



令和元年度第2回神奈川県指定障害福祉サービス事業者等指導講習会

# 福祉・介護職員等 特定処遇改善加算について

# 1 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の概要

2019年度の障害福祉サービス等報酬改定において、

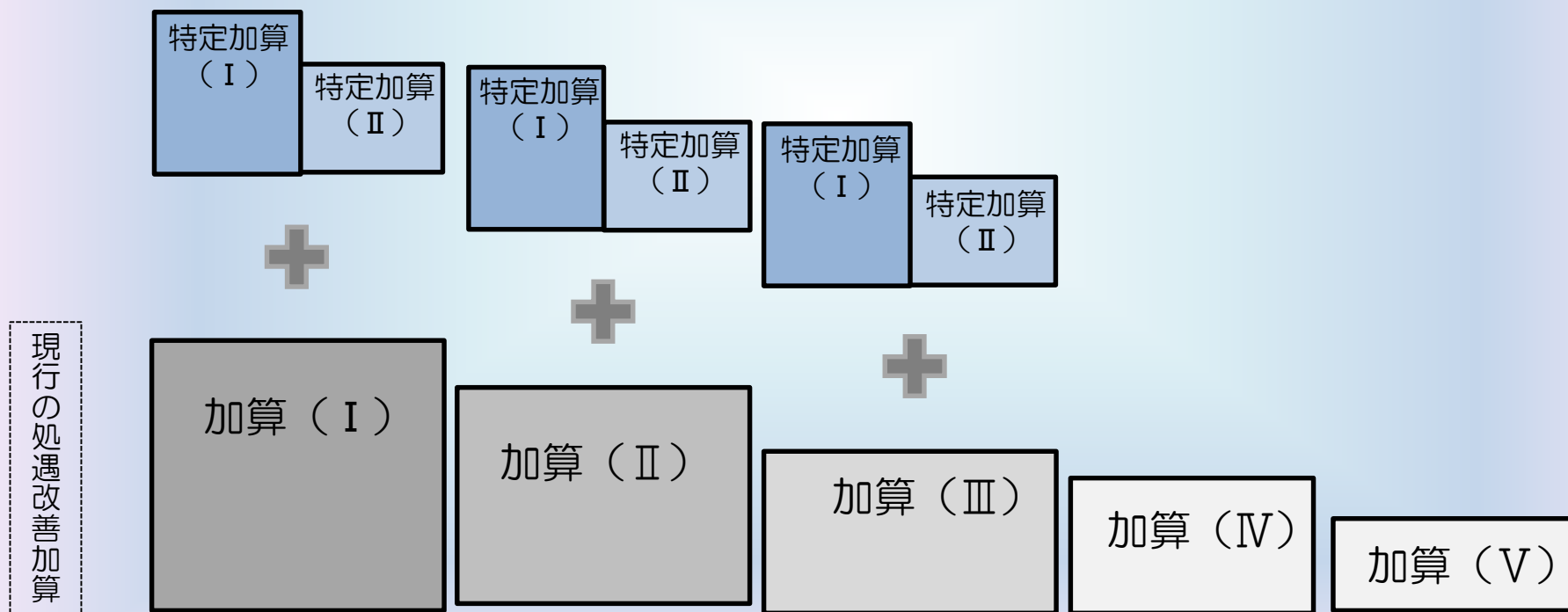
「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」

が創設されました。

以下、この「**特定加算**」について説明します。

# 1 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の概要

「特定加算」は、現行の処遇改善加算（Ⅰ）、（Ⅱ）、（Ⅲ）を取得している事業所についてさらなる処遇の向上を目指し、上乗せで算定できるものです。



# 1 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の概要

加算率はサービスごとに以下の通りです。

※就労定着支援、自立生活援助、計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援(移行)、地域相談支援(定着) は特定処遇改善加算の対象外です。

	特定加算(Ⅰ)	特定加算(Ⅱ)
居宅介護	7.4%	5.8%
重度訪問介護	4.5%	3.6%
同行援護	14.8%	11.5%
行動援護	6.9%	5.7%
療養介護	2.5%	2.3%
生活介護	1.4%	1.3%
重度障害者等包括支援	1.5%	
施設入所支援	1.9%	
自立訓練(機能訓練)	5.0%	4.5%
自立訓練(生活訓練)	3.9%	3.4%
就労移行支援	2.0%	1.7%
就労継続支援A型	0.4%	0.4%
就労継続支援B型	2.0%	1.7%

	特定加算(Ⅰ)	特定加算(Ⅱ)
共同生活援助(指定共同生活援助)	1.8%	1.5%
共同生活援助(日中サービス支援型)	1.8%	1.5%
共同生活援助(外部サービス利用型)	2.0%	
児童発達支援	2.5%	2.2%
医療型児童発達支援	9.2%	8.2%
放課後等デイサービス	0.7%	0.5%
居宅訪問型児童発達支援	5.1%	
保育所等訪問支援	5.1%	
福祉型障害児入所施設	5.5%	5.0%
医療型障害児入所施設	3.0%	2.7%

※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(1.4%)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。

## 2 算定のための要件

- ① 配置等要件 …… 福祉専門職員配置等加算を算定していること  
(居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護にあっては特定事業所加算)
- ② 現行加算要件 …… 現行の処遇改善加算の(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ)のいずれかを算定していること
- ③ 職場環境要件 …… 実施した処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く)及び処遇改善に要した費用について全ての職員に周知していること
- ④ 見える化要件 …… 特定加算に基づく取り組みについて、ホームページへの掲載等により  
(令和2年度から) 公表していること

①～④の全ての要件を満たす場合 ➡ 特定加算(Ⅰ)が取得可能

②～④の要件を満たす場合 ➡ 特定加算(Ⅱ)が取得可能

※ 重度障害者等包括支援、施設入所支援、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援については配置等要件がないため、特定加算の区分は1つです。(計画書では「区分なし」を選択してください。) 4

## 2 算定のための要件

前のスライドの「③の職場環境要件」について、  
特定加算を算定するためには・・・

- 次のスライドの表中、「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1つ以上の取組みを実施する必要があります。
- ただし、これまでの福祉・介護職員処遇改善加算を算定するために実施してきた取組みだけでこの要件を満たす場合に、新たな取組みを行うことは求められていません。

## 2 算定のための要件（職場環境等要件）

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む。）</li> <li>・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>・小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築</li> <li>・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。）</li> <li>・その他</li> </ul>
職場環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実</li> <li>・ＩＣＴ活用（支援内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む。）による福祉・介護職員の事務負担の軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・その他</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化</li> <li>・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）</li> <li>・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</li> <li>・地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上</li> <li>・非正規職員から正規職員への転換</li> <li>・職員の増員による業務負担の軽減</li> <li>・その他</li> </ul>

### 3 事業所における配分方法

前提として、事業所の全従業者を次のグループ①から③に分けてください。

#### Group 1【経験・技能のある障害福祉人材】

勤続年数10年以上の

- ・ 介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士の資格を持つ福祉・介護職員（※）
- ・ 心理指導担当職員、サビ管、児発管、サ責

#### Group 2【他の障害福祉人材】

勤続年数10年未満の

- ・ 介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士の資格を持つ福祉・介護職員
- ・ 心理指導担当職員、サビ管、児発管、サ責

（勤続年数に関わらず）

- ・ 介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士の資格を持たない福祉・介護職員

#### Group 3【その他の職種】

- ・ Group 1・2に属さないすべての職種（管理者、医療職、運転手、事務職員など）

※ 福祉・介護職員とは、以下の職種を指します。

ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、障害福祉サービス経験者、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



### 3 事業所における配分方法

グループ分けについて、以下の点に留意してください。

#### (1) 「勤続10年」の考え方について

以下のような形で、各事業所の裁量により柔軟に設定することが可能です。

- ・ 勤続年数を計算するにあたり、同一法人のみではなく、他法人や医療機関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により対象とする

#### (2) Group1が設定できない場合

介護福祉士等がない場合や、比較的新たに開設した事業所で、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、Group1を設定しないことも可能です。この場合、「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計画書・報告書に記載する必要があります。

### 3 事業所における配分方法

グループそれぞれの賃金改善額について、以下の条件が求められます。

条件a Group 1のうち1人以上について  
「賃金改善見込額が月額平均8万円以上」

又は

「改善後の賃金年額が440万円以上」であること

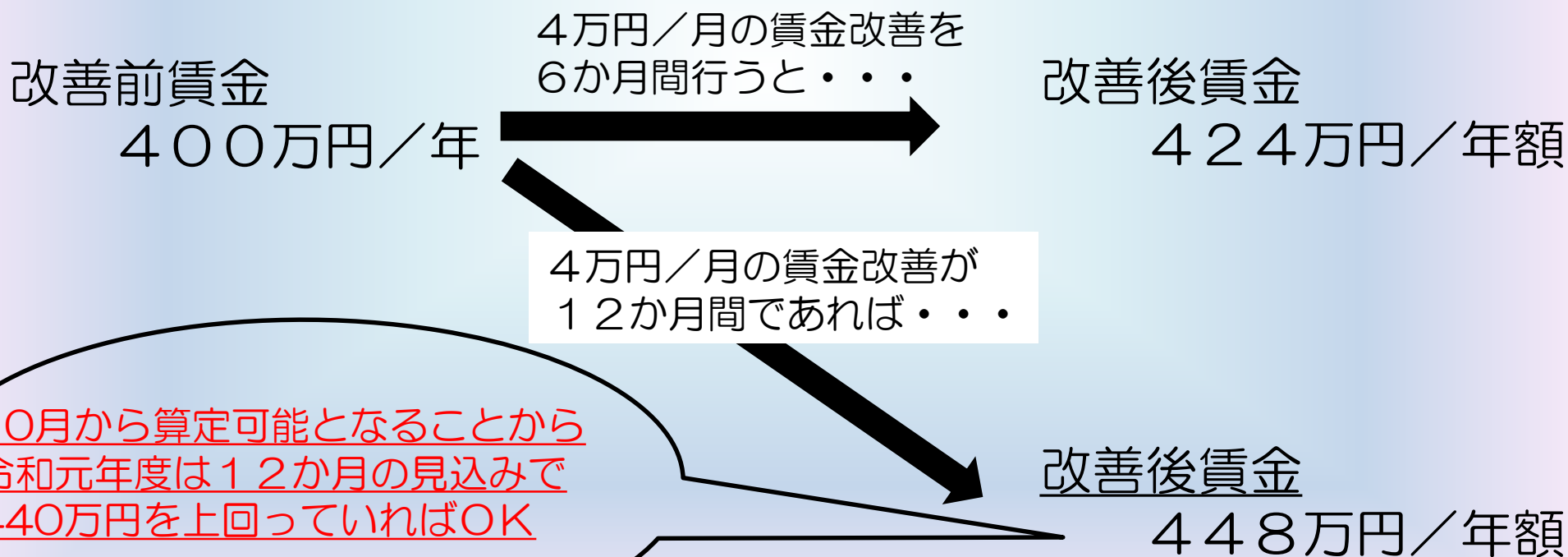
- ※ 特定加算による賃金改善分で月額8万円以上が必要です。
- ※ 月額8万円の処遇改善については、法定福利費等の増加分も含み判断します。
- ※ 改善後の賃金年額440万円については、社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断します。
- ※ 令和元年度については、12か月間特定加算を算定していれば年額440万円以上となることが見込まれる場合でも要件を満たすものとして扱うことができます。

### 3 事業所における配分方法

前のスライドの最後の注

※ 令和元年度については、12か月間特定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も要件を満たすものとして扱うことができます。

について具体的には・・・



### 3 事業所における配分方法

条件b Group 1の平均賃金改善額が、  
Group 2の平均賃金改善額の2倍以上であること

※各グループの対象人数は、原則として常勤換算方法によります。

### 3 事業所における配分方法（配分例）

#### Group 1



勤続11年のサビ管（1.0人）

改善前賃金 378万円／年  
改善後賃金 450万円／年  
平均改善月額 6万円／月



勤続10年の生活支援員（0.8人）

改善前賃金 254万円／年  
改善後賃金 350万円／年  
平均改善月額 8万円／月

平均賃金改善額  
 $((450+350) - (378+254)) / 1.8人 = 93.3万円$

#### Group 2



勤続4年の生活支援員（1.0人）

改善前賃金 380万円／年  
改善後賃金 420万円／年



勤続1年の生活支援員（0.5人）

改善前賃金 190万円／年  
改善後賃金 200万円／年

平均賃金改善額  
 $((420+200) - (380+190)) / 1.5人 = 33.3万円$

Group1の平均改善額がGroup2の2倍以上！

### 3 事業所における配分方法

条件c Group 2の平均賃金改善額が、  
Group 3の平均賃金改善額の2倍以上であること

※Group 3の平均賃金額がGroup 2の平均賃金額を上回らない場合はその限りではありません。

※Group 3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す。

※平均改善額の計算にあたり、母集団に含める職員の範囲には、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含めることとされています。

### 3 事業所における配分方法

条件d Group 3の賃金改善後の賃金見込み額が  
年額440万円を上回らないこと

※賃金改善前の賃金が既に440万円を上回る場合は、当該職員は特定加算による賃金改善の対象とはなりません。

※440万円の基準について、Group 3の非常勤職員の給与を計算する際には常勤換算で計算し、賃金額を判断します。

### 3 事業所における配分方法（配分例）

#### Group 2



勤続4年の生活支援員（1.0人）

改善前賃金 380万円／年  
改善後賃金 420万円／年



勤続1年の生活支援員（0.5人）

改善前賃金 190万円／年  
改善後賃金 200万円／年

改善後の平均賃金額  
 $(420 + 200) \div 1.5人 = 413.3万円$

#### Group 3



勤続4年の看護師（1.0人）

改善前賃金 450万円／年



勤続5年の管理者（1.0人）

改善前賃金 380万円／年  
改善後賃金 440万円／年



勤続7年の運転手（0.6人）

改善前賃金 105万円／年  
改善後賃金 130万円／年



勤続5年の事務員（0.8人）

改善前賃金 255万円／年  
改善後賃金 280万円／年

改善後の平均賃金額

常勤換算  $(450 + 440 + 130 + 280) \div 3.4人 = 382.3万円$   
実人数算  $(450 + 440 + 130 + 280) \div 4.0人 = 325万円$

年額440万円を超えているので、改善対象にはできません。  
（ただし、平均時の母数には算入します。）

Group 2の平均賃金がGroup 3を上回っているため条件cクリア



### 3 事業所における配分方法（条件c・dの注意事項）

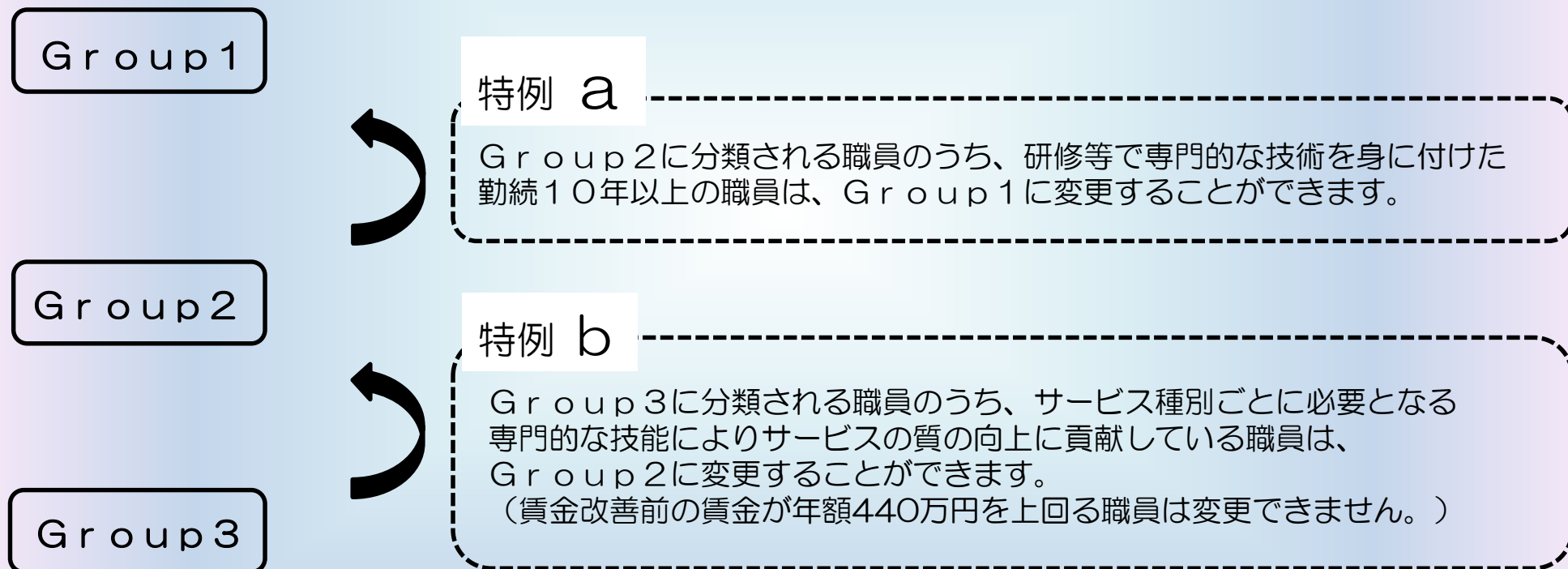
前のスライドの例でGroup 2とGroup 3を比較すると

Group 2	Group 3
平均賃金改善額 ⇒ 33.3万円	平均賃金改善額 ⇒ 常勤換算：32.3万円 実人数算：27.5万円
改善後の平均賃金額 ⇒ 413.3万円	改善後の平均賃金額 ⇒ 常勤換算：382.3万円 実人数算：325万円

Group 2の平均賃金改善額がGroup 3の2倍以上ではありませんが、Group 3の平均賃金額がGroup 2の平均賃金額を上回っていないので条件cをクリアすることになります。

## 4 グループ分けの変更特例

その職員の経験や技能等から、通常の職員分類では適正な評価ができない職員がいる場合に、以下の通りグループ分けの変更を行うことができます。



詳しい要件は次のスライド以降の表を参照

## 4 グループ分けの変更特例

Group 2からGroup 1に変更できる職員の例

強度行動障害支援者養成研修修了者
手話通訳士、手話通訳者、手話奉仕員、要約筆記者
点字技能士、点字指導員、点字通訳者
盲ろう者向け通訳・介助員養成研修修了者
失語症者向け意思疎通支援者養成研修修了者
サービス管理責任者研修修了者
児童発達支援管理責任者研修修了者
サービス提供責任者研修修了者
たんの吸引等の実施のための研修修了者
職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修修了者
など

## 5 複数事業所を有する事業者の特例

複数の事業所を有する場合で、事業所ごとの届出が適当ではない場合、法人単位で届け出ることが可能です。

また、同一の就業規則で運営されている場合、地域ごと、サービスごとに届け出ることにも可能です。

（特定加算の区分が（Ⅰ）・（Ⅱ）と異なる場合であっても一括申請が可能）

### 法人単位で届け出る場合・・・

- 対象事業所の全従業者をGroup 1からGroup 3に分類してください。
- 条件aを満たす従業者の数は、事業所数に応じて必要です。

（Group 1を設定できない事業所が含まれる場合は、除くことが可能です。）