

# 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

1

令和元年10月24日

大分県福祉保健部障害福祉課

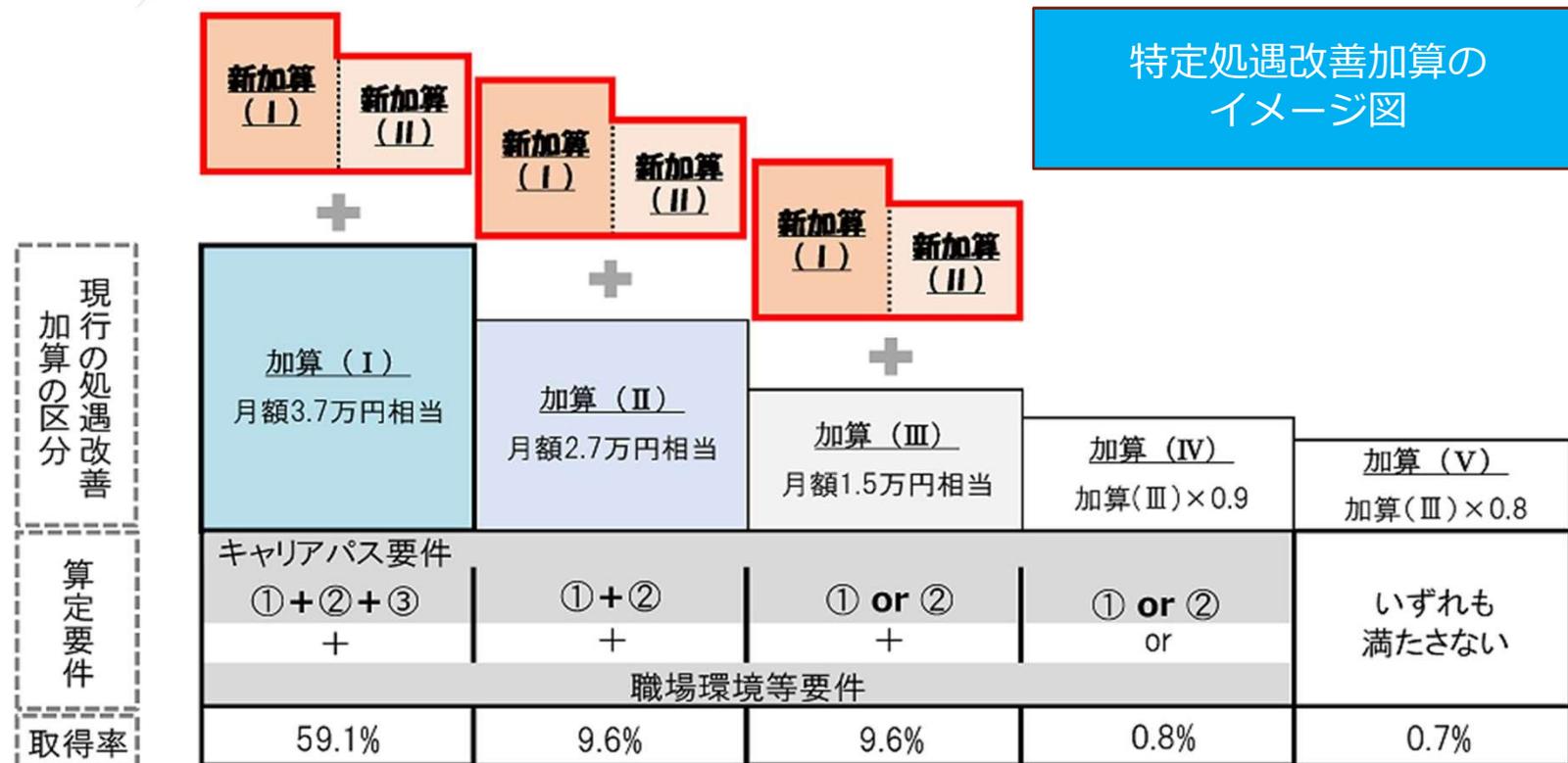
## 本日の説明項目

- 1 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について
- 2 グループ分け
- 3 配分ルールの注意点
- 4 計画書の記載方法と注意点

参考：令和元年5月17日付け障障発0517第1号

「福祉・介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方  
並びに事務処理手順及び様式例の提示について」

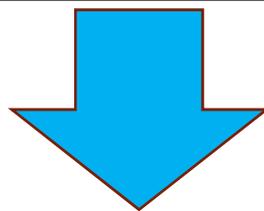
# 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について



## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

### 【算定根拠】

事業所における経験・技能のある障害福祉人材のうち  
1人以上に対して



- ①月額平均8万円以上（現行加算含めない）
  - ②年額440万円以上（現行加算含めてもよい）
- どちらかの賃金改善が必要となる

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

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

(答)

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

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

### ○ 配分対象と配分ルールについて

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

(答)

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

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

---

---

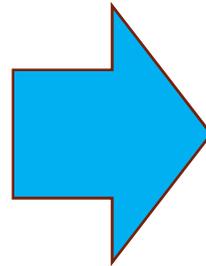
### 【対象外のサービス】

- 就労定着支援
- 自立生活援助
- 一般相談（地域移行支援・地域定着支援）
- 特定相談（計画相談支援）
- 障害児相談支援

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

### 【賃金改善の考え方】

- ・ 基本給
- ・ 手当（退職手当を除く）
- ・ 賞与等



安定的な処遇改善から  
基本給が望ましい

### 【賃金水準の比較の考え方】

- ① 特定加算取得前の賃金水準
- ② 特定加算を取得し実施される賃金水準

現行加算の賃金改善  
と区別して判断する  
必要がある

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

### 【特定処遇改善加算単位の計算方法】

(基本報酬 + 現行加算を除く各種加算減算) × 加算率

表1 加算算定対象サービス

サービス区分	福祉専門職員配置等加算等の 算定状況に応じた加算率	
	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%	

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

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%
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%	1.6%
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%

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

要件は4つ

- ①配置等要件
- ②現行加算要件
- ③職場環境等要件
- ④見える化要件

	①	②	③	④
区分1	○	○	○	○
区分2	×	○	○	○
区分なし		○	○	○

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

### ①配置等要件

#### 福祉専門職員配置等加算

(居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護にあつては  
**特定事業所加算**) を算定していること。

### !!ポイント!!

※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あつては配置等要件がないため、特定加算の区分は1つとなります。(=「**区分なし**」)

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

### ②現行加算要件

処遇改善加算（加算区分Ⅰ～Ⅲのいずれか）を算定していること。

### ③職場環境等要件

複数の取組を区分ごとに1つ以上実施し、その内容を全ての職員に周知していること。

### ④見える化要件（2020年度より要件）

ホームページへの掲載等により公表していること。

具体的には、**障害福祉サービス等情報公表制度**を活用

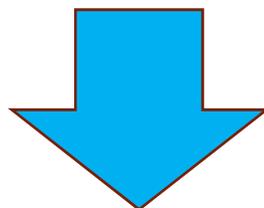
**【計画書の申請パターン】**

- ①事業所（サービス種別）ごとに提出する場合
- ②法人単位で一括申請する場合
- ③一体的な事業所で申請する場合

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

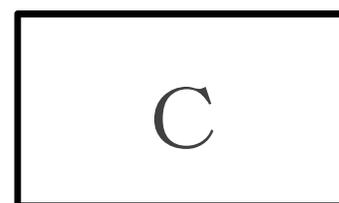
### 【計画書の申請パターン】

- ①事業所（サービス種別）ごとに計画書を提出する場合



事業所ごとに、経験・技能のある障害福祉人材 1 名以上の賃金改善が必要

## 事業所 A～C でそれぞれ計画書を提出の場合

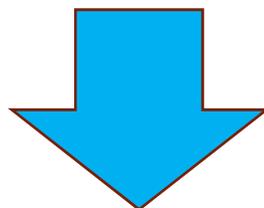


それぞれの事業  
所ごとに経験・  
技能のある障害  
福祉人材 **1名以  
上**の賃金改善が  
必要

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

【計画書の申請パターン】

②法人で計画書を一括提出する場合



事業所の数に応じた経験・技能のある障害福祉人材の賃金改善が必要

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

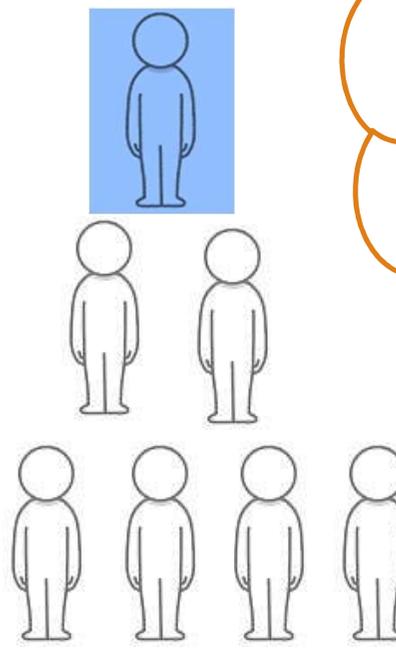
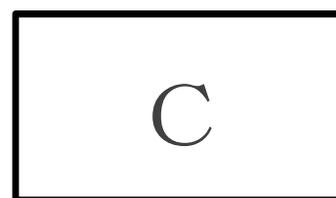
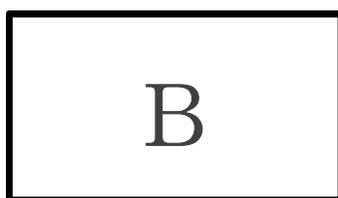
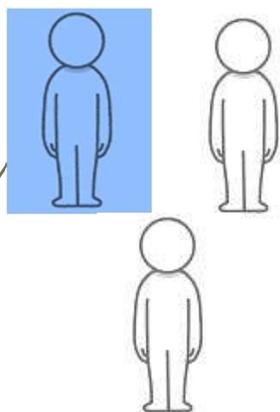
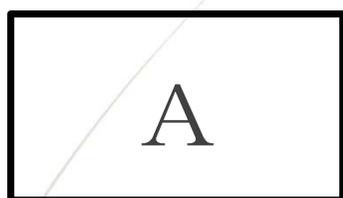
問 15 福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、法人単位の申請が可能とされているが、法人単位での取扱いが認められる範囲はどこまでか。

(答)

- 法人単位での取扱いについては、
- ・ 月額8万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(440万円)以上となる者を設定・確保
  - ・ 経験・技能のある障害福祉人材、他の障害福祉人材、その他の職種の設定が可能である。

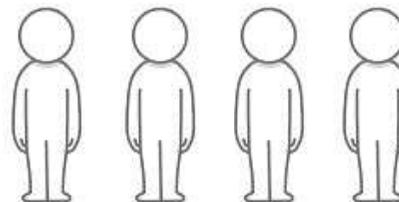
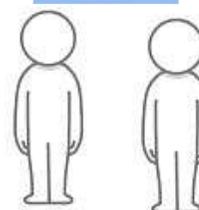
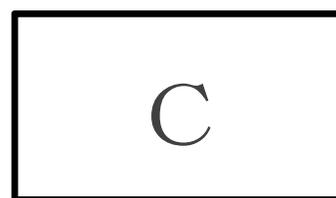
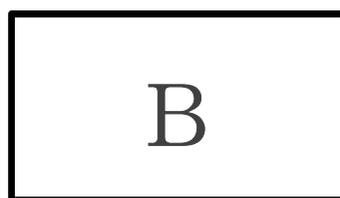
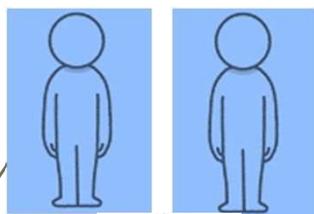
また、法人単位で月額8万円の処遇改善となる者等の設定・確保を行う場合、法人で一人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要である。なお、事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、実態把握に当たりその合理的理由を説明することにより、設定の人数から除くことが可能である。

## 法人で一括申請する場合①



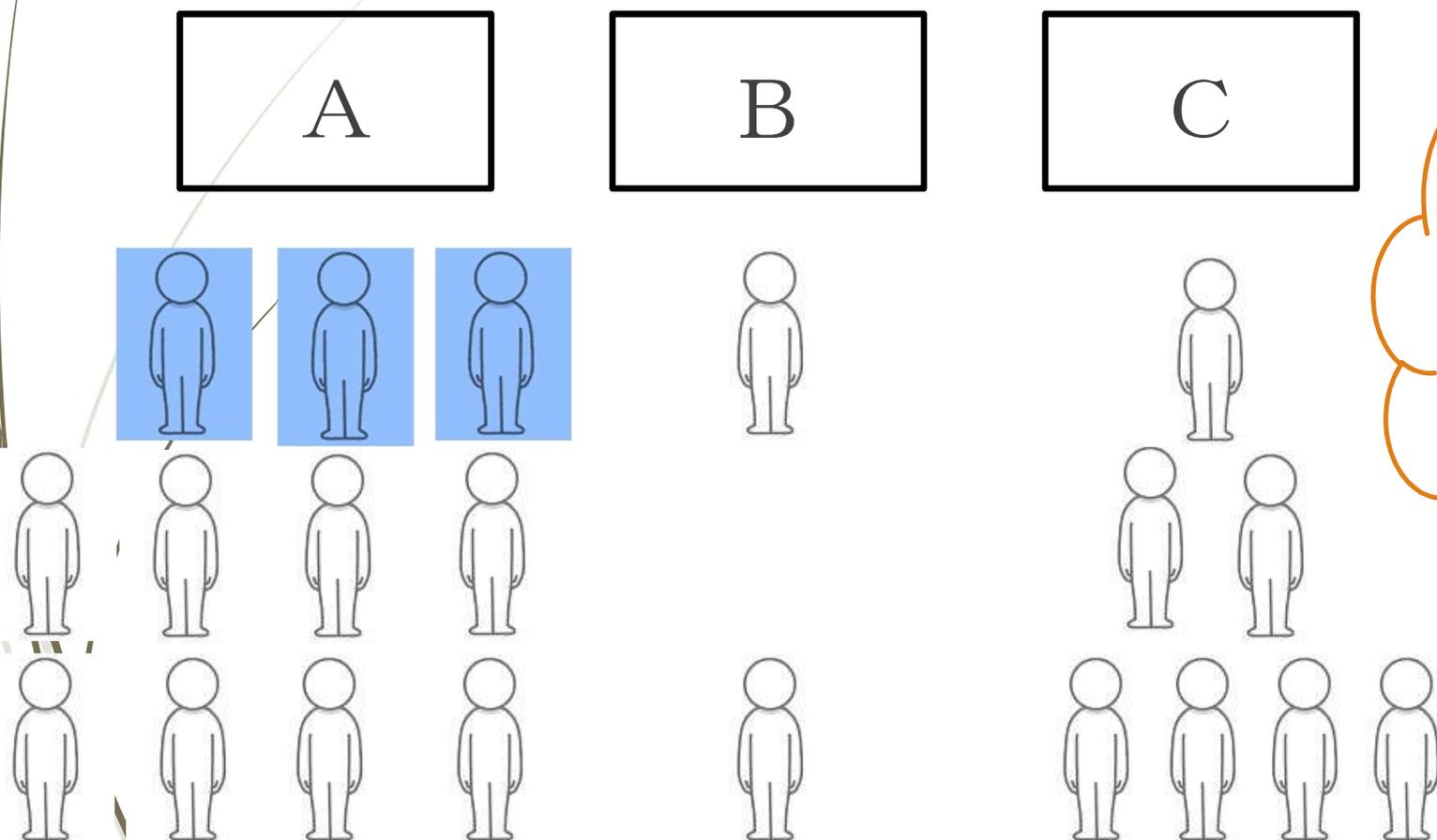
事業所の数に応じた経験・技能のある障害福祉人材の設定・賃金改善が必要

## 法人で一括申請する場合②



事業所の数に応じた経験・技能のある障害福祉人材の設定・賃金改善が必要

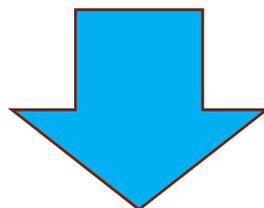
## 法人で一括申請する場合③



## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

### 【計画書の申請パターン】

#### ③一体的な事業所で申請する場合



一体的な事業所（＝同一事業所）と考え、事業所の数に応じた  
経験・技能のある障害福祉人材の賃金改善が必要

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

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

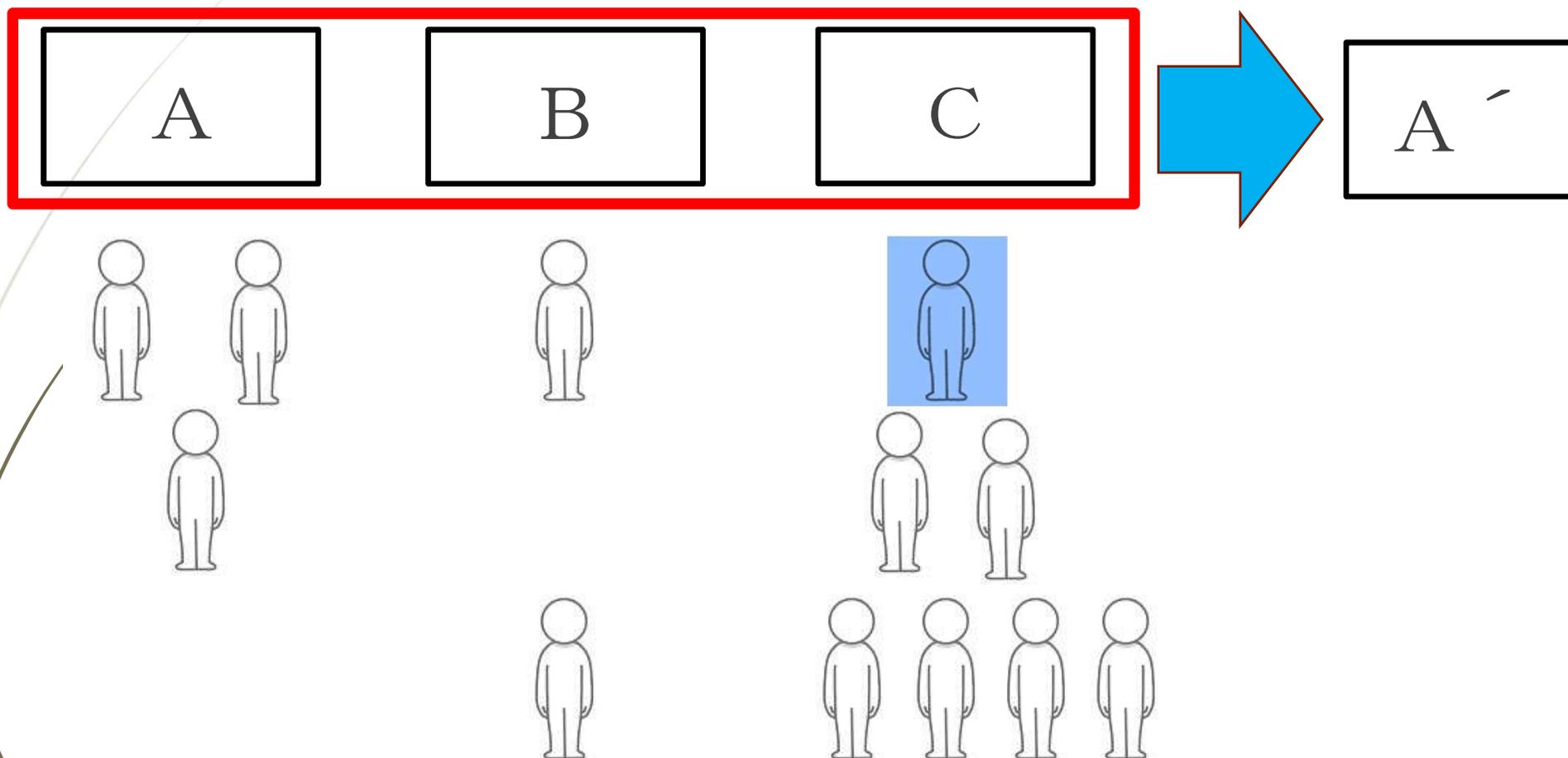
(答)

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

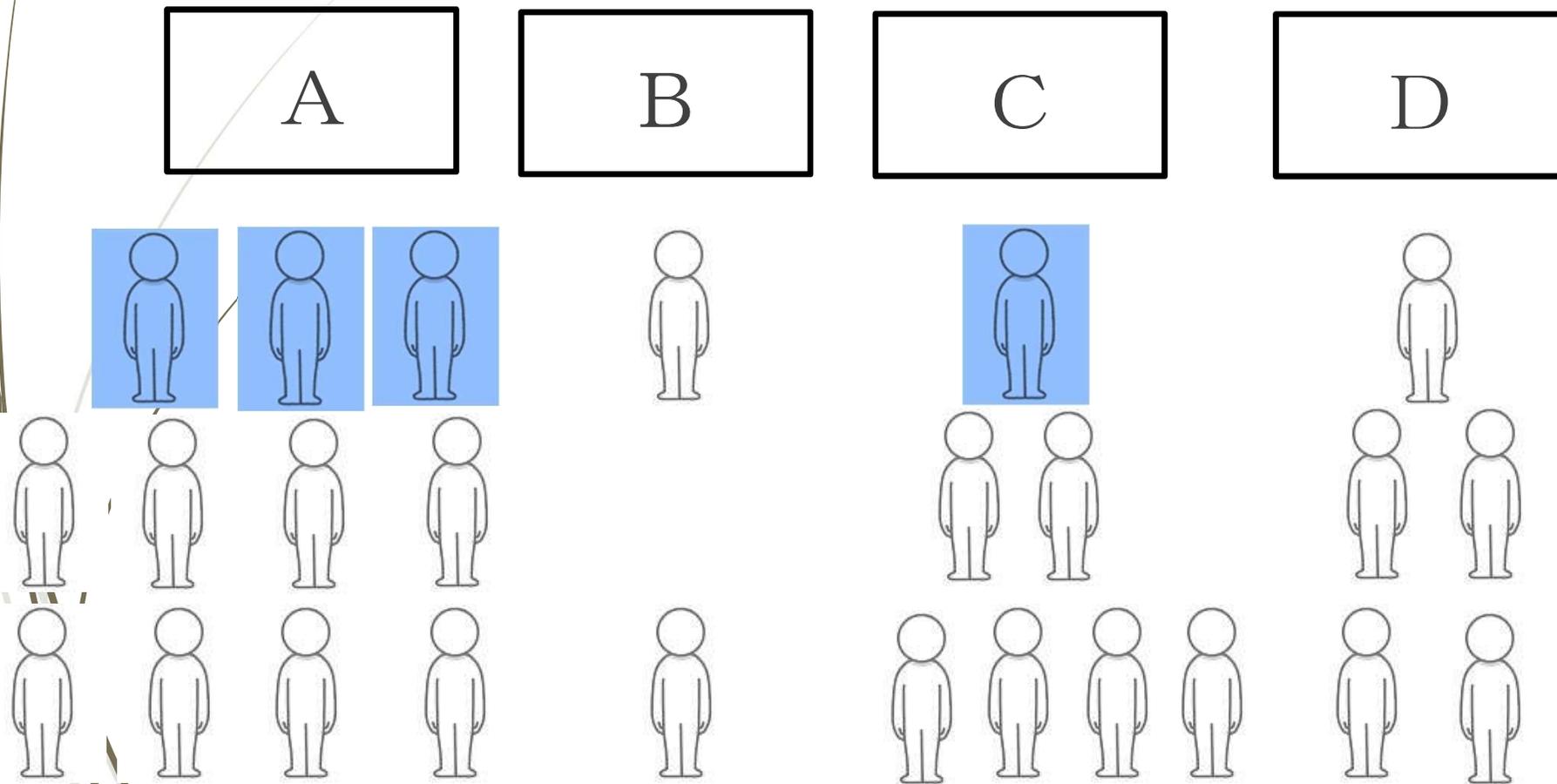
- ▶ 月額8万円の改善又は年収440万円となる者を1人以上設定すること
- ▶ 配分ルールを適用すること

という取扱いにより、処遇改善計画書等の作成が可能である。

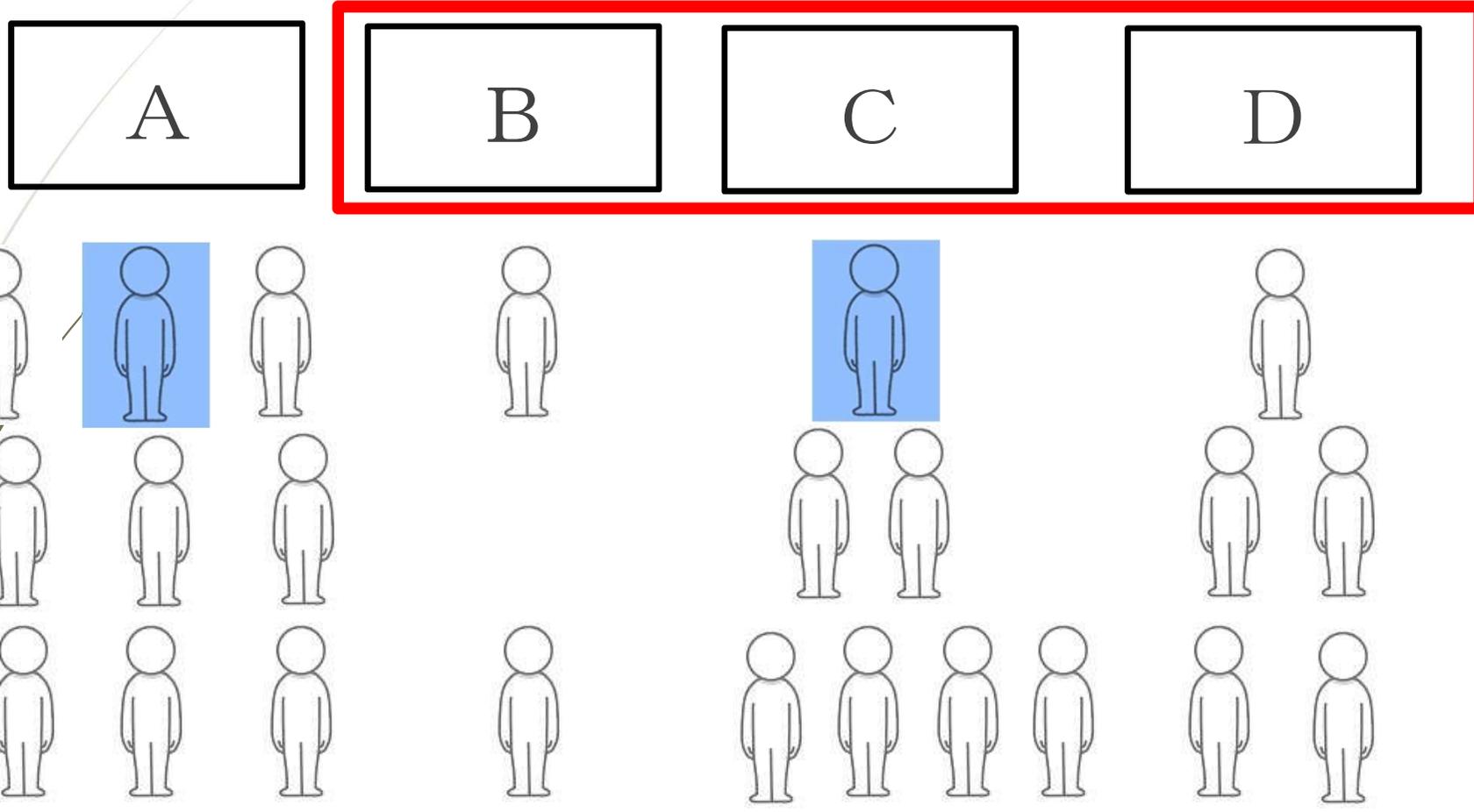
## A～Cが一体的な事業所で申請する場合①



## 法人で一括申請する場合（同一事業所なし）②



# 法人で一括申請する場合（同一事業所あり）②



## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

---

---

### 【例外】

①既に年額440万円以上の者がいる場合は、当該要件は満たしているものとする

➡新たに設定する必要ない

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

---

---

### 【例外】

#### ②賃金改善が困難な場合

(=月額平均8万円or年額440万円以上の賃金改善が不可)

→合理的な理由を求めることとする

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

### 【合理的な理由の例】

- ・ 小規模事業所等で加算額全体が少額である場合
- ・ 職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合
- ・ 8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合

## グループ分け

【事業所ごとに従業者全員のグループ分けを行う】

- グループ 1 経験・技能のある障害福祉人材
- グループ 2 他の障害福祉人材
- グループ 3 その他の職種

## グループ分け

### 【グループ1 経験・技能のある障害福祉人材】

所属する法人等における勤続年数10年以上の職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業所の裁量で設定することとする。

### 【対象者】

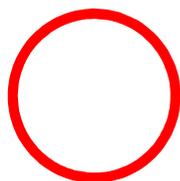
- ・福祉・介護職員（※）のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士又は保育士のいずれかの資格を保有する者
- ・心理指導担当職員（公認心理師含む）
- ・サービス管理責任者
- ・児童発達支援管理責任者
- ・サービス提供責任者

## グループ分け

### 【各事業所の裁量の設定する際の注意点】



勤続年数6年以上で【技能のある障害福祉人材】  
にあたるもの



すでに事業所内で設けられている能力評価や  
等級システムを活用するなど10年以上の勤  
続年数を有しない者であっても業務や技能等  
を勘案して対象とする

## グループ分け

### ○ 配分対象と配分ルールについて

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

(答)

「勤続 10 年の考え方」については、

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

など、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。

## グループ分け

### 【グループ2 他の障害福祉人材】

経験・技能のある障害福祉人材に該当しない福祉・介護職員、心理指導担当職員（公認心理師含む）、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者

### 【対象者例】

- ・ 勤続年数10年以上で該当するいずれの資格も取得していない福祉・介護職員
- ・ 技能面で該当するが、勤続年数が10年未満

## グループ分け

### 【グループ3 その他の職種】

障害福祉人材以外の職員

### 【対象者例】

- ・ 看護師
- ・ 事務員
- ・ 管理者
- ・ 調理員
- ・ 栄養士
- ・ 運転手
- ・ 医師
- ・ OT、PT、ST など

## グループ分け

### 【配分対象における職員分類の変更特例】

① 「他の障害福祉人材」 → 「経験・技能のある障害福祉人材」 …表 4

② 「その他の職種」 → 「他の障害福祉人材」 …表 5

※②については、賃金改善前の賃金で年額440万円を上回る者は分類の変更はできない。

## グループ分け

表 4

a 他の障害福祉人材について、 研修等で専門的な技能を身につけた勤続 10 年以上の職員 (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

## グループ分け

表5

b その他の職種について、個別の障害福祉サービス等の類型ごとに必要となる専門的な技能によりサービスの質の向上に寄与している職員（例）	職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修修了者
	障害者の芸術文化活動を指導する職員
	障害者のスポーツ活動を指導する職員
	工賃・賃金の向上に寄与する職員
	障害者ITサポーター
	など

## 配分ルール of 注意点

### 【配分パターン】

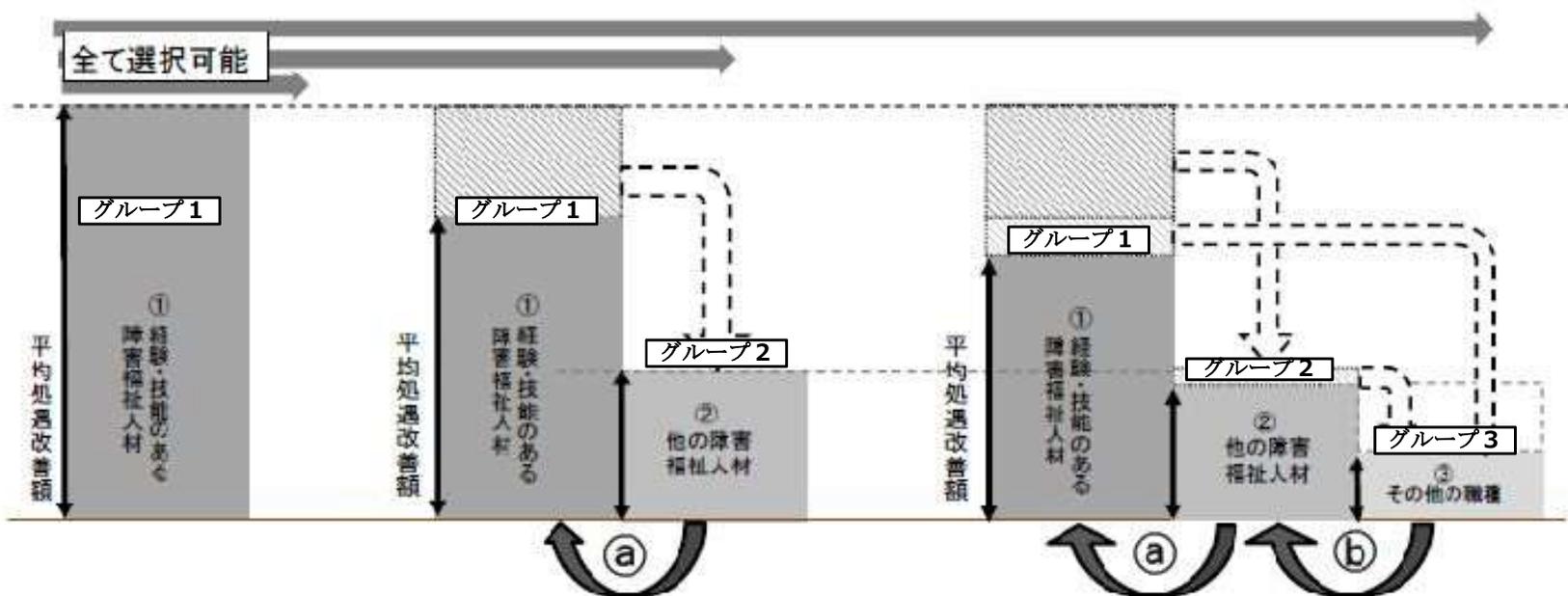
- ・ **グループ1** のみ配分
- ・ **グループ1** と **グループ2** ※ **グループ1** の平均賃金改善額が**グループ2** の**2倍以上**であることが必要！
- ・ **グループ1** と **グループ2** と **グループ3**
  - ※ **グループ1** の平均賃金改善額が**グループ2** の**2倍以上**であることが必要！
  - ※ **グループ2** の平均賃金改善額が**グループ3** の**2倍以上**であることが必要！

### !注意!

**グループ3** の賃金改善後の賃金の見込額が**年額440万円を上回らないこと**  
(賃金**改善前**の賃金が**すでに年額440万円を上回る場合**には、当該職員は特定加算による**賃金改善の対象とならない**)

# 配分ルール of 注意点

図1 配分方法のイメージ



## 配分ルールの注意点

■ 他には、以下の配分パターンが想定できます。

- **グループ1** と **グループ3**      福祉・介護職員の定着が進んでおり、グループ2となる職員がいない場合  
※ **グループ1** の平均賃金改善額が**グループ3** の**4倍以上**であることが必要！
- **グループ2** と **グループ3**      グループ1 の設定が困難な場合に限る（Q&A Vol.1)問5を参照）※
- **グループ2** のみへ配分      グループ1 の設定が困難な場合に限る（Q&A Vol.1)問5を参照）※
- **グループ3** のみへの配分はできません

※ **グループ1** の設定が例外的に困難な場合は、  
設定しない理由を計画書に具体的に記載する必要があります！

# 計画書の記載方法と注意点

別紙様式 2. 福祉・介護職員等特定処遇改善計画書(令和 元年度届出用)

事業所等情報 福祉サービス事業所番号: 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇

事業所・開設者 フリガナ 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇  
名称 株式会社〇〇〇〇〇〇  
〒570-0000  
都・道 大阪府  
主たる事業所の所在地 大分 府・大分市〇〇〇〇  
電話番号: 097-000-0000 FAX番号: 097-000-0000

事業所等の名称 フリガナ 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇  
名称 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇 〇〇  
都・道 大阪府  
事業所の所在地 大分 府・大分市〇〇〇〇  
電話番号: 097-000-0000 FAX番号: 097-000-0000

この事業所と一緒に一括して提出する場合における一括して提出する事業所数 特定加算(I) ( 1 ) 事業所  
※この場合、事業所等欄については、「別紙一覧表による」と記載すること。 特定加算(II) ( ) 事業所

(1) 賃金改善計画について(本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の諸費状況(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動が有り得るものである。)

① 算定する加算の区分	福祉・介護職員等特定処遇改善加算( I )	II	区分なし
② 療行の処遇改善加算の取得状況	福祉・介護職員等特定処遇改善加算( I )	II	III
③ 福祉専門職員配置等加算等の取得状況	取得済	取得済	取得済
④ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算算定対象月	令和 元年 10月 ~ 令和 2年 3月		
⑤ 令和 元年度福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見込額	2,000,000 P		
⑥ 賃金改善の見込額(イ~ロ)	2,500,000 P		
イ) 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)	33,000,000 P		
ロ) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	30,500,000 P		
⑦ 経験・技能のある障害福祉人材(⑧)における平均賃金改善額(「(ロ-イ) / ヴ」)	1,000.00 円	1	
出) 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)	4,500,000 P		
イ) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	3,500,000 P		
ロ) 当該事業所における経験・技能のある障害福祉人材の人数	1		
【そのうち、月額3万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者(見込額)】	1		
⑧ 他の障害福祉人材(⑨)における平均賃金改善額(「(ロ-イ) / ヴ」)	200.00 円	6	
ロ) 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)	19,200,000 P		
イ) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	18,000,000 P		
ロ) 当該事業所における他の障害福祉人材の人数	6		
⑨ その他の職種(⑩)平均賃金改善額(「(ロ-イ) / ヴ」)	100.00 円	3	
ロ) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額	9,300,000 P		
イ) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	9,000,000 P		
ロ) 当該事業所におけるその他の職種の人数	3		
⑩ 賃金改善実施期間	令和 元年 10月 ~ 令和 2年 3月		

⑪ グループの基本給を月額〇円、⑫グループの基本給を〇円以上上げる。〇月〜〇時金として〇〇円支給する。  
⑬ 「経験・技能のある障害福祉人材」の基準の考え方は、介護福祉士、精神保健福祉士等の有資格者及び児童発達支援管理責任者で、経験年数10年以上の職員(介護福祉士以外の職種を除く)とする。

※ ②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。  
※ ③が②を上回らなければならないこと。  
※ ②③の計算に際しては、賃金改善実施期間の職員の人数と合わせて算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始まるまでに職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に上乗せする必要があることに留意すること。  
※ 複数の障害福祉サービス事業所について一括して提出する場合、以下の添付書類についても作成すること。  
・添付書類①: 都道府県等の管内の、当該計画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の一覧表。(指定検査ごと)  
・添付書類②: 各都道府県内の指定検査(当該都道府県を含む。)の一覧表(都道府県ごと)  
・添付書類③: 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に関する都道府県の一覧表。

(2) 職場環境等要件について  
※ 本計画に記載すること。  
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全てに〇をつけること。複数の取組を行い、「実質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと

実質の向上

- 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習研修を推進し、より専門性の高い支援技術をもつようとする者に対する研修等(研修、実地研修、実習等)を推進し、サービス提供責任者、サービス提供責任者、中堅職員などとする者に対する研修の推進(研修受修時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)
- 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)
- 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所に限る)
- その他

労働環境・処遇の改善

- 新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエール、メンター(新人指導担当者)制度等の導入
- 雇用管理改善のための管理者の労働、安全衛生対策、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対応の充実
- ICT活用(実用型や申し送り事項の共有(事業所内に加えて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)等を含む)による福祉・介護職員の業務負担軽減、働き手の働きやすさ向上、訪問介護員の出勤管理等によるサービス提供責任者のソフト管理に係る業務負担軽減、利用全権管理による働きやすさの向上
- 福祉・介護職員の業務負担を軽減する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
- メンター等による業務負担の軽減
- 経験や実務内容の改善
- 施設、トータルへの対応やICT等の活用による責任の明確化、職員休養室・分煙スペース等の整備
- その他

その他

- 障害福祉サービス等標準公表制度の活用による経営、人材育成理念の見える化
- 中堅職員(指導者からの経験者、主幹層、中堅年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤労シフトの配属、長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労シフト配属
- 有正体職員から正体職員への転換
- 施設の運営、生活や健康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
- 職員の間による業務負担の軽減
- その他

(3) 見える化要件について

実施している見せ方について、〇をつけること。2020年度から実施予定である場合には、「予定」に〇をつけること。

ホームページへの掲載

- 「障害福祉サービス等標準公表法サイト」への掲載 / 予定
- 独自のホームページへの掲載 / 予定

その他の見せ方による見せ方

- 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 / 予定
- その他

※ 関係の記載、福祉・介護職員等特定処遇改善計画の策定に際して必ず行われる場合、支給された介護給付費等の取組を求められること(障害福祉サービス事業所等の指定)が取り消される場合があることに留意すること。

本計画書については、雇用するすべての職員に対し周知をいたすうえで、提出していることを証明いたします。

令和 元年 8月 17日 (法人名)株式会社〇〇〇〇〇〇〇  
(代表者名)△△ △△ 印

- ①
- ②
- ③
- ④
- ⑤
- ⑥
- ⑦

# 計画書の記載方法と注意点①

別紙様式 2

福祉・介護職員等特定処遇改善計画書(令和 元年度届出用)

事業所等情報	障害福祉サービス等事業所番号			○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
事業者・開設者	フリガナ 名 称	カ) オオイタ○○○○ 株式会社大分○○○○		
主たる事務所の 所在地	〒	870-○○○○		
	都・道	大分 府・ 大分市○○○○		
事業所等の名称	電話番号	097-○○○-○○○○	FAX 番号	097-○○○-○○○○
	フリガナ 名 称	ホウカゴトウデイサービス △△△△ 放課後等デイサービス △△△△		提供する サービス
事業所の所在地	〒			
	都・道	大分 府・ 大分市○○○○		
	電話番号	097-○○○-○○○○	FAX 番号	097-○○○-○○○○
複数の事業所ごと一括して提出する場合における一括して提出する事業所数		特定加算(I) ( 1 ) 事業所		※この場合、事業所等情報については、「別紙一覧表による」と記載すること。
		特定加算(II) ( ) 事業所		

**事業所単位での申請の場合、必ず記入すること**

## 計画書の記載方法と注意点②

(1) 賃金改善計画について(本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の運営状況(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動があり得るものである。)

① 算定する加算の区分	福祉・介護職員等特定処遇改善加算 ( Ⅰ   Ⅱ   区分なし )
② 現行の処遇改善加算の取得状況	福祉・介護職員処遇改善加算 ( Ⅰ   Ⅱ   Ⅲ )
③ 福祉専門職員配置等加算等の取得状況	取得有 ( 福祉専門職員配置等加算 ) ・ 特定事業所加算 )   取得無
④ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算算定対象月	令和 元年 10月 ~ 令和 2年 3月

## 計画書の記載方法と注意点③

(2) 職場環境等要件について	
(*) 太枠内に記載すること。	
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全てに○をつけること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。	
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事業者に限る)</li> <li>その他</li> </ul>
労働環境・ 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)</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</li> <li>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)</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</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、</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</li> <li>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</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</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</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</li> <li>時間正規職員制度の導入等)の確立(勤務シフトの配慮、短</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配慮</li> <li>非正規職員から正規職員への転換</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>職員の増員による業務負担の軽減</li> <li>その他</li> </ul>

「資質の向上」  
「労働環境・処遇の改善」  
「その他」からそれぞれ  
1つ以上取り組むこと

## 計画書の記載方法と注意点④

見える化要件は  
2020年度から**必須要件**。  
→令和元年度は**予定でも可**。

### (3) 見える化要件について

(※) 太枠内に記載すること。

実施している周知方法について、○をつけること。2020年度から実施予定である場合には、「予定」に○をつけること。

ホームページへの  
掲載

・ 「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」への掲載 / **○** 予定  
・ 独自のホームページへの掲載 / 予定

その他の方法によ  
る掲示等

・ 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 / 予定  
・ その他 ( )

## 計画書の記載方法と注意点⑤

※ 虚偽の記載や、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費等の返還を求められることや障害福祉サービス事業者等の指定が取り消される場合があるので留意すること。

本計画書については、雇用するすべての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。

令和 元年 8月 17日 (法人名)株式会社大分0000  
(代表者名)△△ △△

印

雇用するすべての職員に対し、周知したうえで、  
法人印を必ず押印すること

## 計画書の記載方法と注意点⑥

⑤	令和 元年度福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見込額	2,000,000 円
⑥	賃金改善の見込額 (i - ii)	2,500,000 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)	33,000,000 円
	ii) 初めて加算を取	30,500,000 円
⑦	経験・技能のある障害福祉人材 (1) の見込額	1,000,000 円 ・ 1 人
	iii) 加算の算定に	4,500,000 円
	iv) 初めて加算を取	3,500,000 円
	v) 当該事業所における経験・技能のある障害福祉人材の人数	1 人
	【そのうち、月額 8 万円の改善又は改善後の賃金が年額 440 万円以上となる者 (見込数)	1 人】
⑧	他の障害福祉人材 (2) における平均賃金改善額 ((vi - vii) / viii)	200,000 円 ・ 6 人
	vi) 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)	19,200,000 円
	vii) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	18,000,000 円
	viii) 当該事業所における他の障害福祉人材の人数	6 人
⑨	その他の職種 (3) 平均賃金改善額 ((ix - x) / xi)	100,000 円 ・ 3 人
	ix) 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)	9,300,000 円
	x) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	9,000,000 円
	xi) 当該事業所におけるその他の職種の人数	3 人
	【そのうち、改善後の賃金が最も高額な者の賃金 (見込額)	3,200,000 円】

必ず ⑥の金額 > ⑤の金額 になること。

## 計画書の記載方法と注意点⑥

⑤	令和 元年度福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見込額	2,000,000 円
⑥	賃金改善の見込額 (i - ii)	2,500,000 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)	33,000,000 円
	ii) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	30,500,000 円
⑦	経験・技能のある障害福祉人材 (①) における平均賃金改善額 ( (iii - iv) / v)	1,000,000 円・ 1 人
	iii) 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)	4,500,000 円
	iv) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	3,500,000 円
	v) 当該事業所における経験・技能のある障害福祉人材の人数	1 人
	【そのうち、月額 8 万円の改善又は改善後の賃金が年額 440 万円以上となる者 (見込数)	1 人】
⑧	他の障害福祉人材 (②) における平均賃金改善額 ( (vi - vii) / viii)	200,000 円・ 6 人
	vi) 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)	19,200,000 円
	vii) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	18,000,000 円
	viii) 当該事業所における他の障害福祉人材の人数	6 人
⑨	その他の職種 (③) 平均賃金改善額 ( (ix - x) / xi)	100,000 円・ 3 人
	ix) 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)	9,300,000 円
	x) 初めて加算を取得する (した) 月の前年度の賃金の総額	9,000,000 円
	xi) 当該事業所におけるその他の職種の人数	3 人
	【そのうち、改善後の賃金が最も高額な者の賃金 (見込額)	3,200,000 円】

⑧の金額が⑦の金額の1/2以下

⑨の金額が⑧の金額の1/2以下

440万円を超えないこと

## 計画書の記載方法と注意点⑦

⑩ 賃金改善実施期間	令和 元年 10月 ~ 令和 2年 3月
※原則10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はならない。	
⑪ 賃金改善を行う賃金項目及び方法(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、賞与等)等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額について、可能な限り具体的に記載すること。なお①の「経験・技能のある障害福祉人材」の基準設定の考え方については必ず記載すること。	<p>①グループの基本給を月額〇円、②③グループの基本給を〇円上げる。</p> <p>〇月に一時金として〇〇円支給する。</p> <p>&lt;「経験・技能のある障害福祉人材」の基準の考え方&gt;</p> <p>介護福祉士、精神保健福祉士等の有資格者及び児童発達支援管理責任者で、</p> <p>勤続年数10年以上の職員(他の法人での経験年数を含む。)</p>

**必ず記載すること**

## 計画書の記載方法と注意点⑦

⑩ 賃金改善実施期間	令和 元年 10月 ~ 令和 2年 3月
※原則10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はならない。	
⑪ 賃金改善を行う賃金項目及び方法(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、賞与等)等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額について、可能な限り具体的に記載すること。なお⑩の「経験・技能のある障害福祉人材」の基準設定の考え方については必ず記載すること。	<p>①グループの基本給を月額〇円、②③グループの基本給を〇円上げる。</p> <p>〇月に一時金として〇〇円支給する。</p> <p>&lt;「経験・技能のある障害福祉人材」の基準の考え方&gt;</p> <p>介護福祉士、精神保健福祉士等の有資格者及び児童発達支援管理責任者で、</p> <p>勤続年数10年以上の職員(他の法人での経験年数を含む。)</p> <p>(ただし、事業所内の能力評価や業務・技能等を勘定して10年未満の職員を対象とする場合がある→変更特例)</p> <p>&lt;月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者が0人の理由&gt;</p> <p>全体の賃金水準が低く、直ちに1名のみ賃金を大幅に引き上げることが困難なため。</p>

理由を必ず記載すること

## 計画書の記載方法と注意点（法人一括申請）

別紙様式2

福祉・介護職員等特定処遇改善計画書(令和 年度届出用)

事業所等情報		障害福祉サービス等事業所番号	
事業者・開設者	フリガナ 名称	カ) オオイタ〇〇〇〇 株式会社大分〇〇〇〇	
主たる事務所の 所在地	〒870-〇〇〇〇 都・道 大分 府・ 大分市〇〇〇〇		
	電話番号	FAX 番号	097-〇〇〇-〇〇〇〇
事業所等の名称	フリガナ 名称	別紙一覧表による	
事業所の所在地	〒 都・道 府・県		
	電話番号	FAX 番号	
複数の事業所ごとに一括して提出する場合における一括して提出する事業所数 ※この場合、事業所等情報については、「別紙一覧表による」と記載すること。		特定加算(I) ( 1 ) 事業所 特定加算(II) ( 1 ) 事業所	

## 計画書の記載方法と注意点（法人一括申請）

別紙様式2(添付書類1)

福祉・介護職員等特定処遇改善計画書(指定権者内事業所一覧表)

**指定権者毎に作成**

法人名 株式会社大分〇〇〇〇

都道府県(市町村)名

**各事業所でグループの設定を行うこと**

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・介護職員等特定処遇改善加算額(見込額)	賃金改善額(見込額)
〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇	放課後等デイサービス △△△△	放課後等デイサービス	1,500,000円	1,750,000円
①②③それぞれの賃金改善額(見込額)		① 1,000,000円 (1人)	② 600,000円 (4人)	③ 150,000円 (2人)
〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇	放課後等デイサービス □□□□	放課後等デイサービス	500,000円	750,000円
①②③それぞれの賃金改善額(見込額)		① 500,000円 (1人)	② 200,000円 (2人)	③ 50,000円 (1人)
合計	—	—	A 2,000,000円	B 2,500,000円

※ 計画書を届け出る指定権者(都道府県又は市区町村)ごとに記載すること。

※ A及びBは別紙様式2添付書類2の当該指定権者における金額と一致しなければならない。

**A < Bとなること**

## 計画書の記載方法と注意点（法人一括申請）

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

（答）

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

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

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

## 計画書の記載方法と注意点（法人一括申請）

### ○ 配分対象と配分ルールについて

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

（答）

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

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

# 計画書の記載方法と注意点（変更特例）

別紙様式2(添付書類4)

職員分類の変更特例に係る報告（令和 元年度）

次の内容について、該当・非該当のうちあてはまるものに○をつけること。

特例 a	該当・非該当	
②他の障害福祉人材について、研修等で専門的な技能を身につけた勤続10年以上の職員について、 ①経験・技能のある障害福祉人材に分類して処遇改善を実施する職員がいる見込。		
該当職員の職種	該当職員の特長（特例を適用する理由）	予定人数
保育士	勤続年数8年であるが、児童発達支援管理責任者研修終了しており、実務においても10年以上の職員と遜色ないため	1人
		人
		人
		人
		人
		人
		人

※ 該当の場合、該当する職員について、職種及び特長並びに当該特長に該当する予定人数を記載すること。

**必ず記載すること**