

# 平成 24 年度報酬改定（処遇改善加算・処遇改善特別加算）

## 加算の趣旨

指定障害福祉サービスの事業等に従事する福祉・介護職員の処遇改善を行うことを目的として、サービス種別ごとに設定された加算率に基づく加算を創設

### □ 処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）

平成23年度まで基金事業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、当該助成金を円滑に障害福祉サービス報酬に移行することを目的とし創設

### □ 処遇改善特別加算

福祉・介護職員処遇改善特別加算については、福祉・介護職員の処遇改善をより一層推し進めるために、基金事業において、助成金を受給することが困難であった事業所においても一定の処遇改善が図られるよう創設

## 算定方法

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月あ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。

障害福祉サービス等報酬総単位数 × サービス別加算率（一単位未満の端数四捨五入）

## 算定要件

### (1) 加算の算定額に相当する賃金改善の実施

加算の算定額に相当する福祉・介護職員の賃金（退職手当を除く。）の改善（以下「賃金改善」という。）を実施しなければならない。賃金改善は、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、特定した金項目を含め、賃金水準を低下させてはならない。

#### 【賃金改善対象職種】

##### ○処遇改善加算

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

##### ○処遇改善特別加算

処遇改善加算の対象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。

### (2) 福祉・介護職員処遇改善計画書の作成

加算の見込額、賃金改善の見込額（加算の見込額を上回る必要あり）、賃金改善を行う賃金項目、賃金改善実施期間（※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）、賃金改善を行う方法を記載した計画書を作成し、必要書類（就業規則・労働保険に加入していることが確認できる書類）を添付し、提出する必要がある。

### (3) キャリアパス要件

次の一又は二に適合すること。

一 次に掲げる要件の全てに適合すること。

ア 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。

イ アに掲げる職位、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。

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

二 次に掲げる要件の全てに適合すること。

ア 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 a) 又は b) 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。

a) 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。

b) 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。

イ アについて、全ての福祉・介護職員に周知していること。

### (4) 定量的要件

平成 23 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。）の内容及び当該改善に要した費用の概算額を全ての福祉・介護職員に周知していること。

## サービス別加算率

	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
居宅介護	12.3%	4.1%
重度訪問介護	7.8%	2.6%
同行援護	12.3%	4.1%
行動援護	10.3%	3.4%
療養介護	1.4%	0.5%
生活介護	1.7%	0.6%
重度障害者等包括支援	1.0%	0.3%
共同生活介護	3.0%	1.0%
施設入所支援	2.8%	0.9%
自立訓練（機能訓練）	2.3%	0.8%
自立訓練（生活訓練）	2.3%	0.8%
就労移行支援	2.7%	0.9%
就労継続支援A型	2.2%	0.7%
就労継続支援B型	2.1%	0.7%
共同生活援助	6.9%	2.3%
児童発達支援	3.1%	1.0%
医療型児童発達支援	5.9%	2.0%
放課後等デイサービス	3.3%	1.1%
保育所等訪問支援	3.2%	1.1%
福祉型障害児入所施設	2.5%	0.8%
医療型障害児入所施設	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。

## 加算割合

	処遇改善加算 （Ⅰ） （100%加算）	処遇改善加算 （Ⅱ） （90%加算）	処遇改善加算 （Ⅲ） （80%加算）
（1）加算の算定額に相当する賃金改善の実施	○	○	○
（2）福祉・介護職員処遇改善計画書の作成	○	○	○
			×
（3）キャリアパス要件	○	いずれか一方のみ○	×
（4）定量的要件	○		×

## Q&A(H24.3.30 国資料抜粋)

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。

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にしている。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。

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。

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

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。

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。

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、利用者の負担能力に応じた負担が生じることになる。

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。

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。