており、本年4月以降に新規開設する事業所は令和4年2・3月分の賃金改善を行うことができないが、本交付金の対象となるか。

(答)

本年4月以降に新規開設する事業所については、その他の要件を満たす場合には、本交付金の対象となる。

問 21 障害者支援施設が行う日中活動系サービスの交付率は、福祉・介護職員処遇改善加算等の取扱いと異なり、各サービスと同じ交付率を適用することとなるのか。

(答)

貴見のとおり。

問 22 以下の①から③に該当する事業所について、本交付金の対象となるか。

- ① 令和4年2月分の賃金改善を実施したが、同年3月に事業所を休廃止した場合
- ② 令和4年2月分から4月分まで賃金改善を実施し、同年4月に処遇改善計画書を提出したが、同年4月末に事業所を休廃止した場合
- ③ 令和4年2月分から5月分まで賃金改善を実施し、同年4月に処遇改善計画書を提出し、同年5月に交付決定が行われたが、同年5月末に事業所を休廃止した場合

(答)

①の場合は、交付申請時に事業所が存在しない、又は休止中のため、対象とならない。

また、②及び③の場合は、当該事業所に実績報告書の提出を求め、本交付金の支給要件を満たすことが確認できた場合には、対象となる。

問 23 令和4年3月分から本交付金の対象とすることは可能か。

(答)

令和4年2月分から賃金改善を行うことや、令和4年2月サービス提供分以降について福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)、(Ⅱ)又は(Ⅲ)を算定していること等の要件を満たさない場合には、本交付金の対象とはならない。



## ○都道府県の事務等について

問 24 事業者から本交付金を債権譲渡したい旨の要望があった場合の考え方如何。

(答)

本交付金は、全額を福祉・介護職員等の賃金に充てることを支給の要件としている交付金であり、債権譲渡することは適当ではない。

このため、債権譲渡等により、国保連合会に登録されている口座に本補助金を振り込むことが適当でない事業所に対する本交付金の支払いについては、都道府県にてご対応いただきたい。

問 25 国保連合会との交付対象事業所リストの連携について、決まった方法があるか。

(答)

交付対象事業所リストの連携方法等については、各都道府県において国保連合会と調整いただきたい。

問 26 月遅れ請求、過誤調整等により、事後的に総報酬の額が増減する場合、交付金の支払・返還をどのようにすべきか。

(答)

月遅れ請求等の対応については、実施要綱において「当該請求に係る交付額の支給を最大2か月間対応することとする」としているところ。

また、月遅れ請求等により、

- ・ 事後的に報酬が増額した場合
  - ・ 事後的に報酬が減額したが、当月の総報酬がプラスである場合
- については、交付金額の調整は国保連合会において対応がされる。

なお、

- ・ 事後的に総報酬が減額し、当月の総報酬がマイナスとなった場合
- については、交付対象期間全体でみたときに交付金額が適正なものとなるよう、都道府県に個別にご対応いただく必要がある。

問 27 事業所に対する交付決定について、処遇改善計画書の「2①福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金の見込額」の額に基づき交付決定を行うこととしてよいか。

(答)

お示しいただいた方法を想定しているが、都道府県と事業所との事務処理については、各都道府県の財政担当部局と調整の上ご対応いただきたい。

なお、国保連合会から事業者を支払われる交付金額は、月ごとの確定した障害福祉サービス等報酬に交付率を乗じたものであり、処遇改善計画書の「2①介護職員処遇改善臨時特例交付金の見込額」そのものが支払われるものではない。

問 28 市町村が指定権者である事業所についても、本交付金については都道府県が対応する必要があるか。

(答)

貴見のとおり。

問 29 国保連合会に委託を行うか否かについては、各都道府県の判断と解してよいか。

(答)

貴見のとおり。

問 30 令和4年2月分から9月分までの交付金全額をまとめて6月に事業所に対して支払い、実績報告書提出後に精算する取扱いは可能か。

(答)

毎月の障害福祉サービス等報酬に基づいて交付金額が決まるため、交付金の支払いは毎月行うことが適当と考えられる。

事務連絡  
令和4年2月24日

各都道府県 障害保健福祉担当主管部（局）御中

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（Vol. 2）  
（令和4年2月24日）」の送付について

平素より、障害福祉行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（Vol. 2）（令和4年2月24日）」を送付いたしますので、貴県におかれましては、御了知の上、管下事業所等への周知を徹底し、その取扱いに当たっては遺漏なきよう、よろしくお願い申し上げます。

問1 令和4年2月分及び3月分について一時金で賃金改善を行った場合、当該改善分をベースアップ等による賃金改善として取り扱うことは可能か。

(答)

令和4年2月分及び3月分について一時金で賃金改善を行った場合においても、当該対応が、単に就業規則等の改定がなされていないことのみの違いであるなど、同年4月分以降に行うベースアップ等による賃金改善を見越した対応である場合には、2月分及び3月分の一時金による賃金改善のうち、同年4月分から9月分までの間のベースアップ等による賃金改善分に相当する額をベースアップ等による賃金改善分に含めることとして差し支えない。

<例>

4月以降のベースアップ等による賃金改善額の平均が毎月7,000円であって、2月分及び3月分の一時金による賃金改善が18,000円である場合、ベースアップ等による賃金改善分に含めることが可能なのは、2か月分の14,000円(7,000円×2)までとなる。

問2 本事業における交付金の支出事務について、都道府県から国保連合会に委託することは、地方自治法施行令(昭和22年政令第16号)第165条の3第1項により、認められるか。

(答)

地方自治法施行令第161条第1項第12号に規定する「非常災害のため即時支払を必要とする経費」に該当するものとして認められる。

なお、本件については、総務省自治行政局行政課と協議済みである。

問3 都道府県内に所在する障害児入所施設等において、他の措置権者による障害児施設措置費対象児童がいる場合、当該児童分の交付金に係る計画書の提出等はどのような整理となるか。

(答)

以下のような整理により対応することとなる。なお、措置権者が市となる場合は、当該市と連携をとってご対応いただきたい。

施設所在地	入所児童の措置権者	計画書の提出	交付金の支払い
A都道府県	A都道府県	A都道府県	A都道府県
A都道府県	A都道府県内のa市	A都道府県	A都道府県
A都道府県	B都道府県	B都道府県	B都道府県
A都道府県	B都道府県内のb市	B都道府県	B都道府県

事務連絡  
令和4年3月25日

各都道府県 障害保険福祉担当主管部（局）御中

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（Vol. 3）  
（令和4年3月25日）」の送付について

平素より、障害福祉行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（Vol. 3）（令和4年3月25日）」を送付いたしますので、貴県におかれましては、御了知の上、管下事業所等への周知を徹底し、その取扱いに当たっては遺漏なきよう、よろしくお願ひ申し上げます。

問1 前年度に通常よりも多く賞与を支払った等の理由により、前年度の賃金の総額（基準額）が例年よりも高くなり、本交付金による賃金改善を行っても前年度からの賃金の増加額が交付金の額を上回らない場合、本交付金の申請はできないのか。

（答）

前年度の賃金の総額については、令和3年2月から9月までの8か月間の賃金の総額を記載することとしているが、これにより難しい合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により前年度の賃金の総額を推定することとしている。

また、福祉・介護職員処遇改善加算等においては、独自の賃金改善の具体的な取組内容と算定根拠を記載することで、前年度の福祉・介護職員の賃金の総額から独自の賃金改善額を控除することを可能としている。

そのため、前年度に通常よりも多く賞与を支払っていた等の理由により、前年度の賃金の総額（基準額）が例年よりも高くなり、前年度からの賃金の増加額が交付金の額を上回らなかった場合、処遇改善加算等の計画書を本交付金の計画書とあわせて提出することで、処遇改善加算等において控除された独自の賃金改善額や、その取組内容及び算定根拠を明らかにすることにより、本交付金における基準額についても、処遇改善加算等の計画書における独自の賃金改善額と同額を控除して推定することが可能である。

問2 休止していた事業所が令和4年2月から9月の間に再開した場合、本交付金を申請することは可能か。

（答）

新規開設事業所と同様に（福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（令和4年2月2日）問20参照）、要件を満たす場合には本交付金の対象となる。

なお、休止前に本交付金を受けていた場合は、休止前と再開後それぞれの期間について計画書及び実績報告書の提出が必要であり、事業所が休止する場合の取扱いについては「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A（令和4年2月2日）」問22も参照されたい。

問3 都道府県の圏域を超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所等が、法人で一括して処遇改善臨時特例交付金計画書及び処遇改善臨時特例交付金実績報告書を作成する際、当該都道府県ごとに別個の計画書等を作成し提出することが必要か。

(答)

処遇改善加算等の計画書及び実績報告書の作成を法人単位で行う場合、

- ・ 法人において処遇改善加算等により賃金改善を行った総額が、法人における処遇改善加算等による収入額を上回ることが必要であるが、
  - ・ 提出先の都道府県ごとに処遇改善計画書等を書き分けることまでは不要であり、指定権者をまたぐ複数事業所について、法人単位で一括して処遇改善計画書を作成することは可能であるが、
- この取扱いについては、本交付金においても同様とする。

なお、交付金を取得する事業所は、交付金別紙様式2-2の「交付金取得予定」欄に「○」を記入し、各都道府県から、当該欄に「○」が記入され、かつ、「事業所の所在地」欄に自都道府県の名称が記載された事業所について交付金の支払い等が行われる。

<参考>

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A(平成24年8月31日)  
問22

問4 A法人の運営するX事業所が、法人の吸収合併等により、B法人が令和4年4月1日から運営することになった場合の2・3月からの賃上げに係る要件の取扱いについて、A法人が運営していた期間についても交付金の対象とすることは可能か。

(答)

事業所を運営する法人が吸収合併等を行う場合の2・3月からの賃上げに係る要件の取扱いについては、事業所の職員に変更がない等、吸収合併等の前後で事業所が実質的に継続して運営されると都道府県において認める場合、以下の取扱いにより、その前後において、それぞれ交付金の対象とすることが可能である。

- ・ X事業所について、A法人の処遇改善計画書には2・3月分を、B法人の処遇改善計画書には4～9月分の計画を記入する。実績報告書についても同様の取扱いとする。

問5 A法人の運営するX事業所を別のサービスに変更した場合の取扱いについて、変更前の期間についても交付金の対象とすることは可能か。

(答)

事業所の職員に変更がない等、サービス変更の前後で事業所が実質的に継続して運営されると都道府県において認める場合、交付金の対象とすることが可能。なお、処遇改善計画書及び実績報告書の個表には、それぞれの事業について期間を分けて2行分記載すること。

<参考：記入例（交付金別紙様式2-2）>

交付金取得予定	障害福祉サービス等事業所番号	指定業者名	事業所の所在地		事業所名	サービス名	算定する福祉・介護職員処遇改善加算の区分 【1-2-1-3 本法人等事業所は交付金受取等 実施主体】	一月あたり障害福祉サービス等 報酬総額 【円】	交付率 【%】	交付対象月(h)	福祉・介護職員処遇改善臨時特別交付金														
			都道府県	市区町村							合計を(h)に表す														
			列ごとの合計が「2資金改善計画について」3に転記																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	〇〇市	〇〇県	〇〇市	〇〇ケアサービス	居宅介護	加算1	2,000,000	3.6%	令和4年2月	令和4年3月	(2ヶ月)	144,000	108,000	84,400	34,000	28,800
2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	〇〇市	〇〇県	〇〇市	〇〇ケアサービス	同行支援	加算1	2,000,000	3.6%	令和4年4月	令和4年9月	(6ヶ月)	432,000	324,000	259,200	108,000	84,400



事務連絡  
令和5年9月29日

都道府県  
各 指定都市 障害保健福祉主管課 御中  
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

福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び  
福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算に関するQ&Aの送付について

平素より、障害福祉行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算に関するQ&A」を送付いたしますので、各自治体におかれましては、御了知の上、貴管内市町村、関係団体、関係機関等への周知徹底を図るとともに、その取扱いに当たっては遺漏なきようお願いいたします。

問1 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の取扱いは福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金の取扱いに倣えばよいか。

(答)

貴見のとおり。

福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の取扱いについては、福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金に関するQ&A (vol. 1～3) を参照すること。

問2 令和4年度実績報告書別紙様式3-2で、福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の各加算の「グループ別内訳」には、グループ別の賃金改善額を記入するのか、グループ別の加算額を記入するのか。

(答)

令和4年度実績報告書別紙様式3-2の「グループ別内訳」には、グループ別の実際の賃金改善額ではなく、グループ別に加算を配分した額（「本年度の加算の総額」をグループ毎に賃金改善額の割合に応じて按分する等して算出した額）を記入すること。

なお、令和4年度実績報告書別紙様式3-2における各用語の意味は下記のとおり。

- ・ 「本年度の加算の総額」…都道府県国民健康保険団体連合会から福祉・介護職員処遇改善加算等として事業所に支払われた額。
- ・ 「グループ別内訳」…「本年度の加算の総額」の内訳。このため、各加算の「グループ別内訳」の合計は各加算の「本年度の加算の総額」と一致する。

問3 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算について、加算額以上の賃金改善を実施しているものの、結果として、基本給又は決まって毎月支払われる手当による賃金改善額が、全体の賃金改善額の三分の二以上にならなかった場合、加算額を返還させる必要はあるか。

(答)

福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算（以下「ベア加算」という。）については、加算額以上の賃金改善の実施に加えて、厚生労働大臣が定める基準（平成18年厚生労働大臣告示第543号）及び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）において、福祉・介護職員及びその他の職員のそれぞれについて、賃金改善に要する費用の額の三分の二以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当（以下「ベースアップ等」という。）に充てる賃金改善計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じることを要件としている。

このため、加算額以上の賃金改善を実施しているものの、利用者数の増加等によりベア加算の加算額が賃金改善計画で想定していた額を上回り、ベースアップ等による賃金改善額が、全体の賃金改善額の三分の二以上にならなかった場合には、速やかに賃金規程を改定しベースアップ等の増額を図るべきであり、こうした措置が図られなかった場合、原則として、ベア加算の要件を満たさないため、加算額の全額返還が必要と考えられる。

ただし、賃金改善期間の終盤に、予見できない事情でベア加算の加算額が賃金改善計画書で想定していた額を上回り、賃金規程の改定によるベースアップ等の増額が間に合わなかったなど、合理的な事情が認められる場合は、この限りではない。この場合、翌年度以降、同様の事態が生じないように、賃金改善計画を立てる段階で、ベースアップ等による賃金改善見込額が、全体の賃金改善見込額の三分の二を大きく超えるよう設定することが適当である。

なお、いずれの場合であっても、加算額以上の賃金改善が実施されることは必要である。