

平成 27 年度指定障害福祉サービス事業者等説明会

横浜市健康福祉局障害福祉部障害企画課

川崎市障害保健福祉部障害計画課

相模原市健康福祉局福祉部障害福祉サービス課

横須賀市福祉部指導監査課

神奈川県保健福祉局福祉部障害サービス課

平成 27 年 4 月 7 日・8 日・9 日

掲載資料

- 1 . 福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善
特別加算関係資料 . . . P 1 ~ 3 3
- 2 . 工賃向上計画関係資料 . . . P 3 4 ~ 5 8
- 3 . 平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A
. . . P 5 9 ~ 8 7
- 4 . 障害者の地域区分 . . . P 8 8 ~ 8 9

障障発0330第5号

平成24年3月30日

一部改正 障障発0329第6号

平成25年3月29日

一部改正 障障発0331第2号

平成26年3月31日

一部改正 障障発0331第6号

平成27年3月31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

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

今般、平成27年度の障害福祉サービス等報酬改定において、福祉・介護職員
処遇改善加算を拡充したところである。

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）、「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）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、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、その取り扱いにあたっては遺漏なきよう期されたい。

第 1 福祉・介護職員処遇改善加算

1. 基本的考え方

福祉・介護職員処遇改善加算（以下「加算」という。）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。

また、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。

なお、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、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、介護職員

注 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等の実施

（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に掲げる表1を参照のこと。

(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（以下第一において「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、8（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 賃金改善に係る比較時点の考え方について

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こと。

イ 平成26年度以前に加算又は福祉・介護職員処遇改善特別加算（以下「特別加算」という。）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 一又は二のいずれかの賃金水準

一 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。）

二 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。）

ロ 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 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

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、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 賃金改善計画書の記載

イ 平成26年度以前に加算を取得していない障害福祉サービス事業者等の場合

加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、「厚生労働大臣が定める基準」（以下「障害者における算定基準」という。）第二号イ（２）又は「厚生労働大臣が定める児童等」（以下「障害児における算定基準」という。）第二号イ（２）に定める福祉・介護職員処遇改善計画書を、次の各号に掲げる記載事項について、別紙様式２により作成し、別紙様式３により都道府県知事等（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、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 ４（１）により算定された額

二 賃金改善の見込額 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に掲げる額からbに掲げる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 加算を取得していない場合の賃金の総額

三 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、一時金等）等を記載すること。

四 賃金改善実施期間 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

五 賃金改善を行う方法 賃金改善の実施時期や一人当たりの賃金改善見込額を、可能な限り具体的に記載すること。

ロ 平成26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の場合

3 (3) ①イの届出をすること。ただし、事務の簡素化の観点から、従来の加算 (I) (15,000円相当分の賃金改善が可能となる加算をいう。) 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、以下の事項が盛り込まれた福祉・介護職員処遇改善計画書の届出をもって、3 (3) ①イを届け出たものとするができる。

一 加算の見込額 4 (2) により算定された額

二 賃金改善の見込額 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に掲げる額からbに掲げる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 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、従来の加算 (I) を取得し実施された賃金の総額

三 3 (3) ①イ三と同様の取扱いであること。

四 3 (3) ①イ四と同様の取扱いであること。

五 3 (3) ①イ五と同様の取扱いであること。

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、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。以下同じ。)及び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)(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。なお、都道府県知事等は、加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等が、前年度に加算を取得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、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

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。）並びに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。）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。

（加算（Ⅰ）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４を参照）を全ての福祉・介護職員に周知していること。

ただし、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、上記を満たしたものとする。

（加算（Ⅱ）（Ⅲ）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４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、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。

ハ 加算（Ⅲ）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。

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、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者等（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、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（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、市町村長である場合は、市町村（特別区を含む。以下同じ。）。以下同じ。）の圏域を越えて所在する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者等（法人である場合に限る。）についても同様とする。な

お、この場合、別紙様式 4 により、別紙様式 2 添付書類 2 及び添付書類 3 を添付して、都道府県知事等に届け出なければならない。また、福祉・介護職員の賃金改善に係る経費については、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ことができる。

なお、複数の障害福祉サービス事業所等の福祉・介護職員処遇改善計画書を一括して作成する場合は、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を別紙様式 2 添付書類 1 により作成し、当該計画書に添付しなければならない。

(5) その他

加算の目的や、算定基準イ(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、次の計算による。

- (1) 平成26年度以前に加算を取得していない障害福祉サービス事業者等又は平成26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(3(3)①口ただし書きにより届け出た障害福祉サービス事業者等を除く。)の場合

障害福祉サービス等報酬総単位数×サービス別加算率(別紙1に掲げる表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円未満の端数切り捨て)

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に掲げる表1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単位未満の端数切り捨て)を合算すること。

なお、上記は計画を作成する際の加算の見込みの算定方法であり、実際

の障害福祉サービス等報酬総額は、次の計算による。

(障害福祉サービス等報酬総単位数＋福祉・介護職員処遇改善加算の単位数) × 1 単位の単価 (算定結果については 1 円未満の端数切り捨て)

- (2) 平成26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つて、3 (3) ①口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

障害福祉サービス等報酬総単位数 × (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 に掲げる表 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 円未満の端数切り捨て)

障害福祉サービス等報酬総単位数の計算方法は、(1) と同じ。

5. 加算の単位数

加算の単位数は、加算を取得した障害福祉サービス事業者等が取得した障害福祉サービス等報酬総単位数に、別紙 1 表 3 のキャリアパス要件等の適合状況に応じた区分により、別紙 1 表 1 のサービス区分に応じた加算率を乗じて得た額 (1 単位未満の端数四捨五入) とする。

(1) 加算 (Ⅰ) の場合

障害福祉サービス等報酬総単位数 × サービス区分に応じた別紙 1 表 1 (ア) の加算率

(2) 加算 (Ⅱ) の場合

障害福祉サービス等報酬総単位数 × サービス区分に応じた別紙 1 表 1 (イ) の加算率

(3) 加算 (Ⅲ) の場合

障害福祉サービス等報酬総単位数 × サービス区分に応じた別紙 1 表 1 (イ) の加算率 × 90/100

(4) 加算 (Ⅳ) の場合

障害福祉サービス等報酬総単位数 × サービス区分に応じた別紙 1 表 1 (イ) の加算率 × 80/100

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27年度当初の特例

平成27年4月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の案を都道府県知事等に提出し、同年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こと。

8. 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届出書、福祉・介護職員処遇改善計画書、計画書添付書類並びにキャリアパス要件等届出書に変更（次の各号のいずれかに該当する場合に限る。）があった場合には、次の各号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 別紙様式4により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（キャリアパス要件等

の適合状況ごとに定める率の変動する場合又はキャリアパス要件Ⅰ及びキャリアパス要件Ⅱの要件間の変更に限る。)があった場合は、キャリアパス要件等届出書の内容

(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8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6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、次の各号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こと。

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を行った旨

9. 賃金改善の実績報告

障害福祉サービス事業者等は、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、以下の事項を含めた別紙様式5の福祉・介護職員処遇改善実績報告書を提出し、5年間保存することとする。

(1) 平成26年度以前に加算を取得していない障害福祉サービス事業者等の場合

① 加算の総額

② 賃金改善実施期間

③ ②の期間における次の事項

- イ 福祉・介護職員常勤換算数の総数
- ロ 福祉・介護職員に支給した賃金総額
- ハ 福祉・介護職員一人当たり賃金月額

④ 実施した賃金改善の方法

「基本給を福祉・介護職員平均で〇〇円改善した」など、具体的に記載すること。

⑤ ④の実施に要した費用の総額（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。）

③ロの額から加算を取得していない場合の賃金の総額を差し引いた額であって、①の額を上回る額を記載する。

⑥ 福祉・介護職員一人当たり賃金改善額（月額平均）

⑤の額を③イの数で除して得た額（1円未満切り捨て）を記載する。

（２）平成26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の場合

９（１）の届出をすること。ただし、事務の簡素化の観点から、従来の加算（Ⅰ）を取得していた事業であって、加算（Ⅰ）を取得する場合には、以下の事項が盛り込まれた福祉・介護職員処遇改善実績報告書の提出をもって、９（１）を提出したものとするができる。

① 加算の総額 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

② 賃金改善実施期間

③ ②の期間における次の事項

- イ 福祉・介護職員常勤換算数の総数
- ロ 福祉・介護職員に支給した賃金総額
- ハ 福祉・介護職員一人当たり賃金月額

④ 実施した賃金改善の方法

「基本給を福祉・介護職員平均で〇〇円改善した」など、具体的に記載すること。

⑤ ④の実施に要した費用の総額（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。）

③口の額から加算（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、従来の加算（Ⅰ）を取得し実施された賃金の総額を差し引いた額で、①の額を上回る額を記載する。

⑥ 福祉・介護職員一人当たり賃金改善額（月額平均）

⑤の額を③イの数で除して得た額（１円未満切り捨て）を記載する。

10. 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各号に該当する場合は、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８（２）の特別事情届出書の届出が行われていない等といった算定要件を満たさない場合

（２）虚偽又は不正の手段により加算を受けた場合

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、福

祉・介護人材の処遇改善事業における助成金の対象とされない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平成23年度において福祉・介護人材の処遇改善事業における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、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、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、介護職員

注 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等の実施

(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に掲げる表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（以下第二において「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、8（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

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、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、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こと。

イ 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 一又は二のいずれかの賃金水準

一 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。）

二 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。）

ロ 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・介護職員等 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

（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事項

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、次の各号に掲げる記載事項について、別紙様式２により作成し、別紙様式３により都道府県知事等に届け出ること。

一 特別加算の見込額 ４（１）により算定された額

二 賃金改善の見込額 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に掲げる額からbに掲げる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 特別加算を取得していない場合の賃金の総額

- 三 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、一時金等）等を記載すること。
- 四 賃金改善実施期間 原則 4 月（年度の途中で特別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
- 五 賃金改善を行う方法 賃金改善の実施時期や一人当たりの賃金改善見込額を、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、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が、前年度に当該加算を取得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、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、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者等（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、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者等（法人である場合に限る。）についても同様とする。なお、この場合、別紙様式 4 により、別紙様式 2 添付書類 2 及び添付書類 3 を添付して、都道府県知事等に届け出なければならない。また、福祉・介護職員の賃金改善に係る経費については、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ことができる。

なお、複数の障害福祉サービス事業所等の福祉・介護職員処遇改善計画書を一括して作成する場合は、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を別紙様式 2 添付書類 1 により作成し、当該計画書に添付しなければならない。

(5) その他

特別加算の目的や、算定基準イ(5)を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。

4. 特別加算の単位数

年度内に支払われる特別加算の単位数は、障害福祉サービス等報酬総単位数に、別紙1に掲げる表1のサービス区分ごとに定める率を乗じて得た額(1単位未満の端数四捨五入)とする。

5. 平成27年度当初の特例

平成27年4月から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日までに福祉・介護職員処遇改善計画書の案を都道府県知事等に提出し、同年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こと。

6. 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」「8. 都道府県知事等への変更等の届出」「9. 賃金改善の実績報告」「10. 加算の停止」の規定は福祉・介護職員処遇改善特別加算について準用する(3(3)①ロのただし書きによる取扱いを除く)。ただし、「8. 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）	
居宅介護	22.1%	12.3%	(イ)により算出し た単位（一単位未満 の端数四捨五入） ×0.9	(イ)により算出し た単位（一単位未満 の端数四捨五入） ×0.8	4.1%
重度訪問介護	14.0%	7.8%			2.6%
同行援護	22.1%	12.3%			4.1%
行動援護	18.5%	10.3%			3.4%
療養介護	2.5%	1.4%			0.5%
生活介護	3.1%	1.7%			0.6%
重度障害者等包括支援	1.8%	1.0%			0.3%
施設入所支援	5.0%	2.8%			0.9%
自立訓練（機能訓練）	4.1%	2.3%			0.8%
自立訓練（生活訓練）	4.1%	2.3%			0.8%
就労移行支援	4.9%	2.7%			0.9%
就労継続支援 A 型	4.0%	2.2%			0.7%
就労継続支援 B 型	3.8%	2.1%			0.7%
共同生活援助 （指定共同生活援助）	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）	12.4%	6.9%			2.3%
児童発達支援	5.6%	3.1%			1.0%
医療型児童発達支援	10.6%	5.9%			2.0%
放課後等デイサービス	5.9%	3.3%			1.1%
保育所等訪問支援	5.8%	3.2%			1.1%
福祉型障害児入所施設	4.5%	2.5%			0.8%
医療型障害児入所施設	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 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
・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 3 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及び職場環境等要件をすべて満たす対象事業者
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（Ⅲ）	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（Ⅳ）	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 4

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・研修のための制度の構築 ・ 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 ・ 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の軽減、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"> ・ 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の構築や勤務シフトの配慮 ・ 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

(算定する加算 : 福祉・介護職員処遇改善加算 / 福祉・介護職員処遇改善特別加算)

[illegible]

事業者・開設者	フリガナ 名 称			
主たる事務所の 所在地	〒 都・道 府・県			
	電話番号		FAX 番号	
事業所等の名称	フリガナ			提供する サービス
	名 称			
事業所の所在地	〒 都・道 府・県			
	電話番号		FAX 番号	
※事業所等情報については、複数の事業所ごとに一括して提出する場合は「別紙一覧表による」と記載すること。				

①	算定する加算の区分	・福祉・介護職員処遇改善加算（ⅠⅡⅢⅣ） ・福祉・介護職員処遇改善特別加算
---	-----------	--

①	算定する加算の区分	・福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ） ・福祉・介護職員処遇改善特別加算					
②	福祉・介護職員処遇改善（特別）加算 算定対象月	平成	年	月	～ 平成	年	月
③	平成 年度福祉・介護職員処遇改善（特別）加算の見込額						円
④	賃金改善の見込額（ⅰ－ⅱ）						円
	ⅰ）加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額（見込額）						円
	ⅱ）加算を算定しない場合（元々の賃金水準）の賃金の総額（見込額）						円
加算（Ⅰ）の上乗せ相当分を用いて計算する場合							
⑤	平成 年度福祉・介護職員処遇改善加算の見込額（加算（Ⅰ）と加算（Ⅱ）の比較）						円
⑥	賃金改善の見込額（ⅲ－ⅳ）						円
	ⅲ）加算（Ⅰ）の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額（見込額）						円
	ⅳ）従来の加算（Ⅰ）を取得した場合の前年度の賃金の総額（見込額）						円

※加算（Ⅰ）の上乗せ相当分を用いて計算する際は、③及び④の代わりに⑤及び⑥を使用する。
 ※④又は⑥については、法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができる。
 ※他の都道府県等に所在する複数の事業所等を一括して作成し、提出する場合は、添付書類２及び添付書類３を添付すること。
 ※③及び④について、福祉・介護職員処遇改善特別加算を算定する場合は、福祉・介護職員以外に処遇改善の対象とする職種までを含めた金額を記入すること。

賃金改善の方法について	
⑦	賃金改善実施期間 平成 年 月 ～ 平成 年 月 ※原則各年４月～翌年３月までの連続する期間を記入すること。なお、当該期間の月数は加算の対象月数を超えてならない。
⑧	賃金改善を行う賃金項目 基本給、[] 手当、[] 手当、[] 手当、賞与(一時金) その他()
⑨	賃金改善を行う方法(一人当たりの平均賃金改善月額等についても可能な限り具体的に記載すること。なお、当該改善額は見込みかつ全体の平均で、法定福利費等の増加額も含み、税引き前であるため、実際の個々人の手取り額とは必ずしも一致しない。)

(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までの要件をすべ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り組みの内容(いずれかに○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。
		イ	資格取得のための支援の実施 ※当該支援の内容について下記に記載すること()

(注) ⑤のイを選択した場合、本書に資質向上のための計画を添付すること。

(3) 職場環境要件について

(※) 太枠内に記載すること。

加算(Ⅰ)については平成27年4月以降(予定)の、加算(Ⅱ・Ⅲ)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1つ以上に○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明らかに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・研修のための制度の構築 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 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"> 中途採用者(他産業とからの転職者、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 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()

上記については、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。

平成 年 月 日 (法人名)
(代表者名)

印

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	賃金改善所要見込額	他都道府県事業所等の福祉・介護職員 の賃金改善の原資として充当する見込 額	他都道府県の事業所等で受けた加 算額を原資として改善する見込額
北海道	円	円	円	円
青森県	円	円	円	円
岩手県	円	円	円	円
宮城県	円	円	円	円
秋田県	円	円	円	円
山形県	円	円	円	円
福島県	円	円	円	円
茨城県	円	円	円	円
栃木県	円	円	円	円
群馬県	円	円	円	円
埼玉県	円	円	円	円
千葉県	円	円	円	円
東京都	円	円	円	円
神奈川県	円	円	円	円
新潟県	円	円	円	円
富山県	円	円	円	円
石川県	円	円	円	円
福井県	円	円	円	円
山梨県	円	円	円	円
長野県	円	円	円	円
岐阜県	円	円	円	円
静岡県	円	円	円	円
愛知県	円	円	円	円
三重県	円	円	円	円
滋賀県	円	円	円	円
京都府	円	円	円	円
大阪府	円	円	円	円
兵庫県	円	円	円	円
奈良県	円	円	円	円
和歌山県	円	円	円	円
鳥取県	円	円	円	円
島根県	円	円	円	円
岡山県	円	円	円	円
広島県	円	円	円	円
山口県	円	円	円	円
徳島県	円	円	円	円
香川県	円	円	円	円
愛媛県	円	円	円	円
高知県	円	円	円	円
福岡県	円	円	円	円
佐賀県	円	円	円	円
長崎県	円	円	円	円
熊本県	円	円	円	円
大分県	円	円	円	円
宮崎県	円	円	円	円
鹿児島県	円	円	円	円
沖縄県	円	円	円	円
全国計	円	円	円	円

福祉・介護職員処遇改善計画書（届出対象都道府県内市町村一覧表）（再掲）

法 人 名	
-------	--

都道府県名

指定権者	福祉・介護職員処遇改善 （特別）加算の見込額	賃金改善所要見込額	他都道府県事業所等の福祉・介護職 員の賃金改善の原資として充当する 見込額	他都道府県の事業所等で受けた加算 額を原資として改善する見込額
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
		届け出る指定権者ごとに該当する都道府県等分のみ記載		円
				円
				円
				円
				円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
	円	円	円	円
合計	円	円	円	円

ページ数	総ページ数
	/

平成●年●月●日

都道府県知事
市 町 村 長

●● ●● 殿

(法人名)
(代表者)

印

平成●●年度福祉・介護職員処遇改善（特別）加算届出書

障害福祉サービス事業所「 ●●●●● 」(障害福祉サービス等事業所番号) (サービス名)
に係る福祉・介護職員処遇改善（特別）加算に関する届出書について、別添のとおり、福祉・介護職員処遇改善計画書その他必要な書類を添えて届け出ます。

(添付書類)

- ・福祉・介護職員処遇改善計画書（別紙様式2）
- ・その他必要な書類（就業規則、給与規程、労働保険関係成立届等の納入証明書等）

平成●●年●●月●●日

都道府県知事
市 町 村 長

●● ●● 殿

(法人名)
(代表者)

印

平成●●年度福祉・介護職員処遇改善（特別）加算届出書

別表の障害福祉サービス事業所等に係る福祉・介護職員処遇改善（特別）加算に関する届出書について、別添のとおり、福祉・介護職員処遇改善計画書その他必要な書類を添えて届け出ます。

(添付書類)

- ・福祉・介護職員処遇改善計画書（別紙様式 2）
- ・その他必要な書類（就業規則、給与規程、労働保険関係成立届等の納入証明書等）

別紙様式 5

福祉・介護職員処遇改善実績報告書(平成 年度)

都道府県知事
市 町 村 長

殿

①	算定した加算の区分	・福祉・介護職員処遇改善加算 (I II III IV) ・福祉・介護職員処遇改善特別加算	
②	賃金改善実施期間	平成 年 月 ~ 平成 年 月	
③	平成 年度分福祉・介護職員処遇改善 (特別) 加算総額	円	
④	賃金改善所要額 (i - ii)	円	
	i) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額	円	
	ii) 加算を算定しない場合 (元々の賃金水準) の賃金総額	円	
加算 I の上乗せ相当分を用いて計算する場合			
⑤	平成 年度分福祉・介護職員処遇改善加算総額 (加算 (I) と加算 (II) の比較)	円	
⑥	賃金改善所要額 (iii - iv)	円	
	i) 加算 (I) の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額	円	
	ii) 従来の加算 (I) を取得した場合の前年度の賃金総額	円	
⑦	②の期間において実施した賃金改善の概要 (改善した給与の項目及びその金額等について具体的に記載すること)		
⑧	福祉・介護職員常勤換算数 (②の期間の総数)		
⑨	福祉・介護職員一人当たり賃金改善月額 (④÷⑧又は⑥÷⑧)	円	
⑩	福祉・介護職員に支給した賃金額 (②の期間の総額)	円	
⑪	福祉・介護職員一人当たり賃金月額 (⑩÷⑧)	円	

※ 計画において加算 (I) の上乗せ相当分を用いて計算している場合は、実績においても加算 (I) の上乗せ相当分を用いて計算すること。
 ※ 加算 (I) の上乗せ相当分を用いて計算する際は、③及び④の代わりに⑤及び⑥を使用する。
 ※ ③又は⑤については、別紙様式 5 (添付書類 1) により内訳を添付すること。
 ※ ⑩については、積算の根拠となる資料を添付すること。(任意の様式で可。)
 ※ 他の都道府県に所在する複数の事業所等を一括して提出する場合は、添付書類 2 及び添付書類 3 を添付すること。
 ※ ④又は⑥については、法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができるものとする。
 ※ 福祉・介護職員処遇改善特別加算の算定にあたっては、福祉・介護職員に加え、賃金改善を行ったその他の職種についても含めて記載すること。

上記について相違ないことを証明いたします。

平成 年 月 日 (法 人 名)

(代表者名)

印

福祉・介護職員処遇改善実績報告書(事業所一覧表)

法人名	
-----	--

都道府県名												
障害福祉サービス等事業所番号												
事業所の名称												
サービス名												
福祉・介護職員処遇改善 (特別) 加算額												
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円
												円

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	他都道府県事業所等の福祉・介護職員 の賃金改善の原資として充当する額	他都道府県の事業所等で受けた加 算額を原資として改善する額
北海道	円	円	円	円
青森県	円	円	円	円
岩手県	円	円	円	円
宮城県	円	円	円	円
秋田県	円	円	円	円
山形県	円	円	円	円
福島県	円	円	円	円
茨城県	円	円	円	円
栃木県	円	円	円	円
群馬県	円	円	円	円
埼玉県	円	円	円	円
千葉県	円	円	円	円
東京都	円	円	円	円
神奈川県	円	円	円	円
新潟県	円	円	円	円
富山県	円	円	円	円
石川県	円	円	円	円
福井県	円	円	円	円
山梨県	円	円	円	円
長野県	円	円	円	円
岐阜県	円	円	円	円
静岡県	円	円	円	円
愛知県	円	円	円	円
三重県	円	円	円	円
滋賀県	円	円	円	円
京都府	円	円	円	円
大阪府	円	円	円	円
兵庫県	円	円	円	円
奈良県	円	円	円	円
和歌山県	円	円	円	円
鳥取県	円	円	円	円
島根県	円	円	円	円
岡山県	円	円	円	円
広島県	円	円	円	円
山口県	円	円	円	円
徳島県	円	円	円	円
香川県	円	円	円	円
愛媛県	円	円	円	円
高知県	円	円	円	円
福岡県	円	円	円	円
佐賀県	円	円	円	円
長崎県	円	円	円	円
熊本県	円	円	円	円
大分県	円	円	円	円
宮崎県	円	円	円	円
鹿児島県	円	円	円	円
沖縄県	円	円	円	円
全国計	円	円	円	円

※ 本様式の作成にあたっては、積算の根拠となる書類を添付すること。

福祉・介護職員処遇改善実績報告書(報告対象都道府県内市町村一覧表)(再掲)

法 人 名	
-------	--

都道府県名

[illegible]

ページ数 / 総ページ数

[illegible]

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			

当該事業所を含む当該法人の収支（障害福祉サービス等事業に限る。）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

2. 賃金水準の引下げの内容

--

--

4. 賃金水準を引き下げるについて、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

印

「福祉・介護職員処遇改善加算」のご案内

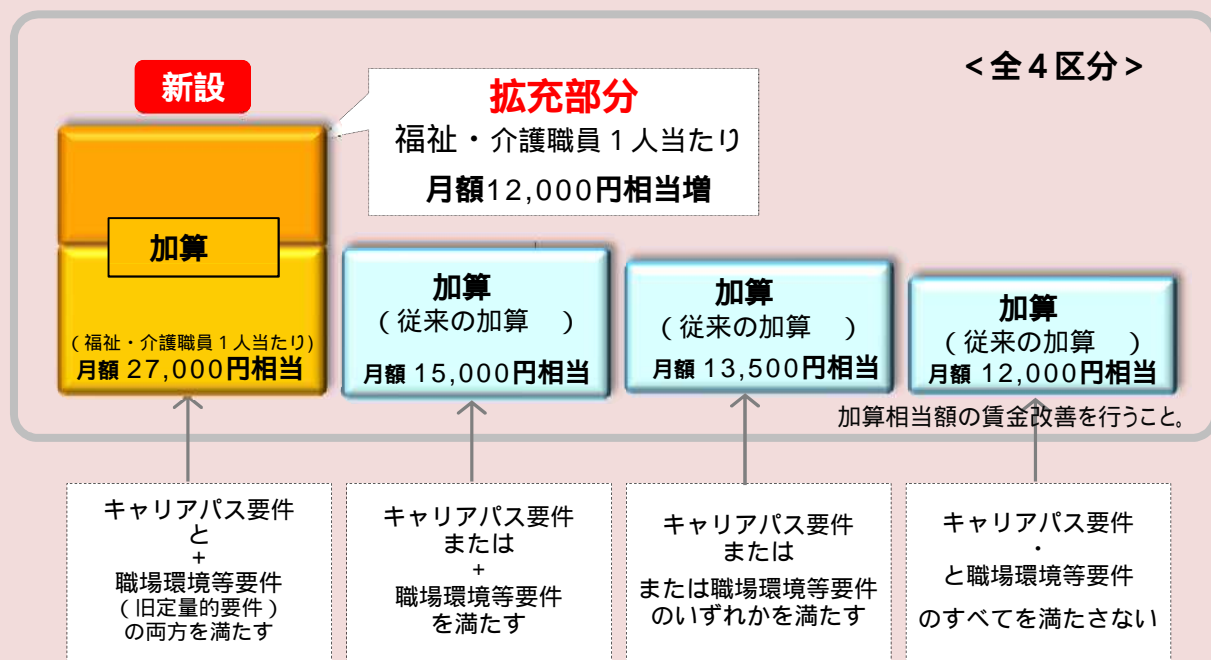
平成27年4月1日から加算の拡充がスタート

厚生労働省では、障害福祉サービス等報酬を改定し、平成27年4月1日から障害福祉の現場で働く福祉・介護職員の方の処遇改善を図るための「福祉・介護職員処遇改善加算」を拡充します。

Q1 . 平成27年4月1日から、どのようなところが変わるの？

A1 . 4月1日からは、より加算の高い新たな区分が1つ加わり、全4区分になります。

- ▶平成27年4月から新設される「加算」を取得すれば福祉・介護職員1人当たり月額2万7千円相当の加算が受け取れます。
- ▶新設の加算の要件を満たすには、平成27年4月1日から実施する処遇改善の取組の記載が必要です。



Q2 . 「キャリアパス要件」「職場環境等要件(旧定量的要件)」って何？

A2 . 福祉・介護職員処遇改善加算申請のために必要な要件は以下のとおりです。
申請できる加算は、どの要件を満たしているかによって異なります。

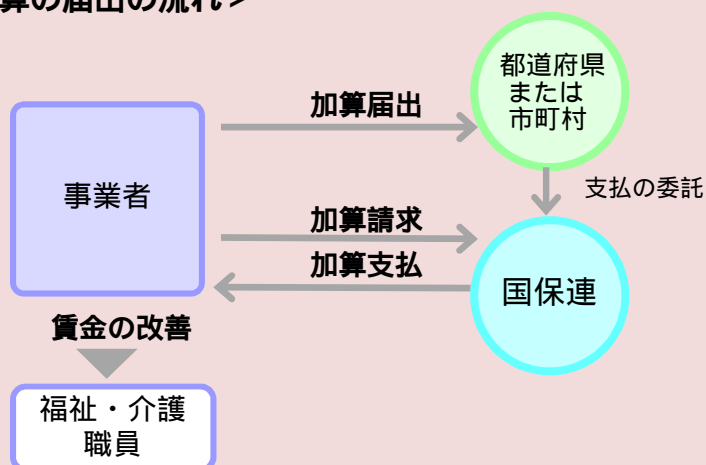
- ▶キャリアパス要件： と の2種類の要件があります。
職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること
資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること
- ▶職場環境等要件：これまでの処遇改善の取組について福祉・介護職員への周知が必要です。
(例) 資質の向上-研修の受講と人事考課との連動など
職場環境・処遇の改善・子育てとの両立を目指す人のための育児休業制度などの充実、
事業所内保育施設の整備など

Q3 . 「福祉・介護職員処遇改善加算」の目的は？

A3 . 福祉・介護職員の安定的な処遇改善を図るための環境整備とともに、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加算です。

- ▶加算を取得した事業者は、福祉・介護職員の研修機会の確保や雇用管理の改善などとともに、加算の算定額に相当する賃金改善を実施する必要があります。
- ▶事業者は都道府県などに加算の届出をした上で、加算請求は国保連に行う必要があります。支払の委託を受けた国保連は事業者に加算（報酬）を支払い、事業者は福祉・介護職員に賃金の改善を行います。

< 加算の届出の流れ >



< 従前の福祉・介護職員処遇改善加算 を算定している場合 >

平成27年4月1日から導入される加算 を算定すると、月額1万2千円相当、福祉・介護職員の方の賃金が上がり、これまでよりも福祉・介護職員の方の賃金を増やすことができます。

加算 の算定には、キャリアパス要件 、 の両方と職場環境等要件（旧定量的要件）のうち、平成27年4月1日から実施する処遇改善の取組（予定）の記載が必要です。

算定の申請には、福祉・介護職員の処遇改善計画書と就業規則・給与規程などの必要書類を、都道府県知事などへ届け出る必要があります。

< 福祉・介護職員処遇改善加算をまだ算定していない場合 >

加算の取得によって、これまでよりも介護職員の方への賃金を増やすことができます。あなたの事業所が算定要件を満たしているかどうか確認してみてください。

加算の算定要件の確認と算定申請には、福祉・介護職員処遇改善計画書と、就業規則・給与規程などの必要書類を、都道府県知事などへ届け出る必要があります。



詳しくは各自治体の障害福祉の担当部署にお問い合わせください。

お問い合わせ先：

各自治体ごとに適宜記載し、ご活用ください

「「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針」の一部改正による「工賃向上計画」の作成について

「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針改正

対象事業所

就労継続支援B型事業所（特別な事業がない限りすべての事業所）

計画の作成時期

平成27年5月末まで（H27.5.1以降に指定を受ける事業所はこの限りではない。）

計画の対象期間

事業所の実情等を踏まえて対象期間を設定

計画に盛り込む事項

- （1）平成29年度までの各年度の目標工賃（月額又は時間額）
- （2）平成29年度までの各年度に取り組む具体的方策
- （3）その他の事項

「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針」改正

目標工賃の設定において勘案する事項

- (1) 各事業所の平成26年度平均工賃実績
- (2) 神奈川県 lowest賃金 (時給額887円 (H26.10.1改正))
- (3) 神奈川県の平均工賃実績

直近の実績: 平成25年度 (月額13,180円・時間額175円)

- (4) 神奈川県の目標工賃

本県の工賃向上計画である「かながわ工賃アップ推進プラン」については、今後改定いたしますので、各事業所における工賃向上計画の見直しの際の参考としてください。

各事業所における「工賃向上計画」の作成の確認

各事業所における「工賃向上計画」の作成の有無等については、毎年度実施している「工賃実績調査」に項目を加え、確認する予定です。

「かながわ工賃アップ推進プラン」改定に係る協力のお願い

本県の工賃向上計画である「かながわ工賃アップ推進プラン」の改正に係る目標工賃の設定にあたり、

- (1) 平成26年度県平均工賃実績(月額及び時間額)
- (2) 各事業所が設定した平成27年度から平成29年度までの各年度の目標工賃(月額又は時間額)

を参考とするため、平成27年4月中旬に実施予定の「平成26年度工賃実績調査」にあわせて調査を行いますので、御協力をお願いいたします。

工賃向上計画の参考様式

特定非営利活動法人神奈川セルプセンターが作成した、工賃向上計画の参考様式を、県共同受注窓口「はたらき隊かながわ」専用ホームページに掲載しておりますので、ご活用ください。

【参考資料】全国厚生労働関係部局長会議資料(H27.2.24)

平成27年度以降の工賃向上計画について

工賃倍増5か年計画（平成19～23年度）

- 成長力底上げ戦略(平成19年2月)に基づく「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」の一環として実施。
- 全ての都道府県で「工賃倍増5か年計画」を作成し、官民一体となって取り組むことにより、5年間で平均工賃の倍増を目指すもの。
- 各事業所における計画の作成は任意。
- 平均工賃は、5年間で14.8%増であり、倍増には至らず(平成18年度:11,830円 ⇒ 平成23年度:13,586円)。

工賃向上計画（平成24～26年度）

- 工賃倍増5か年計画における課題を踏まえ、全ての事業所において「工賃向上計画」を作成し、PDCAサイクルにより工賃向上に取り組むこととした。
- 市町村レベル及び地域レベルでの関係者の理解や連携体制が重要であることから、市町村においても事業所の取組を積極的に支援するよう明記。
- 平成25年度の平均工賃は14,437円(各事業所が掲げた平成26年度の平均工賃の目標値は15,773円)。

平成27年度以降も引き続き工賃向上計画を策定し、就労継続支援B型事業所等における工賃向上に取り組む

平成27年度以降の工賃向上計画

- 平成27年度から平成29年度の3か年を対象期間とした計画を策定。
※ 平成30年度以降についても、3か年を1サイクルとした計画を策定することにより、継続的な取組を実施。
- 現行の「『工賃向上計画』を推進するための基本的な指針」について、基本的な内容は継続しつつ、計画の対象期間等を改正(3月上旬に通知)。

各就労継続支援 B 型事業所 代表者 様

神奈川県保健福祉局福祉部障害福祉課長
(公 印 省 略)

「「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針」の一部改正による
「工賃向上計画」の作成について（依頼）

日頃より、本県の障害福祉施策の推進に御協力いただき、厚くお礼申し上げます。
さて、この度、別添平成 27 年 3 月 24 日付け障発 0324 第 3 号厚生労働省社会・援
護局障害保健福祉部長通知のとおり「「工賃向上計画」を推進するための基本的な
指針（以下「指針」という。）」が改正され、就労継続支援 B 型事業所においては、
特別な事情がない限り引き続き「工賃向上計画」を作成することとされました。

つきましては、各就労継続支援 B 型事業所（今後新たに指定を受ける事業所を含
む。）におかれましては、指針及び次の内容を踏まえ各事業所における「工賃向上
計画」の作成をお願いいたします。

なお、特定非営利活動法人神奈川セルフセンターが作成した「工賃向上計画」の
参考様式を、県共同受注窓口「はたらき隊かながわ」の専用ホームページに掲載し
ておりますので、ご活用ください。

加えて、本県においても、本県の「工賃向上計画」である「かながわ工賃アップ
推進プラン」を改定することから、各事業所が、平成 27 年 4 月 1 日時点に設定する
平成 27 年度から平成 29 年度までの各年度の目標工賃額（月額又は時間額）につい
て、平成 27 年 4 月中旬に実施する「平成 26 年度工賃実績調査」とあわせて調査を
行いますので、ご協力をお願いいたします。

1 指針及び本依頼文の掲載場所

「障害福祉情報サービスかながわ」 「書式ライブラリ」

「6 . お知らせ（県内共通）」 「1 お知らせ」

(http://www.rakuraku.or.jp/shienhi/library/L_Result2.asp?category=66&topid=15)

2 計画の作成時期

平成 27 年 5 月末まで（平成 27 年 5 月 1 日以降に指定を受ける事業所はこの限
りではない。）

3 計画の対象期間

事業所の実情等を踏まえて対象期間を設定し作成する。

4 「工賃向上計画」に盛り込む事項

- (1) 平成 29 年度までの各年度の目標工賃（月額又は時間額）
- (2) 平成 29 年度までの各年度に取組む具体的方策
- (3) その他の事項

5 目標工賃の設定において勘案する事項

- (1) 各事業所の平成 26 年度平均工賃実績
- (2) 神奈川県 lowest賃金（時給額 887 円(平成 26 年 10 月 1 日改正)）
- (3) 神奈川県の平均工賃実績

直近の実績：平成 25 年度平均工賃実績（月額 13,180 円・時間額 175 円）

- (4) 神奈川県の目標工賃

本県の工賃向上計画である「かながわ工賃アップ推進プラン」については、今後改定いたしますので、各事業所における工賃向上計画の見直しの際の参考としてください。

6 各事業所における「工賃向上計画」の作成の確認

毎年度実施している「工賃実績調査」に項目を加え、各事業所における「工賃向上計画」作成の有無等を確認する予定です。

7 参考様式の掲載場所

県共同受注窓口「はたらき隊かながわ」専用ホームページ
(<http://www.kyodo-juchu.com/>)

問い合わせ先

社会参加推進グループ 太田

電話 045-210-1111（内線 4711）

FAX 045-201-2051

(別添)

新	旧
<p>障 発 0411 第 4 号 平成 24 年 4 月 11 日 一部改正 障 発 0324 第 3 号 平成 27 年 3 月 24 日</p> <p>各 都道府県知事 殿</p> <p>厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長</p> <p>「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針</p> <p>障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として、就労支援は重要であり、一般就労を希望する方には、できる限り一般就労していただけるように、一般就労が困難である方には、就労継続支援 B 型事業所等での工賃の水準が向上するように、それぞれ支援していくことが必要である。</p> <p>このため、平成 19 年度から「工賃倍増 5 か年計画」として、各地方自治体や産業界等の協力を得ながら官民一体となり取り組み、平成 24 年度から平成 26 年度までの 3 か年については、全ての就労継続支援 B 型事業所において「工賃向上計画」を策定し、工賃向上に資する取組を進めてきたところであるが、平成 27 年度以降についても「工賃向上計画」に基づいた取組を推進することとする。</p> <p>今般、下記のとおり「工賃向上計画」等の作成に当たっての基本的な指針をお示しすることとしたので、ご了知の上、都道府県における計画作成の参考とされるとともに、管内市町村、障害福祉サービス事業所等関係者に対する</p>	<p>障 発 0411 第 4 号 平成 24 年 4 月 11 日</p> <p>各 都道府県知事 殿</p> <p>厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長</p> <p>「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針</p> <p>障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として、就労支援は重要であり、一般就労を希望する方には、できる限り一般就労していただけるように、一般就労が困難である方には、就労継続支援 B 型事業所等での工賃の水準が向上するように、それぞれ支援していくことが必要である。</p> <p>このため、平成 19 年度から「工賃倍増 5 か年計画」として、各地方自治体や産業界等の協力を得ながら官民一体となり<u>取り組んできたが、これまでの取組の実績を踏まえた見直しを行ったうえで、平成 24 年度から平成 26 年度までの 3 か年については、新たな「工賃向上計画」を策定することとし、より工賃向上に資する取組を、目標設定により計画的に進めることとする。</u></p> <p>今般、下記のとおり「工賃向上計画」等の作成に当たっての基本的な指針をお示しすることとしたので、ご了知の上、都道府県における計画作成の参考とされるとともに、管内市町村、障害福祉サービス事業所等関係者に対する周知方宜しく願いたい。</p>

新	旧
<p>る周知方宜しくお願いしたい。</p> <p>なお、本通知の施行に伴い、平成19年7月6日障発第0706004号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知『「工賃倍増5か年計画」を推進するための基本的な指針』は廃止する。</p>	<p>なお、本通知の施行に伴い、平成19年7月6日障発第0706004号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知『「工賃倍増5か年計画」を推進するための基本的な指針』は廃止する。</p>
<p>記</p>	<p>記</p>
<p>1. 「工賃向上計画」による取組の必要性</p> <p><u>平成23年度までの「工賃倍増5か年計画」については、全ての都道府県において計画を策定し、関係行政機関や地域の商工団体等の関係者を挙げた協力のもと、工賃向上に向けた取組を推進してきたところであるが、十分な工賃向上に繋がらなかったことを踏まえ、平成24年度以降については、平成24年度から平成26年度までの3か年を対象とした「工賃向上計画」を策定し、都道府県及び各事業所において工賃向上に向けた取組を実施してきたところである。</u></p> <p><u>また、この間、平成25年4月からは、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」（以下「障害者優先調達推進法」という。）が施行され、国や地方公共団体等による障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進が図られているところである。</u></p> <p><u>工賃向上に当たっては、計画に基づいた継続的な取組が重要であることから、平成27年度以降についても、「工賃向上計画」を策定し、引き続き工賃向上に向けた取組を推進することとしている。</u></p> <p>この取組を実効あるものとするためには、本計画の対象となる障害福祉サービス事業所において、工賃水準を引き上げることの意義を再確認し、</p>	<p>1. 「工賃向上計画」による取組の必要性</p> <p><u>これまでの「工賃倍増5か年計画」については、都道府県レベルでの計画策定、関係機関や商工団体等の関係者との連携体制の確立等に力点が置かれ、工賃向上への取組を推進されてきたところであるが、個々の事業所レベルにおいては、必ずしも全ての事業所での計画策定が実施されていないことや、この間の景気の低迷等の影響も手伝って、十分な工賃向上となっていない。</u></p> <p><u>また、都道府県とセルフセンター等の事業者団体（以下「事業者団体」という。）との連携も、必ずしも十分ではなかった。</u></p> <p><u>加えて工賃向上への取組は、都道府県レベルでの対応のみでなく、市町村レベル、地域レベルでの関係者の理解や連携体制が重要であるが、十分に確立しているとは言えない状況にある。</u></p> <p><u>このため、関係行政機関や事業者団体、地域の商工団体等の関係者を挙げた協力の下、引き続き工賃向上に向けた取組をさらに推進することとしている。</u></p> <p><u>その際、就労継続支援B型事業所等において働く障害者の工賃水準を引き上げることを通じ、障害年金を始めとする社会保障給付等による収入と</u></p>

新	旧
<p>全職員一丸となって取組を進めていただくことが重要である。</p> <p>さらに、その目標達成に向けた取組を進めるために、指導員等の取組のみでなく管理者が率先して取り組むことが重要であることから、管理者が取組の目標達成に向けた具体的な取組のプロセスを記載した工程表などを作成し、事業所の全職員、利用者及び家族に示し理解を得て<u>進めるとともに、適切なアセスメントにより作成された個別支援計画に基づいた支援を通じて全ての利用者の就労に必要な知識及び能力の向上を図っていくことが更に必要であると考えている。</u></p> <p>各都道府県におかれては、「工賃向上計画」に具体的な支援策を盛り込み、各事業所における取組が効果的に実施されるよう支援いただき、協働してその実現に向けて取り組まれない。</p> <p>2. 都道府県における取組</p> <p>(1) 都道府県は、障害福祉サービス事業所の「工賃向上計画」の作成・推進について積極的に支援するとともに、その支援内容を含む「工賃向上計画」を作成し、<u>平成29年度</u>までに取り組む具体的方策に従って都道府県内の事業所の支援を計画的に行うものとする。</p> <p>(2) 基本的事項</p> <p>ア 計画の作成時期</p> <p>都道府県は、<u>平成27年4月末</u>までに「工賃向上計画」を策定する。</p> <p>イ 計画の対象期間</p> <p><u>平成27年度から平成29年度</u>までの3か年とする。</p>	<p><u>合わせて、地域において障害者が自立した生活を実現するという観点から、産業界等の協力を得ながら、官民一体となった取組として推進するものである。</u></p> <p>この取組を実効あるものとするためには、本計画の対象となる障害福祉サービス事業所において、工賃水準を引き上げることの意義を再確認し、全職員一丸となって取組を進めていただくことが重要である。</p> <p>さらに、その目標達成に向けた取組を進めるために、指導員等の取組のみでなく管理者が率先して取り組むことが重要であることから、管理者が取組の目標達成に向けた具体的な取組のプロセスを記載した工程表などを作成し、事業所の全職員、利用者及び家族に示し理解を得て<u>進めることが更に必要であると考えている。</u></p> <p>各都道府県におかれては、「工賃向上計画」に具体的な支援策を盛り込み、各事業所における取組が効果的に実施されるよう支援いただき、協働してその実現に向けて取り組まれない。</p> <p>2. 都道府県における取組</p> <p>(1) 都道府県は、障害福祉サービス事業所の「工賃向上計画」の作成・推進について積極的に支援するとともに、その支援内容を含む「工賃向上計画」を作成し、<u>平成26年度</u>までに取り組む具体的方策に従って都道府県内の事業所の支援を計画的に行うものとする。</p> <p>(2) 基本的事項</p> <p>ア 計画の作成時期</p> <p>都道府県は、<u>平成24年4月末</u>までに「工賃向上計画」を策定する。</p> <p>イ 計画の対象期間</p> <p><u>平成24年度から平成26年度</u>までの3か年とする。</p>

新	旧
<p>ウ (略)</p> <p>(3) 「工賃向上計画」の作成</p> <p>ア 「工賃向上計画」に盛り込む事項</p> <p>(ア) <u>平成29年度</u>までの各年度の目標工賃（月額又は、月額及び時間額）</p> <p>(※ 都道府県の目標工賃は、各事業所から報告された目標工賃が月額のみの場合には月額により、また月額及び時間額の場合には月額及び時間額により設定すること。)</p> <p>(イ) <u>平成29年度</u>までの各年度に取り組む具体的方策</p> <p>(ウ) その他の事項</p> <p>イ 「工賃向上計画」の作成に当たっての留意事項</p> <p>(ア) 目標達成のための課題の分析</p> <p>事業所に対するヒアリング等を通じ、事業所の現状を把握し、工賃向上に当たっての課題を整理するとともに、<u>平成24年度から平成26年度までの「工賃向上計画」</u>の評価、検証による分析をし、これらの課題や問題点について、都道府県及び事業所双方の共通認識とし、それを踏まえて計画を作成することとする。</p> <p>(イ) 目標設定</p> <p><u>平成27年度から平成29年度</u>までの各年度の目標工賃は、当該都道府県における生活水準や最低賃金、障害者の経済状況などを踏まえ、適正な水準を設定することとする。</p> <p>その際、都道府県においては、暫定の目標工賃（月額及び時間額）を設定し、事業所が選択し報告された目標工賃（月額又は時間額）により適宜目標の見直しを行うものとする。</p>	<p>ウ (略)</p> <p>(3) 「工賃向上計画」の作成</p> <p>ア 「工賃向上計画」に盛り込む事項</p> <p>(ア) <u>平成26年度</u>までの各年度の目標工賃（月額又は、月額及び時間額）</p> <p>(※ 都道府県の目標工賃は、各事業所から報告された目標工賃が月額のみの場合には月額により、また月額及び時間額の場合には月額及び時間額により設定すること。)</p> <p>(イ) <u>平成26年度</u>までの各年度に取り組む具体的方策</p> <p>(ウ) その他の事項</p> <p>イ 「工賃向上計画」の作成に当たっての留意事項</p> <p>(ア) 目標達成のための課題の分析</p> <p>事業所に対するヒアリング等を通じ、事業所の現状を把握し、工賃向上に当たっての課題を整理するとともに、<u>「工賃倍増5か年計画」</u>の評価、検証による分析をし、これらの課題や問題点について、都道府県及び事業所双方の共通認識とし、それを踏まえて計画を作成することとする。</p> <p>(イ) 目標設定</p> <p><u>平成24年度から平成26年度</u>の各年度の目標工賃は、当該都道府県における生活水準や最低賃金、障害者の経済状況などを踏まえ、適正な水準を設定することとする。</p> <p>その際、都道府県においては、暫定の目標工賃（月額及び時間額）を設定し、事業所が選択し報告された目標工賃（月額又は時間額）により適宜目標の見直しを行うものとする。</p>

新	旧
<p>また、事業所及び利用者により、一日の利用時間、一月の利用時間、一月の利用日数に違いがあることを考慮し、目標とする工賃については月額により算出する方法を基本とするが、時間額により算出する方法を事業所が選択することも可能とする。なお、月に数日しか利用しない方がいるなど利用形態が特徴的な事業所については、時間額により算出した工賃を目標とすることで、達成状況をより効果的に点検・評価することが可能ではないかと考える。</p> <p>(ウ) (略)</p> <p>(4) 「工賃向上計画」に基づく取組の推進</p> <p>ア 事業所が作成する「工賃向上計画」への助言及び目標工賃の達成状況の把握・公表</p> <p>(ア) 事業所が作成する「工賃向上計画」について、必要に応じヒアリング等を通じ計画の考え方等を把握し、助言指導を行うこと。</p> <p>(イ) <u>工賃向上計画については、特別な事情がない限り個々の事業所における計画を作成することとし、事業所責任者の意識向上、積極的な取組を促すこと。</u></p> <p>(ウ) (略)</p> <p>イ (略)</p> <p>ウ 企業等からの発注の推進</p> <p>障害者雇用促進法に基づき実施されている在宅就業障害者に対する発注促進の仕組み（在宅就業障害者支援制度）について、工賃水準の確保と一般雇用への移行に取り組む（2）のウの事業所も対象とな</p>	<p>また、事業所及び利用者により、一日の利用時間、一月の利用時間、一月の利用日数に違いがあることを考慮し、目標とする工賃については月額により算出する方法を基本とするが、時間額により算出する方法を事業所が選択することも可能とする。なお、月に数日しか利用しない方がいるなど利用形態が特徴的な事業所については、時間額により算出した工賃を目標とすることで、達成状況をより効果的に点検・評価することが可能ではないかと考える。</p> <p>(ウ) (略)</p> <p>(4) 「工賃向上計画」に基づく取組の推進</p> <p>ア 事業所が作成する「工賃向上計画」への助言及び目標工賃の達成状況の把握・公表</p> <p>(ア) 事業所が作成する「工賃向上計画」について、必要に応じヒアリング等を通じ計画の考え方等を把握し、助言指導を行うこと。</p> <p>(イ) <u>これまでの計画では個々の事業所の計画作成は自主的な取組とされていたが、新たな計画では、特別な事情がない限り個々の事業所における工賃向上計画を作成することとし、事業所責任者の意識向上、積極的な取組を促すこと。</u></p> <p>(ウ) (略)</p> <p>イ (略)</p> <p>ウ 企業等からの発注の推進</p> <p>障害者雇用促進法に基づき実施されている在宅就業障害者に対する発注促進の仕組み（在宅就業障害者支援制度）について、工賃水準の確保と一般雇用への移行に取り組む（2）のウの事業所も対象とな</p>

新	旧
<p>っているので、一般企業や事業者に対する制度の周知等を行い、利用を促すこと。（ただし、就労継続支援A型事業所及び生活介護事業所は対象とされていないことに留意されたい。）</p> <p>また、事業所が在宅就業支援団体の登録を受けることにより、当該事業所が仕事の発注を受け、利用者に対し、仕事の提供や対価の支払いを行うことが可能となるため、事業所に対しても本制度の活用を促すこと。<u>なお、制度の詳細については、「在宅就業支援団体関係業務取扱要領」を参照されたい。</u></p> <p>エ 官公需の発注等の配慮について</p> <p>工賃向上に当たっては、地方公共団体又は<u>地方独立行政法人</u>が発注する官公需の活用も効果的であることから、<u>障害者優先調達推進法に基づく調達方針を作成するとともに、障害者就労施設における取扱品目を十分に把握した上で事業所への優先発注などについても目標値を掲げて積極的に取り組むよう努めること。</u></p> <p>オ～ク （略）</p> <p>(5) 「工賃向上計画」を着実に推進するため、<u>社会福祉施設等施設整備費</u>や独立行政法人福祉医療機構の融資等を積極的に活用するよう助言すること。</p> <p>(6) （略）</p> <p>(7) 「工賃向上計画」の達成状況及び評価</p> <p>ア （略）</p> <p>イ 「工賃向上計画」の毎年の実績把握</p>	<p>っているので、一般企業や事業者に対する制度の周知等を行い、利用を促すこと。（ただし、就労継続支援A型事業所及び生活介護事業所は対象とされていないことに留意されたい。）</p> <p>また、事業所が在宅就業支援団体の登録を受けることにより、当該事業所が仕事の発注を受け、利用者に対し、仕事の提供や対価の支払いを行うことが可能となるため、事業所に対しても本制度の活用を促すこと。<u>なお、周知にあたっては、別添リーフレットを活用されたい。（詳細については、『「在宅就業支援団体関係業務取扱要領」の一部改正について』（平成19年5月21日障発第0521001号）を参照されたい。）</u></p> <p>エ 官公需の発注等の配慮について</p> <p>工賃向上に当たっては、地方公共団体又は<u>地方公営企業</u>が発注する官公需の活用も効果的であることから、障害者就労施設における取扱品目を十分に把握した上で事業所への優先発注などについても目標値を掲げて積極的に取り組む<u>ことが望ましい。</u></p> <p>オ～ク （略）</p> <p>(5) 「工賃向上計画」を着実に推進するため、<u>社会福祉施設整備費</u>や独立行政法人福祉医療機構の融資等を積極的に活用するよう助言すること。</p> <p>(6) （略）</p> <p>(7) 「工賃向上計画」の達成状況及び評価</p> <p>ア （略）</p> <p>イ 「工賃向上計画」の毎年の実績把握</p>

新	旧
<p>工賃の状況把握（報告）に当たっては、計画当初（平成27年4月時点）に工賃向上計画を作成した事業所の状況比較を基本とし、<u>平成27年4月以降に工賃向上計画を作成した事業所や未作成の事業所とそれぞれ別に実績を集計・公表することとする</u>。報告する工賃は、これまでの月額に加え時間額も併せて報告することとする。</p> <p>また、（2）のウにより「工賃向上計画」の対象となった就労継続支援A型事業所、生活介護事業所、地域活動支援センターについても別に集計・公表することとする。</p> <p>なお、工賃の算出方法については、平成19年4月2日障発第0402001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「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」を参考にすること。</p> <p>3. 各事業所における取組</p> <p>（1） （略）</p> <p>（2） 基本的事項</p> <p>ア 計画の作成時期</p> <p>事業所は<u>平成27年5月末までに「工賃向上計画」を策定する</u>。</p> <p>イ 計画の対象期間</p> <p>事業所の作成する「工賃向上計画」は、<u>事業所の実情等を踏まえて対象期間を設定し作成するものとする</u>。</p> <p>具体的には、事業所の現状分析、<u>対象期間の設定と当該期間で達成すべき目標工賃の設定、目標工賃達成のための年次計画の作成及び具体的取組の実施、目標工賃の達成状況の点検及び評価を行い、その結果に基づき、所要の見直し（工賃向上P.D.C.A[plan, do, check, action]</u></p>	<p>工賃の状況把握（報告）に当たっては、計画当初（平成24年4月時点）に工賃向上計画を作成した事業所の状況比較を基本とし、<u>平成24年4月以降に工賃向上計画を作成した事業所や未作成の事業所とそれぞれ別に実績を集計・公表することとする</u>。報告する工賃は、これまでの月額に加え時間額も併せて報告することとする。</p> <p>また、（2）のウにより「工賃向上計画」の対象となった就労継続支援A型事業所、生活介護事業所、地域活動支援センターについても別に集計・公表することとする。</p> <p>なお、工賃の算出方法については、平成19年4月2日障発第0402001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「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」を参考にすること。</p> <p>3. 各事業所における取組</p> <p>（1） （略）</p> <p>（2） 基本的事項</p> <p>ア 計画の作成時期</p> <p>事業所は<u>平成24年5月末までに「工賃向上計画」を策定する</u>。</p> <p>イ 計画の対象期間</p> <p>事業所の作成する「工賃向上計画」は、<u>都道府県の定める「工賃向上計画」と合わせ平成24年度から平成26年度までの間に取り組むことが適当である</u>。</p> <p>具体的には、事業所の現状分析、<u>平成24年度から平成26年度における各年度の目標工賃の設定、目標工賃達成のための年次計画の作成及び具体的取組の実施、目標工賃の達成状況の点検及び評価を行</u></p>

新	旧
<p>サイクルの確立)をしていくこととする。</p> <p>ウ (略)</p> <p>(3) 「工賃向上計画」の作成</p> <p>ア 「工賃向上計画」に盛り込む事項</p> <p>(ア) <u>平成29年度</u>までの各年度の目標工賃(月額又は時間額)</p> <p>また、事業所及び利用者により、一日の利用時間、一月の利用時間、一月の利用日数に違いがあることを考慮し、目標とする工賃については月額により算出する方法を基本とするが、時間額により算出する方法を事業所が選択することも可能とする。なお、月に数日しか利用しない方がいるなど利用形態が特徴的な事業所については、時間額により算出した工賃を目標とすることで、達成状況をより効果的に点検・評価することが可能ではないかと考える。</p> <p>(イ) <u>平成29年度</u>までの各年度に取り組む具体的方策</p> <p>(ウ) その他の事項</p> <p>イ 「工賃向上計画」の作成に当たっての留意事項</p> <p>(ア) 事業所の現状分析</p> <p>目標達成に向けた取組を進めるために、指導員等の取組のみでなく管理者が率先して取り組むことが重要であることから、管理者が取組の目標達成に向けた具体的な取組のプロセスを記載した工程表などを作成し、事業所の全職員、利用者及び家族に示し理解を得て進めることが更に必要である。その上で、目標工賃を達成するための年次予算計画を職員全体で検討する。</p>	<p>い、その結果に基づき、所要の見直し(工賃向上 P.D.C.A [plan, do, check, action] サイクルの確立)をしていくこととする。</p> <p>ウ (略)</p> <p>(3) 「工賃向上計画」の作成</p> <p>ア 「工賃向上計画」に盛り込む事項</p> <p>(ア) <u>平成26年度</u>までの各年度の目標工賃(月額又は時間額)</p> <p>また、事業所及び利用者により、一日の利用時間、一月の利用時間、一月の利用日数に違いがあることを考慮し、目標とする工賃については月額により算出する方法を基本とするが、時間額により算出する方法を事業所が選択することも可能とする。なお、月に数日しか利用しない方がいるなど利用形態が特徴的な事業所については、時間額により算出した工賃を目標とすることで、達成状況をより効果的に点検・評価することが可能ではないかと考える。</p> <p>(イ) <u>平成26年度</u>までの各年度に取り組む具体的方策</p> <p>(ウ) その他の事項</p> <p>イ 「工賃向上計画」の作成に当たっての留意事項</p> <p>(ア) 事業所の現状分析</p> <p>目標達成に向けた取組を進めるために、指導員等の取組のみでなく管理者が率先して取り組むことが重要であることから、管理者が取組の目標達成に向けた具体的な取組のプロセスを記載した工程表などを作成し、事業所の全職員、利用者及び家族に示し理解を得て進めることが更に必要である。その上で、目標工賃を達成するための年次予算計画を職員全体で検討する。</p>

新	旧
<p>また、<u>適切なアセスメントにより作成された個別支援計画に基づいた支援を通じて全ての利用者の就労に必要な知識及び能力の向上を図っていくことが重要であることから</u>、利用者の就労意欲の向上と就労を通じた自立を一層促進するための課題の整理を行うこと。</p> <p>(イ) 目標工賃の設定において勘案する事項</p> <p><u>平成27年度から平成29年度まで</u>における目標工賃については、以下の項目を勘案して設定することが望ましい。また、取組状況の点検、評価に資するよう、各年度における目標工賃も設定することとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> a 各事業所の<u>平成26年度</u>の平均工賃実績 b 地域の実情を踏まえ、障害年金と合算して、障害者が地域で自立した生活を実現できるため必要な収入 c 地域の最低賃金や一般雇用されている障害者の賃金 d 各都道府県の目標工賃 <p>(ウ) (略)</p> <p>(4) 「工賃向上計画」の報告</p> <p>事業所が作成した「工賃向上計画」については、<u>平成27年5月末日</u>までに各都道府県あて提出願いたい。</p> <p>また、「工賃向上計画」及び工賃実績については、できる限り、事業所のホームページ、広報誌を通じて、公表して頂くことが望ましい。</p> <p>(5) (略)</p> <p>4 市町村における取組への協力依頼</p> <p>地域で障害者を支える仕組みを構築することが重要であることから、市</p>	<p>また、利用者の就労意欲の向上と就労を通じた自立を一層促進するための課題の整理を行うこと。</p> <p>(イ) 目標工賃の設定において勘案する事項</p> <p><u>平成24年度から平成26年度</u>における目標工賃については、以下の項目を勘案して設定することが望ましい。また、取組状況の点検、評価に資するよう、各年度における目標工賃も設定することとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> a 各事業所の<u>平成23年度</u>の平均工賃実績 b 地域の実情を踏まえ、障害年金と合算して、障害者が地域で自立した生活を実現できるため必要な収入 c 地域の最低賃金や一般雇用されている障害者の賃金 d 各都道府県の目標工賃 <p>(ウ) (略)</p> <p>(4) 「工賃向上計画」の報告</p> <p>事業所が作成した「工賃向上計画」については、<u>平成24年5月末日</u>までに各都道府県あて提出願いたい。</p> <p>また、「工賃向上計画」及び工賃実績については、できる限り、事業所のホームページ、広報誌を通じて、公表して頂くことが望ましい。</p> <p>(5) (略)</p> <p>4 市町村における取組への協力依頼</p> <p>地域で障害者を支える仕組みを構築することが重要であることから、市</p>

新	旧
<p>町村においても工賃向上への事業所の取組を積極的に支援されるよう協力を依頼する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 市町村の取組内容について、都道府県へ報告を求める。</p> <p><u>(3) 市町村において、障害者優先調達推進法に基づく調達方針が策定され、当該方針に基づいた物品等の調達が行われるよう周知する。</u></p> <p><u>(4) 以下に示すような取組を市町村に働きかける。</u></p> <p>【企業向】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市町村の広報紙に事業所への発注を促進する記事を掲載する。 地域の企業や商工会議所、商店街へ事業所への発注及び販売等の協力依頼文書を発出する。 <p>【官公需向】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市町村の事業所への発注について、各種計画に目標を定める。 事業所への発注について、庁内へ周知文書を発出し、官公需の促進を図る。 幹部会議、契約担当者会議を開催し、官公需への取組の周知徹底を図る。 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> 庁舎等を活用した授産製品販売スペースの提供。 	<p>町村においても工賃向上への事業所の取組を積極的に支援されるよう協力を依頼する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 市町村の取組内容について、都道府県へ<u>別添の参考例など</u>により報告を求める。</p> <p><u>(3) 具体的な取組の例を示す。</u></p> <p>【企業向】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市町村の広報紙に事業所への発注を促進する記事を掲載する。 地域の企業や商工会議所、商店街へ事業所への発注及び販売等の協力依頼文書を発出する。 <p>【官公需向】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市町村の事業所への発注について、各種計画に目標を定める。 事業所への発注について、庁内へ周知文書を発出し、官公需の促進を図る。 幹部会議、契約担当者会議を開催し、官公需への取組の周知徹底を図る。 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> 庁舎等を活用した授産製品販売スペースの提供。

障発 0 4 1 1 第 4 号
平成 2 4 年 4 月 1 1 日
一部改正 障発 0 3 2 4 第 3 号
平成 2 7 年 3 月 2 4 日

各 都道府県知事 殿

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部長

「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針

障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として、就労支援は重要であり、一般就労を希望する方には、できる限り一般就労していただけるように、一般就労が困難である方には、就労継続支援 B 型事業所等での工賃の水準が向上するように、それぞれ支援していくことが必要である。

このため、平成 1 9 年度から「工賃倍増 5 か年計画」として、各地方自治体や産業界等の協力を得ながら官民一体となり取り組み、平成 2 4 年度から平成 2 6 年度までの 3 か年については、全ての就労継続支援 B 型事業所において「工賃向上計画」を策定し、工賃向上に資する取組を進めてきたところであるが、平成 2 7 年度以降についても「工賃向上計画」に基づいた取組を推進することとする。

今般、下記のとおり「工賃向上計画」等の作成に当たっての基本的な指針をお示しすることとしたので、ご了知の上、都道府県における計画作成の参考とされるとともに、管内市町村、障害福祉サービス事業所等関係者に対する周知方宜しく願いたい。

なお、本通知の施行に伴い、平成 1 9 年 7 月 6 日障発第 0 7 0 6 0 0 4 号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知『「工賃倍増 5 か年計画」を推進するための基本的な指針』は廃止する。

記

1 「工賃向上計画」による取組の必要性

平成23年度までの「工賃倍増5か年計画」については、全ての都道府県において計画を策定し、関係行政機関や地域の商工団体等の関係者を挙げた協力のもと、工賃向上に向けた取組を推進してきたところであるが、十分な工賃向上に繋がらなかったことを踏まえ、平成24年度以降については、平成24年度から平成26年度までの3か年を対象とした「工賃向上計画」を策定し、都道府県及び各事業所において工賃向上に向けた取組を実施してきたところである。

また、この間、平成25年4月からは、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」（以下「障害者優先調達推進法」という。）が施行され、国や地方公共団体等による障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進が図られているところである。

工賃向上に当たっては、計画に基づいた継続的な取組が重要であることから、平成27年度以降についても、「工賃向上計画」を策定し、引き続き工賃向上に向けた取組を推進することとしている。

この取組を実効あるものとするためには、本計画の対象となる障害福祉サービス事業所において、工賃水準を引き上げることの意義を再確認し、全職員一丸となって取組を進めていただくことが重要である。

さらに、その目標達成に向けた取組を進めるために、指導員等の取組のみでなく管理者が率先して取り組むことが重要であることから、管理者が取組の目標達成に向けた具体的な取組のプロセスを記載した工程表などを作成し、事業所の全職員、利用者及び家族に示し理解を得て進めるとともに、適切なアセスメントにより作成された個別支援計画に基づいた支援を通じて全ての利用者の就労に必要な知識及び能力の向上を図っていくことが更に必要であると考えている。

各都道府県におかれては、「工賃向上計画」に具体的な支援策を盛り込み、各事業所における取組が効果的に実施されるよう支援いただき、協働してその実現に向けて取り組まれない。

2 都道府県における取組

(1) 都道府県は、障害福祉サービス事業所の「工賃向上計画」の作成・推進について積極的に支援するとともに、その支援の内容を含む「工賃向上計画」を作成し、平成29年度までに取り組む具体的方策に従って都道府県内の事業所の支援を計画的に行うものとする。

(2) 基本的事項

ア 計画の作成時期

都道府県は、平成27年4月末までに「工賃向上計画」を策定する。

イ 計画の対象期間

平成27年度から平成29年度までの3か年とする。

ウ 計画の対象事業所

就労継続支援B型事業所

(※ なお、就労継続支援B型事業所を原則とするが、就労継続支援A型事業所、

生活介護事業所（生産活動を行っている場合。以下同じ。）、地域活動支援センターのうち「工賃向上計画」を作成し、積極的な取組を行っており、工賃の向上に意欲的に取り組む事業所として都道府県が認めた事業所は、支援策の対象として差し支えない。）

（３）「工賃向上計画」の作成

ア 「工賃向上計画」に盛り込む事項

（ア）平成２９年度までの各年度の目標工賃（月額又は、月額及び時間額）

（※ 都道府県の目標工賃は、各事業所から報告された目標工賃が月額の場合には月額により、また月額及び時間額の場合には月額及び時間額により設定すること。）

（イ）平成２９年度までの各年度に取り組む具体的方策

（ウ）その他の事項

イ 「工賃向上計画」の作成に当たっての留意事項

（ア）目標達成のための課題の分析

事業所に対するヒアリング等を通じ、事業所の現状を把握し、工賃向上に当たっての課題を整理するとともに、平成２４年度から平成２６年度までの「工賃向上計画」の評価、検証による分析をし、これらの課題や問題点について、都道府県及び事業所双方の共通認識とし、それを踏まえて計画を作成することとする。

（イ）目標設定

平成２７年度から平成２９年度までの各年度の目標工賃は、当該都道府県における生活水準や最低賃金、障害者の経済状況などを踏まえ、適正な水準を設定することとする。

その際、都道府県においては、暫定の目標工賃（月額及び時間額）を設定し、事業所が選択し報告された目標工賃（月額又は時間額）により適宜目標の見直しを行うものとする。

また、事業所及び利用者により、一日の利用時間、一月の利用時間、一月の利用日数に違いがあることを考慮し、目標とする工賃については月額により算出する方法を基本とするが、時間額により算出する方法を事業所が選択することも可能とする。なお、月に数日しか利用しない方がいるなど利用形態が特徴的な事業所については、時間額により算出した工賃を目標とすることで、達成状況をより効果的に点検・評価することが可能ではないかと考える。

（ウ）各年度に取り組む具体的方策

（ア）で明らかとなった課題を踏まえ、計画に盛り込む具体的な方策を検討する。

a 企業の経営手法の導入

民間企業のノウハウや技術を活用することが有効であると考えられることから、こうした企業的な経営手法を導入するための方策を積極的に盛り込むこと。

なお、事業所に対する経営指導等に当たっては、コンサルタントの派遣や企業ＯＢの紹介・あっせん等を積極的に活用し、商品開発や市場開拓、作業効率の向上につながる職場環境の改善等を効果的に推進すること。

b 説明会や研修等の実施

民間企業における研修等の活用及び経営等の専門家による研修等により、事業所の経営者、職員の意識改革や技術・ノウハウの習得を図るようにすること。

c 技術指導の強化

事業内容に適した専門家（退職者等も含む）による技術指導により、製品等の質の向上を図ること。（例：農業等）

d 共同化推進

複数の事業所が共同して受注、品質管理等を目的とした取組である共同受注窓口の体制整備、活用等を図ること。

e 都道府県と事業所の共同した取組

都道府県と事業所が共同して取組むことを重視し、（２）のウの計画の対象事業所において、特別な事情（震災、風水害、火災その他これらに類する災害により、著しい損害を受けた等をいう。（以下同じ。））がない限り工賃向上計画を作成させ、事業所責任者の意識向上、積極的な取組を促すなど、事業所の主体性が引き出されるものとなるよう工夫すること。

（４）「工賃向上計画」に基づく取組の推進

ア 事業所が作成する「工賃向上計画」への助言及び目標工賃の達成状況の把握・公表

（ア）事業所が作成する「工賃向上計画」について、必要に応じヒアリング等を通じ計画の考え方等を把握し、助言指導を行うこと。

（イ）工賃向上計画については、特別な事情がない限り個々の事業所における工賃向上計画を作成することとし、事業所責任者の意識向上、積極的な取組を促すこと。

（ウ）毎年の工賃の実態調査等を通じ、目標工賃や目標工賃の達成状況を把握するとともに、都道府県のホームページや広報紙等を通じ事業所情報として公表すること。また、新たな事業所の利用希望者等から求めがあった場合には、情報提供すること。ただし、この公表はあくまでも障害者に対する情報提供や各事業所の取組を広く広報することを目的としたものであることから公表の方法等について工夫願いたい。また、毎年度５月末日までに実績を国に報告すること。

イ 事業所に対する助言等

（ア）企業的な経営手法への意識改革を行うこと。

（イ）各事業所における工賃向上に向けた取組状況を把握し、必要に応じて助言等を行うこと。

（ウ）説明会等の機会を通じ、他の事業所における先進事例の紹介を行うこと。

ウ 企業等からの発注の推進

障害者雇用促進法に基づき実施されている在宅就業障害者に対する発注促進の仕組み（在宅就業障害者支援制度）について、工賃水準の確保と一般雇用への移行に取り組む（２）のウの事業所も対象となっているので、一般企業や事業者に対する制度の周知等を行い、利用を促すこと。（ただし、就労継続支援Ａ型事業所及び生活介護事業所は対象とされていないことに留意されたい。）

また、事業所が在宅就業支援団体の登録を受けることにより、当該事業所が仕事の発注を受け、利用者に対し、仕事の提供や対価の支払いを行うことが可能となるため、

事業所に対しても本制度の活用を促すこと。なお、制度の詳細については、「在宅就業支援団体関係業務取扱要領」を参照されたい。

エ 官公需の発注等の配慮について

工賃向上に当たっては、地方公共団体又は地方独立行政法人が発注する官公需の活用も効果的であることから、障害者優先調達推進法に基づく調達方針を策定するとともに、障害者就労施設における取扱品目を十分に把握した上で事業所への優先発注などについても目標値を掲げて積極的に取り組むよう努めること。

オ 「工賃向上計画」作成のネットワーク

工賃の向上に当たっては、産業界等の協力を得ながら、官民一体となった取組を推進することとしている。このため、計画の作成に当たっては、対象となる事業所との連携を図ることはもちろん、事業者団体、地域の産業界の代表者、障害者雇用に積極的に取り組んでいる民間企業、労働局、庁内の労政、商工等の担当部署等からの意見の集約を図ること。

カ これまでの取組を見ると、事業者団体との連携により共同受注に取り組んだ場合に、工賃向上に効果が見られた事例もあるが、一方で、都道府県と事業者団体との連携が必ずしも十分ではなかったところもあるので、事業者団体とも連携のうえ計画策定及び具体的な取組を進めることとされたい。

キ 市町村への働きかけ

地域で障害者を支える仕組みを構築することが重要であることから、市町村においても工賃向上への事業所の取組を積極的に支援していただくよう協力を依頼する。

ク その他「工賃向上計画」の達成に資する支援策

(5) 「工賃向上計画」を着実に推進するため、社会福祉施設等施設整備費や独立行政法人福祉医療機構の融資等を積極的に活用するよう助言すること。

(6) 「工賃向上計画」の報告

都道府県が作成した「工賃向上計画」については、平成27年6月末日までに厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長あて提出願いたい。

また、「工賃向上計画」及び工賃実績については、できる限り、都道府県のホームページ、広報紙を通じて、公表していただくことが望ましい。

また、各事業所がこの事業に取り組むに当たり、具体的な事例を参考とし実施することが効果的であることから、WAMネット等に掲載されている優良な事例を参考に取組まれることを推奨する。

なお、国においては報告のあった計画を取りまとめて、7月を目処にその内容を公表することとしている。

(7) 「工賃向上計画」の達成状況及び評価

ア 「工賃向上計画」については、各年度において前年度の実績を踏まえ、達成状況を点検・評価し、その結果に基づいて、「工賃向上計画」の見直し等所要の対策を実施することが必要であること。

なお、「工賃向上計画」の見直しがあった場合、各年度6月末までに厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長あて提出願いたい。

イ 「工賃向上計画」の毎年の実績把握

工賃の状況把握（報告）に当たっては、計画当初（平成27年4月時点）に工賃向上計画を作成した事業所の状況比較を基本とし、平成27年4月以降に工賃向上計画を作成した事業所や未作成の事業所とそれぞれ別に実績を集計・公表することとする。報告する工賃は、これまでの月額に加え時間額も併せて報告することとする。

また、(2)のウにより「工賃向上計画」の対象となった就労継続支援A型事業所、生活介護事業所、地域活動支援センターについても別に集計・公表することとする。

なお、工賃の算出方法については、平成19年4月2日障障発第0402001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「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」を参考にすること。

3 各事業所における取組

- (1) 就労継続支援B型事業所等の工賃向上については、これまでも各事業所において懸命に取り組まれてきたところであるが、障害者が地域において自立した生活を実現できるようにするため、工賃の更なる向上に取り組むことは重要な課題であり、事業所は利用者のこうした希望をかなえる取組を進めることが求められる。このため、すべての事業所の全職員が工賃向上のために主体的に取り組むことが何よりも重要であり、事業所責任者の強い意志に基づく強力なリーダーシップが不可欠であり、事業所の全職員、利用者及び家族に対して経営理念・運営方針を示し共有していく必要がある。したがって、各事業所においては、工賃水準向上に取り組んでいただくとともに、以下に定めるところにより、その実現に向けた「工賃向上計画」を特別な事情がない限り作成することとする。

(2) 基本的事項

ア 計画の作成時期

事業所は、平成27年5月末までに「工賃向上計画」を策定する。

イ 計画の対象期間

事業所の作成する「工賃向上計画」は、事業所の実情等を踏まえて対象期間を設定し作成するものとする。

具体的には、事業所の現状分析、対象期間の設定と当該期間で達成すべき目標工賃の設定、目標工賃達成のための年次計画の作成及び具体的取組の実施、目標工賃の達成状況の点検及び評価を行い、その結果に基づき、所要の見直し（工賃向上P.D.C.A. [plan, do, check, action] サイクルの確立）をしていくこととする。

ウ 計画の対象事業所

就労継続支援B型事業所

(※ なお、就労継続支援B型事業所を原則とするが、就労継続支援A型事業所、生活介護事業所、地域活動支援センターのうち、希望する事業所は「工賃向上計画」を作成する。)

(3) 「工賃向上計画」の作成

ア 「工賃向上計画」に盛り込む事項

(ア) 平成29年度までの各年度の目標工賃（月額又は時間額）

また、事業所及び利用者により、一日の利用時間、一月の利用時間、一月の利

用日数に違いがあることを考慮し、目標とする工賃については月額により算出する方法を基本とするが、時間額により算出する方法を事業所が選択することも可能とする。なお、月に数日しか利用しない方がいるなど利用形態が特徴的な事業所については、時間額により算出した工賃を目標とすることで、達成状況をより効果的に点検・評価することが可能ではないかと考える。

(イ) 平成29年度までの各年度に取り組む具体的方策

(ウ) その他の事項

イ 「工賃向上計画」の作成に当たっての留意事項

(ア) 事業所の現状分析

目標達成に向けた取組を進めるために、指導員等の取組のみでなく管理者が率先して取り組むことが重要であることから、管理者が取組の目標達成に向けた具体的な取組のプロセスを記載した工程表などを作成し、事業所の全職員、利用者及び家族に示し理解を得て進めることが更に必要である。その上で、目標工賃を達成するための年次予算計画を職員全体で検討する。

また、適切なアセスメントにより作成された個別支援計画に基づいた支援を通じて全ての利用者の就労に必要な知識及び能力の向上を図っていくことが重要であることから、利用者の就労意欲の向上と就労を通じた自立を一層促進するための課題の整理を行うこと。

(イ) 目標工賃の設定において勘案する事項

平成27年度から平成29年度までにおける目標工賃については、以下の項目を勘案して設定することが望ましい。また、取組状況の点検、評価に資するよう、各年度における目標工賃も設定することとする。

- a 各事業所の平成26年度の平均工賃実績
- b 地域の実情を踏まえ、障害年金と合算して、障害者が地域で自立した生活を実現できるため必要な収入
- c 地域の最低賃金や一般雇用されている障害者の賃金
- d 各都道府県の目標工賃

(ウ) 各年度に取り組む具体的方策

工賃向上計画には、各年度に取り組む具体的方策を盛り込むこと。

- a 目標工賃は、各事業所が取り組むことによって初めて達成されるものであり、管理者、職員、利用者が工賃水準向上に取り組む意義を十分理解し、価値観を共有できるよう、管理者の責任において、機会を捉えて事業所内の意識改革に取り組むこと。
- b 工賃向上を効果的に進める上で、民間企業の有するノウハウや技術を活用することが有効であると考えられることから、コンサルタントや企業OBを積極的に受け入れ、職員等の意識改革、商品開発や市場開拓、作業効率の向上につながる職場環境の改善、民間企業の経営感覚を身につける等を着実に進めること。
- c 同じ地域の事業所が共同して共同受注の仕組みを構築すること等、地域の事業者のネットワークによる事業も実施することも可能であること。

- d 工賃の向上に当たっては、産業界等の協力を得ながら進めることが重要であるため、地域の企業や商工会議所、商店街、労働関係者等との連携を検討すること。また、個別の企業への働きかけについても具体的に目標を掲げて取り組むことも検討すること。
- e 都道府県等が実施する研修会へ参加すること。
- f 市町村の取組を把握したうえで、市町村と連携して取り組むこと。

(4)「工賃向上計画」の報告

事業所が作成した「工賃向上計画」については、平成27年5月末日までに各都道府県あて提出願いたい。

また、「工賃向上計画」及び工賃実績については、できる限り、事業所のホームページ、広報紙を通じて、公表していただくことが望ましい。

(5)「工賃向上計画」の達成状況及び評価

「工賃向上計画」については、各年度において前年度の実績を踏まえ、達成状況を点検・評価し、その結果に基づいて、「工賃向上計画」の見直し等所要の対策を実施することが必要であること。

なお、「工賃向上計画」の見直しがあった場合、各年度5月末日までに各都道府県あて提出願いたい。

4 市町村における取組への協力依頼

地域で障害者を支える仕組みを構築することが重要であることから、市町村においても工賃向上への事業所の取組を積極的に支援されるよう協力を依頼する。

- (1) 市町村として支援する内容を検討するよう依頼する。
- (2) 市町村の取組内容について、都道府県へ報告を求める。
- (3) 市町村において、障害者優先調達推進法に基づく調達方針が策定され、当該方針に基づいた物品等の調達が行われるよう周知する。
- (4) 以下に示すような取組を市町村に働きかける。

【企業向】

- ・ 市町村の広報紙に事業所への発注を促進する記事を掲載する。
- ・ 地域の企業や商工会議所、商店街へ事業所への発注及び販売等の協力依頼文書を発出する。

【官公需向】

- ・ 市町村の事業所への発注について、各種計画に目標を定める。
- ・ 事業所への発注について、庁内へ周知文書を発出し、官公需の促進を図る。
- ・ 幹部会議、契約担当者会議を開催し、官公需への取組の周知徹底を図る。

【その他】

- ・ 庁舎等を活用した授産製品販売スペースの提供。

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)

【 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) 送迎加算	2
(3) 欠席時対応加算	3
(4) 食事提供体制加算	3
(5) 地域区分の見直し	4
2. 訪問サービス	4
(1) 居宅介護	4
(2) 重度訪問介護及び行動援護	7
(3) 行動援護	7
3. 生活介護、短期入所、施設入所支援	8
(1) 生活介護	8
(2) 短期入所	8
(3) 施設入所支援	9
4. 自立訓練（機能訓練・生活訓練）、共同生活援助	11
(1) 自立訓練	11
(2) 宿泊型自立訓練	12
(3) 共同生活援助（グループホーム）	12
5. 就労系サービス	16
(1) 就労移行支援	16
(2) 就労継続支援 A 型	18
(3) 就労継続支援 B 型	19
6. 相談支援	20
(1) 計画相談支援・障害児相談支援	20
(2) 地域移行支援	22
(3) 地域定着支援	23
7. 障害児支援	23
(1) 障害児通所支援	23
(2) 障害児入所支援	28

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

(加算等の届出)

問1 加算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、制度改正の影響により届出が間に合わなかった場合の特例はあるのか。また、「介護給付費等の算定に係る体制等状況一覧表」についても、特例の措置はあるのか。

(答)

- 平成27年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関わらず、届出が間に合わないといった場合については、平成27年4月中に届出が受理された場合に限り、4月1日に遡って、加算を算定できる取扱いとする。また、「介護給付費等の算定に係る体制等状況一覧表」を4月中に提出された場合も、4月1日に遡って適用する。

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。

※ 本特例は平成27年4月1日から施行される制度に関する事項に限定されるものであり、従来から継続して実施されているものについてはこの限りではない。

(2) 送迎加算

問2 送迎の範囲について、事業所と居宅以外に具体的にどこまで認められるのか。

(答)

- 事業所と居宅以外には、例えば事業所の最寄り駅や利用者の居宅の近隣に設定した集合場所等までの送迎が想定される。ただし、あくまで事業所と居宅間の送迎が原則のため、それ以外の場所への送迎については事前に利用者と合意のうえ、特定の場所を定めておく必要があり、利用者や事業所の都合により特定の場所以外への送迎を行う場合や、居宅まで送迎を行う必要がある利用者について居宅まで送迎を行わない場合には算定対象外となることに留意すること。

なお、事業所外で支援を行った場合であっても、事業所外の活動場所から居宅等への送迎も算定対象となる。

問3 厚生労働大臣が定める送迎については、「1回の送迎につき、平均10人以上（ただし、利用定員が20人未満の事業所にあつては、1回の送迎に

つき、平均的に定員の50/100以上)の利用者が利用し、かつ、週3回以上の送迎を実施している場合」としているが、具体的にどのように算定するのか。

(答)

○ 基本的な考え方は、以下のとおり。

	日	月	火	水	木	金	土
朝夕	1	2 12人 10人	3	4 10人 8人	5	6 10人 10人	7
朝夕	8	9 10人 10人	10	11 10人 10人	12	13 11人 9人	14
朝夕	15	16 10人 10人	17	18 11人 9人	19	20 10人 10人	21
朝夕	22	23 10人 8人	24	25 12人 10人	26	27 10人 10人	28
朝夕	29	30 10人 10人	31	→延べ 260人回			

→・1回(片道)の送迎人数が平均10人
・週3日以上実施

} 送迎加算(I)対象
↓

加算額：260人回×27単位＝7,020単位

(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36～38、問40-2、問40-3

(3) 欠席時対応加算

問4 日中活動系サービスについて、支給量として定められた日数には、サービスを欠席し、欠席時対応加算を算定した日も含めるのか。

(答)

○ 支給量として定められた日数には、実際に利用した日のみを含み、欠席時対応加算を算定した日については、利用日数に含めない取扱いとして差し支えない。

(4) 食事提供体制加算

問5 食事提供体制加算を算定していない事業所において、低所得者に対して食事の提供を行った場合、食事提供に要する費用のすべてを当該利用者

から徴収してもよい。

(答)

- 「食事の提供に要する費用、光熱水費及び居室の提供に要する費用に係る利用料等に関する指針」(平成18年厚生労働省告示第545号)に規定されているとおり、低所得者からは食材料費に相当する額のみ徴収することができる。

(5) 地域区分の見直し

問6 平成27年度障害福祉サービス等報酬改定の概要(平成27年2月12日障害福祉サービス等報酬改定検討チーム。以下「改定概要」という。)のP77に障害児支援の平成27年度の1単位単価が示されているが、この表の見方如何。

(答)

- 例えば現行の地域区分が「その他」で見直し後(平成30年度)の地域区分が「6級地」である場合、平成27年度の地域区分は「13級地(2%)」となる。

ただし、神奈川県二宮町、長野県塩尻市、京都府木津川市、大阪府岬町、福岡県新宮町については、当該地域の国家公務員の地域手当の支給割合が平成27年度は4%であることから、障害児支援の地域区分も「11級地(4%)」となることに留意すること。

問7 前回の改定では、旧児童デイサービスから児童発達支援等への移行に係る1単位単価については、障害福祉サービスの1単位単価と同様に経過措置が設けられているが、平成27年度以降の取扱い如何。

(答)

- 旧児童デイサービスから児童発達支援等に移行した場合も、他の児童発達支援等と同様に平成27年度の地域区分は計15区分となる。この場合、改定概要P78の対象地域の比較表について、「現行の障害児の地域区分」を「平成27年度に移行予定であった地域区分」と読み替えるものとする。

2. 訪問系サービス

(1) 居宅介護

(福祉専門職員等連携加算)

問8 福祉専門職員等連携加算については、どのような利用方法をイメージしているのか。

(答)

- 具体的な利用方法のイメージは以下のとおり。

なお、連携する社会福祉士等とは、当該利用者の状況を従前から把握している医療機関、障害福祉サービス事業所等の社会福祉士等とする。

例：居宅介護の利用を開始する者が入院していた精神科病院の精神保健福祉士と連携する場合

- ・ 居宅介護の利用開始に伴い、居宅介護事業所は、当該利用者が入院していた精神科病院の精神保健福祉士に対して、居宅介護計画作成への協力依頼を行う。
- ・ 依頼を受けた精神科病院の精神保健福祉士は、サービス提供責任者の訪問に同行し、居宅介護の利用者の日常生活能力と病状に伴う変化も含めたアセスメントを「アセスメント表」(※)等の作成を通して提供する。さらに、利用者との関係作りや障害特性、支援ニーズ等についても情報提供を行い、利用者の特性に応じた、より障害者の自立を促進する視点に立った居宅介護計画の作成に協力する。

※ 別紙「居宅介護計画を連携して作成するためのアセスメント表」を参照されたい。

居宅介護計画を連携して作成するためのアセスメント表（参考例）

別紙

利用者名		山田 花子		様		記入日		年 月 日			
居宅本人がアセスメントを求める理由						利用者					
自今では余り必要ないと思うが、相談支援専門員にヘルパー利用をすすめられたから。						山田 花子					
サービス提供責任者がアセスメントを求める理由						居宅介護 サービス提供責任者					
部屋が汚れているが、御本人はヘルパー利用の必要性を感じていらないようなので、御本人が入浴を拒否されているので。						霞ヶ関ヘルパーステーション 東 京子					
						福祉専門職員等（精神保健福祉士）					
						日比谷病院 千代田 幸子					
サービス提供計画		見立て		福祉専門職員等のアセスメント		話し合われたこと		サービス提供時間中に行うこと		サービス提供の際に心掛けて欲しいこと	
サービス提供責任者		御本人/サ責		福祉専門職員等		福祉専門職員等		福祉専門職員等		福祉専門職員等	
掃除・掃除機を掛ける		御本人		本人は、部屋がそれほど汚いとは思っていないため、掃除機をかける必要性を感じていない。しかしサ責はこのままだと本人及びヘルパーの健康に害があるため、掃除機をかけたいと希望している。さらに本人は物をどかして掃除機をかけるのが面倒臭いと思っている。		部屋が汚くても気にならないとのことだったが、掃除機をかけないと、ダニなどが繁殖して刺されることがあるとの話をした。また物がなければ、御自分で掃除機をかけられそうだと思うとのことだった。		●ヘルパーが物を移動させた後に、掃除機をかける。		○ヘルパーと声を掛けあいながら、物を移動させた所から掃除機をかけて下さい。	
掃除・ゴミをまとめる		御本人		ゴミの分別方法が分からないため、ゴミが捨てられず、どんどんゴミがたまってしまっている状況。本人はヘルパーにゴミを捨ててほしいと希望している。サ責としては、分別せずにゴミを出しても業者を持って行ってもらうのではと心配している。		入院前にゴミの分別をせずにゴミ出しをして、近隣の人から苦情を言われ嫌な思いをした過去があることを共有し、ゴミの分別を覚えて、ゴミ捨ての心配を減らす提案をした。		●分別が分からないゴミは、ヘルパーに確認してから、ゴミ袋に入れる。		○少しでも、分別の種類を不安に思った時にはヘルパーに質問して下さい。	
		サービス提供責任者						●ゴミ捨ての際、見守りつつ、分別が合いなかった場合には、「燃えるゴミ、燃やさないゴミ、資源ゴミ、缶・ビン」の分別を伝え、自分で捨ててもらう。		○ゴミの袋が重くならないように気を付けて下さい。（重くなると、違う袋にでも捨ててしまうことがあるため）	
								●ゴミを出す日を聞かれた場合は、ゴミを出せる曜日を伝える。また、紙に曜日を書いてセロテープでゴミ袋に貼り、ゴミ出しの日を忘れないように工夫する。		○生ゴミを捨てる際は、必ずコンビニの袋等にいったん捨ててから口を結ぶように練習して下さい。	
入浴		御本人		本人は自分が妊娠していると思っており、入浴すると流産するとの考えから入浴を拒否している。		妊娠している場合でも医学的には入浴はした方が良く、入浴で流産することはないことを医療機関から御本人に説明してもらい、御本人が納得した上で入浴のサポートを行う確認をした。		●体調が悪い時以外は入浴して、体を清潔に保ち、病気の予防をする。		○体調が急に悪くなり入浴ができない時は、せめて清拭や足浴、手浴を行い、清潔にして下さい。	
・体調確認 ・入浴の促し ・着脱の手伝い ・入浴介助 ・体をふく ・着脱の手伝い ・ドライヤー ・くしとのかす ・水分補給の声掛け		サービス提供責任者		また洗髪の際に、（リンスをたくさん使うと白髪が増える）という考えが浮かぶため、リンスにも拒否的である。				●入浴の介助。（洗髪、洗体、ドライヤー）		入浴で不安や混乱が起こらないように、以下の手順を守って下さい。	
				頼れた所に住んでいる家族が本人の入浴を希望している。				●体調が悪くて入浴できない時は、足浴や清拭の声掛けを行い、実行する。		○衣服の着脱は手早く行い、洗髪の際は顔にお湯がかからないようにタオルを渡し、顔に当ててもらう。また洗髪の際は、リンスの量を少なめにする。	
										○湯船には短時間でもよいので浸かってもらうようにする。	
										○洗えるところは自分で洗ってもらい、踵は石で擦り過ぎないように注意して見守る。	
										○脱衣所で体を拭く際は用意してある椅子に座ってもらう。	
										○ドライヤーは、冷風で乾かす。（冬の間に温風）	
										○クシでとかす際は手早く行う。	
										○すべて終わったら自室に戻ってもらい、冷蔵庫の中のポットのお茶を持って行き、飲んだことを確認してから、コップを下げ、洗って終了とする。	

(福祉専門職員等連携加算)

問9 福祉専門職員等連携加算については、相談支援事業所の社会福祉士等が利用者の心身の状況等の評価を共同して行った場合も加算の対象となるのか。

(答)

- 相談支援事業所の本来の業務となることから、算定対象外となる。

(2) 重度訪問介護及び行動援護

(行動障害支援連携加算及び行動障害支援指導連携加算)

問10 行動障害支援連携加算及び行動障害支援指導連携加算を算定し、行動援護から重度訪問介護に移行した者について、状態の悪化等により行動援護を再度利用し、状態が落ち着いたことから重度訪問介護に移行しようとする場合にも算定可能と考えてよいか。

(答)

- お見込みのとおり。

(3) 行動援護

(重度訪問介護の対象拡大)

問11 行動援護については、平成26年4月よりアセスメント等のために居宅内において行動援護を利用することが可能であるが、アセスメント以外でも居宅内で行動援護を利用することは可能か。

(答)

- 居宅内での行動援護が必要であるとサービス等利用計画などから確認できる場合には、必要な期間内において、居宅内での行動援護は利用可能である。

(行動援護従業者養成研修)

問12 行動援護従業者養成研修について、平成27年3月に旧カリキュラムにより開始し、受講期間を4月までと設定した場合に、4月分については新カリキュラムで受講することとなるのか。

(答)

- 3月中に旧カリキュラムで開始した場合、4月分は旧カリキュラムで実施することは可能である。

なお、平成27年4月以降に研修を行う場合は、新カリキュラムで行うこととなる。

3. 生活介護、短期入所、施設入所支援

(1) 生活介護

(医師未配置減算)

問13 生活介護における医師未配置の場合の取扱い如何。

(答)

- 医師未配置減算については、「看護師等による利用者の健康状態の把握や健康相談等が実施され、必要に応じて医療機関への通院等により対応することが可能な場合に限り、医師を配置しない取扱い」としているところである。

よって、それ以外の事業所については医師を必ず配置する必要がある、未配置の場合は指定基準を満たさないものとして指導や指定取消しの要件となる。

なお、医師を配置すべき事業所において医師を配置していない場合、人員欠如減算ではなく、医師未配置減算として 12 単位減算するものとして取り扱われたい。

(2) 短期入所

(重度障害者支援加算)

問14 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）修了者を事業所が配置していれば、実際に加算の対象となる強度行動障害を有する者を受け入れた日に支援を行っていなくても加算は算定できるのか。

(答)

- 実際に加算の対象となる者を受け入れて支援を行った日のみ算定可能である。

(単独型加算（18時間以上）)

問15 単独型加算における18時間以上の支援の評価について、具体的にどのような場合を想定しているのか。

(答)

- 当該加算は、短期入所事業所（単独型）の利用者が福祉型短期入所サービス費（Ⅱ）又は（Ⅳ）を算定する日において、利用者が日中活動を早く切り上げて戻ってきた場合等に、短期入所事業所における支援が長時間に渡る場合について一定の評価を行うものであって、当該利用者が短期入所事業所に18時間を超えて滞在している日について算定の対象となる。なお、支援時間については就寝時間も含めて差し支えない。

ただし、入所日、退所日、福祉型短期入所サービス費（Ⅰ）又は（Ⅲ）を

算定する日は、18 時間以上の支援に対する評価の対象外となることに留意すること。

(緊急短期入所体制確保加算)

問16 加算の算定に当たっては過去 3 月間の受入実績が求められていたが、今回の改定により、空床を確保している事業所については過去の受入実績に関係なく加算を算定できると考えてよいのか。

(答)

○ お見込みのとおり。

(緊急短期入所受入加算)

問17 居宅においてその介護を行う者の急病等の理由により受け入れた場合に算定できるとあるが、どの様な場合に算定できるのか。

(答)

○ やむを得ない理由により、急な利用を受け入れた場合に算定できるものであり、家族の旅行等で緊急性が認められない利用については、例え当日に連絡があった場合であっても算定の対象とはならない。

(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 60～問 65、問 65-2

(3) 施設入所支援

(重度障害者支援加算①)

問18 強度行動障害支援者養成研修（実践研修・基礎研修）修了者の配置と、指定基準上配置すべき職員との関係如何。

(答)

○ 体制の評価として配置すべき実践研修修了者については、サービス管理責任者が実践研修を修了し適切な支援計画シート等の作成を行う場合、指定基準上配置すべき職員に加えて配置する必要はない。

なお、この場合、サービス管理責任者の本来業務として、個別支援計画作成の一環として行うことになるので、常勤専従義務に反するものではないこと。

一方、個別の支援の評価として配置すべき基礎研修修了者については、指定基準及び生活介護の人員配置体制加算により配置される人員に加えて1日4時間程度配置する必要があり、その時間については、指定基準上配置すべき職員の常勤換算上の勤務時間等に含むことは出来ない。

また、必ずしも夜勤職員を配置する必要はなく、夕方や朝方等に支援を行

うことで足りること。

なお、視覚・聴覚言語障害者支援加算等、職員の追加配置を評価する他の加算により配置された職員についても同様であること。

(重度障害者支援加算②)

問19 支援計画シート等を作成する者と実際に支援を行う者は同一人であってもよいのか。

(答)

- 差し支えない。ただし、個別の支援の評価については、1日4時間程度の支援を行う者を配置する必要があり、支援計画シート等の作成に要する時間はその時間には含まれないこと。

(重度障害者支援加算③)

問20 体制加算を算定するためには、当該施設に入所している強度行動障害を有する者全員分の支援計画シート等を作成していなければならないのか。個別加算の対象となる入所者分のみでよいのか。

(答)

- 個別加算の対象となる入所者分のみで差し支えないが、加算本来の趣旨を踏まえると、強度行動障害を有する者の支援のため全員分の支援計画シート等を作成することが望ましい。

(重度障害者支援加算④)

問21 経過措置の提供を受ける際の研修受講計画については、いつまでに研修を修了する計画とすればよいのか。また、毎年提出する必要があるのか。

(答)

- 遅くとも、経過措置が終了する平成30年3月31日までに修了する計画と
する必要がある。
また、加算を算定するためには、変更の都度及び毎年度計画を提出する
必要がある。

(重度障害者支援加算⑤)

問22 加算の算定開始から90日以内の期間について、1日につき700単位を加算するとあるが、これは個別の支援を行った日についてのみ算定できる取扱いと考えてよいのか。

(答)

- お見込みのとおり。

(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 54、問 54-2

4. 自立訓練（機能訓練・生活訓練）、共同生活援助

(1) 自立訓練

(訪問による自立訓練①)

問 23 訪問による訓練のみを利用できる対象者は、引きこもりの者や精神科病院又は障害者支援施設等から地域移行して間もないために通所による訓練が困難な者に限られるのか。

(答)

- 通所による訓練が困難な者以外であっても、自宅の環境下で自らの設備を用いて訓練することが適当な場合も考えられることから、必ずしもご指摘の者に限定されるものではない。

(訪問による自立訓練②)

問 24 訪問による訓練のみの利用者についても、個別支援計画において、将来的な通所による訓練と訪問による訓練の両方についての目標や支援方針等について定める必要があるのか。

(答)

- 必ずしも通所による訓練の目標等を定める必要はない。ただし、身体的な障害等やむを得ない理由によって通所が困難な場合を除き、例えば、引きこもりの者であれば、引きこもりを助長することにならないよう、訪問による訓練のみではなく、必要に応じて、将来的に通所による訓練に結びつけるべきである。

(平成 21 年度障害福祉サービス報酬改定に係る Q&A VOL. 3 (平 21. 4. 30) 問 7-1 の一部改正)

(訪問による自立訓練③)

問 25 訪問による訓練のみを提供する指定自立訓練（機能訓練）事業所等又は指定自立訓練（生活訓練）事業所等の指定は可能か。

(答)

- 自立訓練は、主に利用者が事業所に日中通所して必要なサービス提供を受けるものであるため、訪問によるサービス提供しか実施しない事業所は想定されない。結果として訪問による訓練のみの利用しか提供されない場合があっても、事業所としては設備、人員等の基準を満たす必要がある。

(訪問による自立訓練④)

問 26 事業所に置くべき従業員の員数を算定する際の利用者の数には、通所による自立訓練の利用者数のほか、訪問による自立訓練のみの利用者数も含めるのか。

(答)

○ お見込みのとおり。

(訪問による自立訓練⑤)

問 27 ①同一日で異なる時間帯に、訪問による自立訓練と他の日中活動サービス又は通所による自立訓練を利用することは可能か。また、②同一日で異なる時間帯に、訪問による自立訓練と居宅介護を利用することは可能か。

(答)

○ ①については利用できない。②については利用可能である。

(訪問による自立訓練⑥)

問 28 同一日で異なる時間帯に、訪問による自立訓練を複数回算定することは可能か。

(答)

○ 同一日に訪問による自立訓練を複数回算定することはできない。

(2) 宿泊型自立訓練

(夜間支援等体制加算及び日中支援加算)

問 29 宿泊型自立訓練における夜間支援等体制加算及び日中支援加算の取扱いについては、基本的には共同生活援助における夜間支援等体制加算及び日中支援加算(Ⅱ)と同様の考え方により取り扱うのか。

(答)

○ お見込みのとおり。

(3) 共同生活援助(グループホーム)

(夜間支援等体制加算①)

問 30 ①1つの共同生活住居の中で利用者ごとに異なる加算(加算(Ⅰ)～(Ⅲ))を別々に算定することは可能か。

②また、1つの共同生活住居において、1月に加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかしか算定できないのか。1月の中でも日ごとに異なる夜間支援体制を確保するのであれば、日単位で加算(Ⅰ)～(Ⅲ)をそれぞれ算定することは可能か。

(答)

○ ①については算定できない。

②については、日単位で加算（Ⅰ）～（Ⅲ）をそれぞれ算定することが可能である。

（夜間支援等体制加算②）

問 31 1つの事業所において、同一日に加算（Ⅰ）又は加算（Ⅱ）を算定している共同生活住居がある場合、別の共同生活住居で加算（Ⅲ）を算定することは可能か。

（答）

○ 可能である。

（夜間支援等体制加算③）

問 32 夜間支援等体制加算（Ⅰ）及び夜間支援等体制加算（Ⅱ）の算定対象とならない共同生活住居の利用者の夜間の連絡体制・支援体制について、夜間支援等体制加算（Ⅰ）又は夜間支援等体制加算（Ⅱ）により評価されている共同生活住居の夜間支援従事者により確保している場合、夜間支援等体制加算（Ⅲ）を算定することは可能か。

（答）

○ 算定できない。

夜間支援等体制加算（Ⅲ）については、指定障害者支援施設の夜勤職員など別途の報酬等（宿泊型自立訓練の夜間支援等体制加算（Ⅲ）又は地域定着支援サービス費を除く。）で評価されている者により確保される連絡体制・支援体制は算定対象外としている。

（平成 26 年度障害福祉サービス等制度改正に関する Q & A（平 26. 4. 9）問 23 の一部改正）

（重度障害者支援加算①）

問 33 指定共同生活援助事業所における「重度障害者支援加算」については、重度障害者等包括支援の対象となる利用者についてのみ、加算が算定されるのか。

（答）

○ お見込みのとおり。

（平成 26 年度障害福祉サービス等制度改正に関する Q & A（平 26. 4. 9）問 44 の一部改正）

（重度障害者支援加算②）

問 34 算定対象となる施設の要件の中で、一部の職員に対し一定の研修を修了することが求められている（研修要件）が、一定期間経過措置が設けられ、実際に研修を修了していなくても、事業所が従業者に研修を受講させる計画を作成し、都道府県知事に提出すれば当該部分の要件を満たすとみなされることとされている。

この経過措置について、①計画は毎年度提出するのか。②研修の受講予

定月は、その年度中であればいつでもよい。③加算を算定できるのは、計画の提出月以降か、研修の受講予定月以降か。

(答)

- ①毎年度加算を算定する場合、年度ごとに計画を作成し提出する必要がある。計画に定める研修の受講予定月は当該年度中の月に限ることとし、例えば、平成 27 年度に提出する計画において平成 28 年度に研修を受講させるといったことはできない。
- ②当該年度中であれば特に制限はない。
- ③計画の提出予定月以降である。このため、受講予定月以前の月であっても当該年度内であれば計画の提出月以降は加算を算定できる。

(重度障害者支援加算③)

問 35 研修修了の要件において、例えば、喀痰吸引等研修（第 2 号）修了者である生活支援員が 1 名いる場合、「①サービス管理責任者又は生活支援員のうち 1 名以上が強度行動障害支援者養成研修（実践研修）修了者又は喀痰吸引等研修（第 2 号）修了者であること」を満たすだけでなく、「②生活支援員のうち 20%以上が強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）修了者又は喀痰吸引等研修（第 3 号）修了者であること」において当該者を 20%の中の 1 名としてカウントしてよい。

(答)

- 当該職員が上記①及び②両方の要件を満たす者であれば、①、②それぞれの要件においてカウントして差し支えない。

【例】

生活支援員が 10 名の事業所の場合： $10 \text{ 名} \times 20\% = 2 \text{ 名}$

よって、①を満たす生活支援員 1 名のほか、別に②を満たす者が 1 名いれば要件を満たす。

(重度障害者支援加算④)

問 36 研修修了の要件において、平成 29 年度については「生活支援員のうち 10%以上が強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）等の修了者であり、かつ、他の 10%以上に強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）等を受講させる計画を作成していること」とされているが、例えば、生活支援員として従事する従業者が 13 名いる事業所の場合、 $13 \text{ 名} \times 10\% = 1.3 \text{ 名} \rightarrow 2 \text{ 名以上}$ となるため、研修修了者が 2 名、受講計画を作成する者が 2 名、計 4 名の従業者について研修要件を満たさなければならないのか。 $13 \text{ 名} \times 20\% = 2.6 \text{ 名} \rightarrow 3 \text{ 名以上}$ となるため、いずれかの組み合わせで 3 名の従業者について研修要件を満たせばよいのか。

(答)

- 生活支援員の 10%で2回算出した人数の合計が生活支援員の 20%で算出した人数を超える場合は、生活支援員の 20%で算出した人数について研修要件を満たせばよい。その際、20%で算出した人数を研修修了者と受講計画を作成する者で2分の1ずつ按分し、1名の端数が出た場合は研修修了者又は受講計画を作成する者のいずれかに含める。

よって、「研修修了者が1名、受講計画を作成する者が2名」又は「研修修了者が2名、受講計画を作成する者が1名」いれば要件を満たす。

(重度障害者支援加算⑤)

問 37 研修を修了した生活支援員が支援を行っていない日であっても、事業所として要件を満たしていれば加算の算定は可能か。

(答)

- 可能である。

(重度障害者支援加算⑥)

問 38 加算を算定するに当たって、支援計画シート等はどのような場合に作成しなければならないのか。

(答)

- サービス管理責任者又は生活支援員のうち強度行動障害支援者養成研修（実践研修）修了者が1名以上配置され、かつ、当該事業所の利用者のうち当該加算の対象となる行動障害を有する者がいる場合に、当該者について支援計画シート等を作成することとなる。

よって、強度行動障害支援者養成研修（実践研修）修了者がいない場合や重度障害者支援加算の対象となる行動障害を有する者がいない場合には、支援計画シート等を作成しなくても加算の算定は可能である。

(重度障害者支援加算及び日中支援加算)

問 39 重度障害者支援加算及び日中支援加算の算定対象について、「指定障害福祉サービス基準附則第18条の2第1項又は第2項の適用を受ける利用者（個人単位で居宅介護等を利用する者）については、この加算を算定することができない。」とされているが、当該者が居宅介護等を利用しない日についても加算を算定することはできないのか。

(答)

- 居宅介護等を利用しない日であれば算定可能である。

(体験利用)

問 40 グループホームの体験入居について、人員基準はどのように考えればよいのか。体験入居者以外の人員に対して基準を満たしていればよいのか。利用者及び体験入居者の合計人数に対して基準を満たす必要があるか。体

験入居者専属の人員を配置しなければならないのか。

(答)

- 体験利用者も含めて、一体的に配置数を算定する。

(平成 21 年度障害福祉サービス報酬改定に係る Q & A (平 21. 3. 12) 問 15-6 の一部改正)

(地域移行支援型ホーム)

問 41 ①指定特定相談支援事業者は、地域移行支援型ホームと同一敷地内にある病院の関係者と特別な関係にはないものとされているが、具体的にどのような場合が特別な関係に該当するのか。②また、同一敷地内にある病院を運営する法人とは別法人が地域移行支援型ホームを運営する場合で、当該病院と当該ホームが特別な関係にあり、かつ、指定特定相談支援事業者が当該ホームと特別な関係にある場合は、どのように取り扱うのか。

(答)

- ①については、例えば、指定特定相談支援事業者と病院とで、開設者が同一である場合、代表者が同一である場合などが想定される。②については、ご指摘のような場合、指定特定相談支援事業者が当該ホームだけでなく当該病院とも特別な関係にあるものとみなし、当該指定特定相談支援事業者によるサービス等利用計画案の作成は認められない。

(地域移行支援型ホームに係る Q & A (平 27. 2. 20) 問 7 の一部改正)

(今回の改定に伴い、以下の Q & A について削除)

平成26年度障害福祉サービス等制度改正に関する Q & A (平26. 4. 9) 問16

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73

平成 21 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A VOL. 1 (平 21. 3. 12) 問 15-6

平成 21 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A VOL. 3 (平 21. 4. 30) 問 10-1、問 10-6、問 10-9、
問 10-10

介護給付費等の算定に関する Q & A VOL. 2 (平 19. 2. 16) 問 2、問 3

介護給付費等の算定に関する Q & A VOL. 1 (平 18. 11. 13) 問 3、問 9

5. 就労系サービス

(1) 就労移行支援

(就労定着支援体制加算①)

問42 就労定着支援体制加算の具体的な算定方法如何。

(答)

- 就労定着支援体制加算は、加算を算定しようとする年度の前年度において、当該前年度の利用定員のうち、就労定着期間が6月以上12月未満、12月以上24月未満又は24月以上36月未満の者の占める割合が、それぞれ一定以上の場合に算定するものである。

【例】 前年度の利用定員が30人の就労移行支援事業所において、6月以上12月未満の就労定着者が11人、12月以上24月未満の就労定着者が7人、24月以上36月未満の就労定着者が6人の場合

① $11人 \div 30人(前年度の利用定員) \times 100\% \div 37\%$ (少数点以下四捨五入)
よって、6月以上12月未満の定着者が占める割合は37%となり、102単位の加算となる。

② $7人 \div 30人(前年度の利用定員) \times 100\% \div 23\%$ (少数点以下四捨五入)
よって、12月以上24月未満の定着者が占める割合は23%となり、41単位の加算となる。

③ $6人 \div 30人(前年度の利用定員) \times 100\% = 20\%$
よって、24月以上36月未満の定着者が占める割合は20%となり、34単位の加算となる。

以上のことから、就労定着支援体制加算として算定できるのは、
①102単位 (37%) + ②41単位 (23%) + ③34単位 (20%) = 177単位
となり、1日につき利用者1人当たり177単位が加算される。

(就労定着支援体制加算②)

問43 年度途中で利用定員の変更があった場合はどう取り扱うのか。

(答)

- 定員を年度途中に変更した場合、各月の利用定員を足して得た数を12で除して得た数を利用定員とする。例えば、利用定員が20人の事業所において、前年度の7月から利用定員を25人に変更した場合、
 $(20人(4月) + 20人(5月) + 20人(6月) + 25人(7月) + 25人(8月) + 25人(9月) + 25人(10月) + 25人(11月) + 25人(12月) + 25人(1月) + 25人(2月) + 25人(3月)) \div 12ヶ月 \div 24人$ (小数点以下四捨五入)
となり、加算を算定する際に用いる利用定員は24人となる。

(就労定着支援体制加算③)

問44 前年度に、6月を経過する日と12月を経過する日の両日がある者については、就労定着期間が6月以上12月未満及び12月以上24月未満の両期間の定着者としてカウントしてよいのか。

(答)

- お見込みのとおり。
加算を算定しようとする前年度において、企業等に就職した後、6月を経過する日及び12月を経過する日の両日がある場合、当該加算では6月を経過した日及び12月を経過した日までの定着支援を評価することから、当該定着者について両期間の就労定着者の割合の算出に含めて差し支えない。

【例】 平成 27 年 12 月 1 日に就職し、平成 28 年 6 月 1 日（6 月経過日）及び 12 月 1 日（12 月経過日）の両日において就労継続している者の場合、翌年度に就労定着支援体制加算を算定する際の前年度の実績としては、就労定着期間が 6 月以上 12 月未満及び 12 月以上 24 月未満の就労定着者として取り扱う。

（就労定着支援体制加算④）

問45 就労移行支援を経て就職し、6 月経過前に転職した利用者が、転職先の企業等での就労期間も含めて 6 月以上就労継続した場合、就労定着者としてカウントすることができるのか。

（答）

- 当該加算は、就労移行支援を経て就職した先の企業等における就労定着に向けた事業所の支援を評価するためのものであることから、転職後に 6 月経過した場合でも加算の対象とはならない。

（就労定着支援体制加算⑤）

問46 休職期間中については雇用が継続している状態であることから、就労継続期間に含めてもよいか。

（答）

- お見込みのとおり。

（就労定着支援体制加算⑥）

問47 就労先が就労継続支援A型事業所の場合は就労定着者に含めないこととしているが、当該事業所の雇用契約締結利用者としてではなく、同一法人が運営する事業所の介護スタッフや事務員等の職員として雇用される場合は就職者として認められるか。

（答）

- お見込みのとおり。

（今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除）

平成 21 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A VOL. 1（平 21. 3. 12）問 10-1

平成 21 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A VOL. 2（平 21. 4. 1）問 8-1

平成 21 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A VOL. 3-1（平 21. 5. 11）1 就労移行支援 問 1～問 3
障害福祉サービスに係る Q & A（指定基準・報酬関係）VOL. 2（平 19. 12. 19）問 13

（2）就労継続支援A型

（短時間利用減算）

問48 就労継続支援A型の短時間利用者における減算について、過去3月間の延

べ利用時間を延べ人数で除するとあるが、ここでいう利用時間とは、雇用契約に基づく労働時間ということか。

(答)

- 利用時間は、雇用契約に基づく労働時間だけでなく、休憩時間や昼食時間、サービス管理責任者等との面談に要する時間等を含む。
ただし、有給休暇の取得や遅刻・早退などによりサービス利用のない時間、送迎に要する時間等は含まない。

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)

平成21年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A VOL. 3-1 (平21.5.11) 2 就労継続支援A型 問2

(3) 就労継続支援B型

(目標工賃達成加算①)

問49 目標工賃達成加算に新たに追加された要件として、「前年度の工賃実績が前々年度の工賃実績を超えていること」とされているが、過去2年度の工賃実績がない事業所においては当該加算を算定できないということか(事業開始年度の翌々年度からでないと当該加算は算定できないのか)。

(答)

- お見込みのとおり。

(目標工賃達成加算②)

問50 「個別の事業所にとって特別な事情により工賃実績が大幅に増加した場合」とは、どのような場合か。

(答)

- 例えば、国民体育大会やねりんピックなどの開催地となり、事業所が提供している物品等に対する需要が通常の年よりも増加した場合等が考えられる。なお、定期的に行われているイベントの開催によるものは該当しない。

(目標工賃達成加算③)

問51 目標工賃達成加算及び目標工賃達成指導員配置加算では、工賃向上計画の作成が要件となっている一方で、「工賃向上計画」を推進するための基本的な指針においては、事業所における工賃向上計画作成期限は平成27年5月末までとなっているが、平成27年5月末までに計画を策定した事業所の場合、さかのぼって平成27年4月分から加算の算定が可能と考えてよいか。

(答)

- お見込みのとおり。
平成27年5月末までに当該計画を策定し、都道府県に提出した事業所につ

いては、遡って4月から算定しても差し支えない。

ただし、6月以降に当該計画を策定し都道府県に提出した事業所については、提出のあった月からの算定となる。

(就労継続支援B型の対象者)

問52 平成27年度から、特別支援学校卒業者等が就労継続支援B型を利用するに当たっては、就労移行支援事業所によるアセスメントを受けることとされているが、障害者の通える範囲に就労移行支援事業所がないなど、就労移行支援事業所によるアセスメントが困難な場合にはどのように対応するのか。

(答)

- 就労継続支援B型の利用を希望する障害者が通える範囲に就労移行支援事業所がない場合、就労移行支援事業所による施設外支援を活用し、障害者が通っている特別支援学校等でアセスメントを実施することが可能である。

また、就労移行支援事業所によるアセスメントが困難な場合、障害者就業・生活支援センターによるアセスメントを受けた場合には、就労継続支援B型の利用が可能である。

(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84

障害福祉サービスに係るQ&A (指定基準・報酬関係) (平19.12.19) 問14

6. 相談支援

(1) 計画相談支援・障害児相談支援

(特定事業所加算①)

問53 特定事業所加算の算定要件にある常勤の相談支援専門員の考え方如何。

(答)

- 「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の事業等の人員、設備及び運営に関する基準について」(平成18年12月6日 障発1206001) 第二の2の(3)の規定に準じた取扱いとする。

(特定事業所加算②)

問54 相談支援給付費の特定事業所加算を取得した事業所は、毎月、「所定の記録」を策定しなければならないこととされているが、その様式は示されるのか。

(答)

- 次の標準様式に従い、毎月作成し、5年間保存しなければならない。

計画相談支援・障害児相談支援における特定事業所加算に係る基準の遵守状況に関する記録
(保存用)〔標準様式〕

平成 年 月サービス提供分

区 分	1 新規	2 継続	3 廃止
-----	------	------	------

1 相談支援専門員(常勤・専従)の状況

相談支援 専門員数	人	内 訳	常勤	専従	人	非常勤	専従	人
				兼務	人		兼務	人

※ 相談支援従事者初任者研修の修了証を添付すること。

相談支援専門員(現任研修修了者)の状況

相談支援専門員氏名	
-----------	--

※ 相談支援従事者現任研修の修了証を添付すること。

2 定期的な会議の開催

利用者に関する情報又はサービス提供に当たっての留意事項に係る伝達等を目的とした会議を概ね週1回以上開催している。 ※「有」の場合には、開催記録を添付すること。					有・無					
開催日	①	日	②	日	③	日	④	日	⑤	日

3 24時間連絡体制の確保

24時間常時連絡できる体制を確保し、かつ、必要に応じて利用者等の相談に対応する体制を確保している。					有	・	無
具体的な方法							

※ 「有」の場合には、具体的な体制を示した書類の添付でも可とする。

4 研修の実施

当該相談支援事業所の新規に採用した全ての相談支援専門員に対し、現任研修を修了した相談支援専門員の同行による研修を実施している。					有	・	無
---	--	--	--	--	---	---	---

※ 「有」の場合には、研修の実施計画及び実施状況を示した書面を添付すること。

5 基幹相談支援センター等との連携について

(基幹相談支援センター等から支援が困難な利用者の紹介があった場合)当該利用者に計画相談支援(障害児相談支援)の提供を開始した。					有	・	無
					(開始件数 : 件)		
(基幹相談支援センター等が開催する事例検討会等がある場合)当該事例検討会等に参加した。					[有 ・ 無]		
					参加年月日 : 主催団体名 :		

(特定事業所加算③)

問55 特定事業所加算における相談支援従事者現任研修を修了した相談支援専門員の具体的な取扱いについて示されたい。

(答)

- 相談支援従事者現任研修を修了した相談支援専門員の取扱いについては、各月の前月の末日時点で研修を修了している者とし、修了証の写しにより受講の事実を確認するものとする。

(特定事業所加算④)

問56 特定事業所加算の要件にある基幹相談支援センター等とは基幹相談支援センター以外に何が想定されるのか。

(答)

- (自立支援) 協議会や委託相談支援事業所を想定している。
なお、当該月に支援困難ケースの紹介実績がない場合でも、加算の算定は可能である。

(2) 地域移行支援

(退院・退所月加算)

問 57 地域相談支援給付決定障害者が、退院又は退所後に他の社会福祉施設等に入所する場合は、「退院・退所月加算」の算定対象外となっているが、ここでいう「他の社会福祉施設等」は、具体的に何が想定されるのか。

(答)

- 社会福祉法第 62 条第 1 項に規定する「社会福祉施設」のほか、介護保険施設、病院、診療所、宿泊型自立訓練事業所、地域移行支援型ホームを想定している。

(地域相談支援に関するQ&A (平 25. 2. 25) 問 4 の一部改正)

(体験宿泊)

問 58 地域相談支援給付決定者がグループホームでの体験宿泊を希望した場合、地域移行支援の「体験宿泊加算」とグループホームの「共同生活援助サービス費 (Ⅳ)」(又は「外部サービス利用型共同生活援助サービス費 (Ⅴ)」) のいずれを算定するのか。

(答)

- 利用者が体験宿泊を行う目的により異なる。例えば、指定地域移行支援事業者が、単身での生活を希望している者に対し、グループホームとしてのサービスではなく単にグループホームの居室を活用して体験的な宿泊支援を提供した場合は地域移行支援の「体験宿泊加算」を算定する。

また、指定共同生活援助事業者（又は外部サービス利用型指定共同生活援助事業者。以下同じ。）が、グループホームへの入居を希望している者に対し、指定共同生活援助の支給決定を受けた後、体験的に指定共同生活援助を提供した場合は「共同生活援助サービス費（Ⅳ）」（又は「外部サービス利用型共同生活援助サービス費（Ⅴ）」）を算定する。

（今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除）
地域相談支援に係るQ&A（平25.2.25）問3

（３）地域定着支援

（地域定着支援の利用者）

問59 居宅において家族と同居している障害者のうち、当該家族等が障害、疾病等のため緊急時の支援が見込めない状況にある者も利用対象となるが、「障害、疾病等」の「等」とは具体的に何が想定されるのか。

（答）

- 例えば、家族等が高齢であったり就労している場合や、利用者の障害特性に起因した理由により家族等に対して他害行為を行うなど、当該利用者への緊急時の支援が困難な場合が想定される。

7. 障害児支援

（１）障害児通所支援

（児童指導員等配置加算）

問60 留意事項通知2の（１）の①の（五の二）においては、児童発達支援給付費の算定に必要となる従業者の員数のうち、1以上が児童指導員等であることとされているが、この「1以上」とは「1人」を配置すればよいのか。

（答）

- 支援の時間帯を通じて1人以上を配置しているものとして都道府県知事に届け出た場合に算定することができる。

（指導員加配加算）

問61 「児童指導員等を配置する場合」の算定要件は何か。

（答）

- 指導員加配加算の「児童指導員等を配置する場合」は、
 - ① 児童指導員等配置加算を算定していること

- ② 人員配置基準上必要となる員数に加え、児童指導員、保育士又は指導員が常勤換算による算定で1人以上配置されていること
- ③ 児童指導員、保育士又は強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）修了者が、児童指導員等配置加算の算定に必要なとなる職員を含め、常勤換算による算定で2人以上となっていること
- の全ての要件を満たす場合に算定可能である。

（事業所内相談支援加算）

問62 障害児は同席せずにその保護者に対してのみ相談支援を実施した場合には算定できるのか。

（答）

- 原則として、障害児及びその家族等に対する相談支援を実施する必要があるが、障害児本人が同席することでその家族等に対して必要な相談支援が実施できない等の理由がある場合には、障害児が一時的に離席している場合であっても算定することとして差し支えない。

（送迎加算）

問63 「重症心身障害児に対して行う場合」は、主として重症心身障害児以外を通わせる児童発達支援センターにおいても算定できるのか。

（答）

- 「重症心身障害児に対して行う場合」は、基本報酬において評価している送迎に係る経費に加え、送迎に当たり特に手厚い体制について評価するものである。

このため、児童発達支援センター又はそれ以外の児童発達支援事業所のいずれの場合であっても、重症心身障害児の基本報酬を算定している場合であって、送迎の際に、運転手に加え、指定基準上の職員（直接支援の業務に従事する者に限る。指定発達支援医療機関にあっては、指定発達支援医療機関の直接支援の業務に従事する者に限る。）を配置しているものとして届け出た場合に算定できる。

（延長支援の実施）

問64 留意事項通知2の（1）の⑮において、保育所等の子育て支援に係る一般施策での受入先が不足している等のやむを得ない理由により延長した支援が必要な場合には、障害児支援利用計画にその旨が記載されていることとする要件の明確化が行われたが、通所給付決定保護者から求められた場合、必ず延長支援を行わなければならないのか。

（答）

- 延長支援を実施するかについては、各事業所の判断として差し支えない。

(延長支援加算①)

問65 算定要件にある「やむを得ない理由」とは具体的に何が想定されるのか。

(答)

- 例えば、次の場合が想定される。
 - ① 保育所等の子育て支援に係る一般施策において当該障害児を受け入れることができない場合
 - ② 保育所等を利用している場合であっても、児童発達支援等の利用が必要である場合（併行利用の場合）

(延長支援加算②)

問66 「やむを得ない理由」を記載する障害児支援利用計画は、指定障害児相談支援事業者が作成したものに限られるのか。

(答)

- 原則として、指定障害児相談支援事業者が作成する障害児支援利用計画に「やむを得ない理由」を記載している場合に算定できる。
しかしながら、障害児支援利用計画の策定状況等も勘案し、当分の間のやむを得ない対応として、セルフプランの場合であっても算定が可能な取扱いとする。
なお、指定障害児相談支援事業所が作成する場合であっても、改定の施行直後で、やむを得ない理由が記載されていない場合には、次の通所給付決定がなされるまでの間は、柔軟に取り扱って差し支えない。

(関係機関連携加算)

問67 会議の開催については、学校や障害児相談支援事業所等の別機関が実施するものに参加した場合であっても、要件を満たすこととしてよいのか。

(答)

- 学校等の別機関が実施する会議の参加をもって、会議を開催したものとして取り扱うことはできないが、会議の場所は問わないものであり、学校等の会議を活用して、別時間帯に別途会議を設ける等の場合は要件を満たすこととして差し支えない。

(訪問支援員特別加算)

問68 平成23年以前の改正前児童福祉法に基づく旧知的障害児施設における勤務年数も算定要件の実務経験に含めてよいのか。

(答)

- 「これに準ずる施設」として勤務年数に含めることとして差し支えない。

問69 放課後等デイサービスの基本報酬における休業日とは何を指すのか。

(答)

○ 具体的には以下のことを指す。

- ・ 学校教育法施行規則第 61 条及び第 62 条の規定に基づく休業日（公立学校においては、国民の祝日、日曜日及び土曜日、教育委員会が定める日、私立学校においては、当該学校の学則で定める日）
- ・ 学校教育法施行規則第 63 条等の規定に基づく授業が行われない日（例えば、台風等により臨時休校となる日）又は臨時休校の日（例えば、インフルエンザ等により臨時休校の日）

なお、学校が休業日ではない日に、放課後等デイサービスを午前から利用した場合であっても、休業日の取扱いとはしない。

（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 87 の一部改正）

問70 児童発達支援管理責任者専任加算、延長支援加算及び開所時間減算、並びに送迎加算の適用はどうなるのか。

(答)

○ 加算の対象となるサービス分類については、下記の表のとおり。

（別紙）加算適用表

	児童発達支援給付費					放課後等デイサービス給付費			
	センター			センター以外		授業終了後		休業日	
障害の種類	難聴児及び重症児以外	難聴児	重症児	重症児以外	重症児	重症児以外	重症児	重症児以外	重症児
送迎	基本報酬で評価		基本報酬で評価 ※上乗せ加算あり	加算の対象	基本報酬で評価 ※上乗せ加算あり	加算の対象	基本報酬で評価 ※上乗せ加算あり	加算の対象	基本報酬で評価 ※上乗せ加算あり
児童発達支援管理責任者	加算の対象					加算の対象			
開所時間減算	減算の対象					減算の対象外		減算の対象	
延長支援加算	加算の対象					加算の対象			

（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 100 の一部改正）

（開所時間減算①）

問71 開所時間減算の対象となる「6 時間」はどのように判断するのか。

(答)

○ 運営規程に定める営業時間が 6 時間未満の場合に減算の対象となる。

運営規程に定める営業時間とは、事業所に職員を配置し、児童を受け入れる体制を整えている時間であって、送迎のみを行っている時間は含まれないものであり、営業時間が 6 時間以上であれば、結果としてすべての児童の利用時間が 6 時間未満であっても減算の対象とはならない。

【例】

- ・ 児童発達支援の営業時間を午前（9時～12時）、午後（13時～16時）とクラス分けしている場合
 - 営業時間を①9時～12時、②13時～16時のように分けている場合であっても、営業時間は6時間であり、減算の対象とならない。
- ・ 平日に児童発達支援と放課後等デイサービスの多機能型事業所において、児童発達支援の営業時間を午前（9時～12時）、放課後等デイサービスの営業時間を午後（13時～16時）としている場合
 - 多機能型の特例による場合には、営業時間も合算して判断するため、減算の対象とならない。多機能型の特例によらない場合には、児童発達支援は営業時間が4時間未満のため減算の対象となるが、放課後等デイサービスについては、減算の対象とならない。

なお、「児童を受け入れる体制」とは、原則として受入可能な児童の数に応じた人員配置基準を満たすことをいうものであるが、サービス提供時間を確保するために合理的な方法によって行う送迎の際に、直接処遇職員が添乗することにより、当該時間帯の前後に勤務していない直接処遇職員を新たに配置しない限り、人員配置基準を満たさないものの、少なくとも直接処遇職員が1人以上は事業所に配置されている場合は、「児童を受け入れる体制」として差し支えない。

また、重症心身障害児の送迎を行う場合で、今回新たに拡充された送迎加算を算定する場合にあっては、加算により添乗する職員1人分を評価していることから、当該職員が送迎の際に添乗することにより人員配置基準を満たさない場合は、上記例外的取扱いには当たらないものであるが、送迎のみを行う時間帯については基本報酬で評価していないことから、算定して差し支えない。（完全に営業時間内に行われる送迎については、送迎加算は算定できない。）

（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105の一部改正）

（開所時間減算②）

問72 開所時間減算の対象には、加算は含まれるのか。

（答）

- 減算は、基本報酬についてのみ行われる。

ただし、児童指導員等配置加算を算定している場合には、基本報酬に当該加算を合算した単位数について行う。

（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106の一部改正）

（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 VOL.1（平24.8.31）問108

(2) 障害児入所支援

(重度障害児支援加算)

問73 強度行動障害支援者養成研修（実践研修）を修了した者が支援計画シート等を作成し、自ら直接支援を行う場合、強度行動障害に係る加算（11単位）は算定できるのか。

(答)

- 支援計画シート等を作成する者と直接支援を行う者は同一人であっても差し支えない。

ただし、強度行動障害支援者養成研修（実践研修）を修了した者が児童発達支援管理責任者である場合については、そもそも児童発達支援管理責任者は業務に支障がない範囲においてのみ直接支援の提供が認められるものであることから、支援計画シート等に基づき自ら直接支援を行うことは想定していない。

なお、実践研修修了者が行う支援計画シート等の作成については、個別支援計画作成の一環として行うことになるため、常勤専従義務に反するものではない。

(強度行動障害児特別支援加算)

問74 新たに要件とされた強度行動障害支援者養成研修については、3年間の経過措置が設けられたが、研修を受講させる計画の提出以前に加算の算定はできるのか。

(答)

- 研修を受講させる計画の提出月以降に算定できる。

なお、毎年度加算を算定する場合、年度ごとに計画を作成し提出する必要がある。計画に定める研修の受講月は当該年度中の月に限ることとし、例えば、平成27年度に提出する計画において平成28年度に研修を受講させるといったことはできない。

(有期有目的入所①)

問75 入所給付決定を90日とされた場合で、91日目以降退所することなく引き続き入所する必要がある場合には、どの基本報酬を算定するのか。

(答)

- 「有期有目的の支援の場合」であって、入所給付決定の有効期間終了後も退所することなく引き続き入所する必要がある場合は、当該入所が継続しているものとして有期有目的の支援の場合の基本報酬を算定することとし、入所日数については、当初の入所日を起算点として入所日数に応じた基本報酬

を算定する。

例えば、90 日の有期有目的の支援の場合で 91 日目以降も引き続き入所する場合、新たに入所給付決定が行われることとなるが、91 日目は、報酬上「91 日目以降 180 日目まで」の基本報酬を算定し、さらに 180 日を超える場合には、「181 日目以降」の基本報酬を算定する。

(有期有目的入所②)

問76 有期有目的の支援の場合の基本報酬を算定している場合、地域移行加算は算定できるのか。

(答)

- 「有期有目的の支援の場合」の基本報酬については、退所後の関係機関との連携等も含めて評価していることから、入所中の地域移行加算は算定できないが、退所後の地域移行加算は算定できる。ただし、有期有目的の支援の場合に限らず、退所後に他の社会福祉施設等に入所する場合は入所中又は退所後に限らず算定できない。

障害者の地域区分について

地域区分の見直しによる障害福祉サービス報酬1単位単価の見直し

【見直し後の1単位単価】【見直し前（平成23年度まで）と見直し後（平成27年度以降）】

<見直し前（平成23年度まで）> 5区分

<見直し後（平成27年度以降）＞ 7区分

	特別区	特甲地	甲地	乙地	丙地
	12%	10%	6%	3%	0%
居宅介護	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
重度訪問介護	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
同行援護	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
行動援護	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
療養介護	10円				
生活介護	10.73円	10.61円	10.36円	10.18円	10円
短期入所	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
重度障害者等包括支援	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
施設入所支援	10.79円	10.66円	10.40円	10.20円	10円
自立訓練（機能訓練）	10.70円	10.59円	10.35円	10.18円	10円
自立訓練（生活訓練）	10.70円	10.59円	10.35円	10.18円	10円
就労移行支援	10.71円	10.59円	10.35円	10.18円	10円
就労継続支援A型	10.68円	10.57円	10.34円	10.17円	10円
就労継続支援B型	10.68円	10.57円	10.34円	10.17円	10円
共同生活援助	10.97円	10.80円	10.48円	10.23円	10円



	1級地	2級地	3級地	4級地	5級地	6級地	その他
	18%	15%	12%	10%	6%	3%	0%
居宅介護	11.08円	10.90円	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
重度訪問介護	11.08円	10.90円	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
同行援護	11.08円	10.90円	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
行動援護	11.08円	10.90円	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
療養介護	10円						
生活介護	11.10円	10.92円	10.73円	10.61円	10.37円	10.18円	10円
短期入所	11.08円	10.90円	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
重度障害者等包括支援	11.08円	10.90円	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
施設入所支援	11.19円	10.99円	10.79円	10.66円	10.40円	10.20円	10円
自立訓練（機能訓練）	11.06円	10.89円	10.71円	10.59円	10.35円	10.18円	10円
自立訓練（生活訓練）	11.06円	10.89円	10.71円	10.59円	10.35円	10.18円	10円
就労移行支援	11.06円	10.89円	10.71円	10.59円	10.35円	10.18円	10円
就労継続支援A型	11.03円	10.86円	10.68円	10.57円	10.34円	10.17円	10円
就労継続支援B型	11.03円	10.86円	10.68円	10.57円	10.34円	10.17円	10円
共同生活援助	11.44円	11.20円	10.96円	10.80円	10.48円	10.24円	10円
計画相談支援	11.08円	10.90円	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円
地域相談支援	11.08円	10.90円	10.72円	10.60円	10.36円	10.18円	10円

見直し前（平成23年度まで）と見直し後（平成27年度以降）の対象地域の対比一覧

〔官署所在地〕

		見直し後の最終的な地域区分							
		1級地 (1.8%)	2級地 (1.5%)	3級地 (1.2%)	4級地 (1.0%)	5級地 (6%)	6級地 (3%)	その他 (0%)	
現 行 の 地 域 区 分	特別区 (1.2%)	特別区							
	特甲地 (10%)	東京都 武蔵野市、町田市、国分寺市、国立市、狛江市、多摩市、稲城市、西東京市 神奈川県 鎌倉市 大阪府 大田市、守口市 兵庫県 芦屋市	東京都 八王子市、立川市、府中市、調布市、横須市、川崎市 愛知県 名古屋市中区、西宮市、刈谷市、豊田市、岡崎市 兵庫県 西宮市、三田市	東京都 三鷹市 神奈川県 横浜質市 京都府 京都市 大阪府 堺市、東大阪市、豊中市、池田市、枚方市、茨木市、八尾市 兵庫県 神戸市、尼崎市	大阪府 岸和田市				
	甲地 (6%)		埼玉県 さいたま市 大阪府 高田市	千葉県 千葉市 福岡県 福岡市	神奈川県 葉山町 大阪府 泉大津市、貝塚市、泉佐野市、富田林市、和泉市 兵庫県 伊丹市	福岡県 北九州市			
	乙地 (3%)	埼玉県 和光市 東京都 福生市、清瀬市 神奈川県 厚木市 大阪府 門真市	茨城県 つば市 埼玉県 志木市 千葉県 船橋市、浦安市 東京都 昭島市、小平市、日野市 神奈川県 海老名市	千葉県 市川市、松戸市、四街道市 東京都 豊島区、東村山市、練馬区 神奈川県 相模原市、藤沢市、茅ヶ崎市、大和市 滋賀県 大津市 奈良県 奈良市、大和郡山市 広島県 広島市	宮城県 仙台市 茨城県 土浦市 千葉県 柏市 神奈川県 相模原市、平塚市 静岡県 静岡市 京都府 宇治市 大阪府 羽曳野市、藤井寺市	北海道 札幌市 埼玉県 草加市 東京都 武蔵村山市 神奈川県 小田原市、三浦市 愛知県 岡崎市 京都府 向日市 大阪府 四條畷市、交野市 兵庫県 姫路市、明石市 和歌山県 和歌山市 岡山県 岡山市 長崎県 長崎市			
	丙地 (0%)	茨城県 取手市 千葉県 成田市、印西市	千葉県 袖ヶ浦市 愛知県 刈谷市、豊田 天理市	茨城県 水戸市、土浦市、守谷市 埼玉県 狭ヶ島市 千葉県 習志野市 愛知県 豊明市 三重県 鈴鹿市 滋賀県 草津市	茨城県 日立市、古河市、牛久市、ひたちなか市 栃木県 宇都宮市 埼玉県 行田市、飯能市、加須市、東松山市、入間市、三郷市 千葉県 流山市、佐倉市、市原市、白井市 神奈川県 栗野市 山梨県 甲府市 静岡県 沼津市、御殿場市 長野県 須戸市、磐南町、西沢市、久米町、知多市 三重県 四日市市 滋賀県 守山市、栗東市 京都府 亀岡市、京田辺市 大阪府 河内長野市 兵庫県 三田市 奈良県 大和高田市、橿原市	宮城県 日立市、多賀城市 茨城県 鹿ヶ崎市、筑西市 栃木県 鹿沼市、小山市、大田原市 群馬県 前橋市、高崎市、太田市 埼玉県 熊谷市、春日部市、鴻巣市、上尾市、久喜市、坂戸市、越前町、杉戸町 千葉県 野田市、東金市、流山市、八街市、酒々井町、栄町 富山県 富山市 石川県 金沢市 福井県 福井市 長野県 長野市、松本市、諏訪市 岐阜県 岐阜市、多治見市、美濃加茂市 静岡県 浜松市、三島市、富士宮市、富士市、静岡市、焼津市、掛川市、袋井市 愛知県 豊橋市、一宮市、半田市、春日井市、津島市、安城市、大山市、江崎町、小牧市、稲沢市、東海市、知立市、愛西市、羽衣市、みよし市、豊山町 三重県 桑名市、名張市、伊賀市 滋賀県 彦根市、長浜市 京都府 太津川市 大阪府 泉南市、熊取町、田尻町、太子町 兵庫県 加古川市、三木市 奈良県 桜井市、香芝市、宇陀市、斑鳩町、王寺町 和歌山県 橋本町 広島県 廿日市市、海田町、坂町 山口県 周南市 香川県 高松市 福岡県 筑紫野市、春日市、太宰府市、糸島市、福津市、宇美町、粕屋町	すべての都道府県の1級地から4級地以外の地域		

〔官署が所在しない地域等〕

		見直し後の最終的な地域区分						
		1級地 (18%)	2級地 (15%)	3級地 (12%)	4級地 (10%)	5級地 (6%)	6級地 (3%)	その他 (0%)
現行の 地域区分	特別区 (12%)							
	特甲地 (10%)				東京都 小金井市	神奈川県 道子市 大阪府 忠岡町		
	甲地 (6%)							
	乙地 (3%)				千葉県 習志野市 東京都 東久留米市 神奈川県 相模市、綾瀬市 大阪府 摂津市、大東市 広島県 府中町	埼玉県 蕨市、富士見市、新座市、三芳町、狭山市、ふじみ野市 千葉県 八千代市 神奈川県 伊勢原市、寒川町 大阪府 松原市 兵庫県 川西市	東京都 東大和市 京都府 長岡京市 奈良県 生駒市 福岡県 飯塚市	北海道 小樽市 静岡県 熱海市、伊東市 山口県 下関市 福岡県 久留米市
	丙地 (0%)				茨城県 石岡市 東京都 羽村市、日の出町、檜原村 神奈川県 愛川町 大阪府 島本町 奈良県 川西町	茨城県 那珂市、東海村、阿見町、大洗町 埼玉県 羽生市 千葉県 我孫子市、鎌ヶ谷市、長柄町、長南町、木更津市、君津市 東京都 奥多摩町 神奈川県 清川村、山北町 愛知県 尾張旭市、長久手町 滋賀県 野洲市 京都府 南丹市、久御山町、八幡市、城陽市、宇治田原町 大阪府 豊能町、千早赤阪村、大阪狭山市 兵庫県 篠崎山町 奈良県 御所市	宮城県 利府町、七ヶ浜町、村田町 茨城県 稲敷市、河内町、利根町、つくばみらい市、常総市、坂東市、境町、五井町、下妻市、八千代町、結城市、桜川市 栃木県 日光市、さくら市、壬生町、下野市、栃木市、真岡市、野木町 群馬県 伊勢崎市、玉村町、大泉町、千代田町、渋川市、桐生市、前橋市、みどり市 埼玉県 嵐山町、清川町、幸手市、宮代町、白岡町、蓮田市、松伏町、吉川市、八潮市、川島町、吉見町、白高市、毛呂山町、越生町、ときがわ町、深谷市、桶川市 千葉県 大網白里町、山武市、富里市 東京都 瑞穂町 神奈川県 中井町、大井町、二宮町、鶴巻町 富山県 南砺市 山梨県 身延町、南都町、富士河口湖町 長野県 大町市、筑北村、上田市、下諏訪町、岡谷市、飯田市、伊那市 岐阜県 坂田町、恵那市、可児市、土岐市、各務原市、笠松町、羽鳥市、海津市、瑞穂市、高山市、岐南町 静岡県 小山町、裾野市、島田市、長泉町、清水町、川根本町、藤枝市、森町、湖西市、浜南町 愛知県 扶桑町、大口町、岩倉市、北名古屋市、清須市、あま市、蟹江町、日進市、栗郷町、東浦町、阿久比町、常滑市、新城市、豊川市、幸田町、高浜市、藤岡市、飛鳥村 三重県 いなべ市、東員町、朝日町、川越町、亀山市、木曽岬町 滋賀県 米原市、多賀町、高島市、甲賀市 京都府 井手町、精華町、笠置町、南山村 大阪府 岬町、河南町 兵庫県 加西市、加東市、小野市、高砂市、稲美町、播磨町 奈良県 山添村、安堵町、河合町、上牧町、広陵町、田原本町、葛城市、明日香村、吉野町、曽根村、平群町、三郷町、五條市 和歌山県 かつらぎ町、紀の川市、岩出市 広島県 安芸太田町、熊野町、呉市 山口県 岩国市 福岡県 志免町、須恵町、大野城市、那珂川町、久山町、佐賀市	すべての都道府県の1級地から6級地以外の地域