

福祉・介護職員等特定処遇改善加算の仕組み・考え方について

1. 賃金改善の対象となる職員のグループ分けについて

グループ① 経験・技能のある障害福祉人材

要件ⅠかつⅡに該当する職員を基本とする。

【要件Ⅰ】

- ・介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士の資格を保有する者
- ・心理指導担当職員（公認心理士を含む）
- ・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

【要件Ⅱ】

- ・所属する法人等における勤続年数10年以上

グループ①の分類については、要件Ⅰ及びⅡ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ができる（グループ①の基準設定の考え方については、計画書等に必ず記載が必要）

グループ② 他の障害福祉人材

①に該当しない福祉・介護職員、心理指導担当職員（公認心理士を含む）、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

【職員分類の変更特例】 別紙様式2（添付書類4）が必要
グループ②に分類される職員で、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は、グループ①に分類することができる。・・・4ページの表1参照

グループ③ その他の職種

障害福祉人材以外の職員

【職員分類の変更特例】 別紙様式2（添付書類4）が必要
グループ③に分類される職員で、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については、グループ②に分類することができる。・・・4ページの表2参照

2. 事業所内における配分方法について

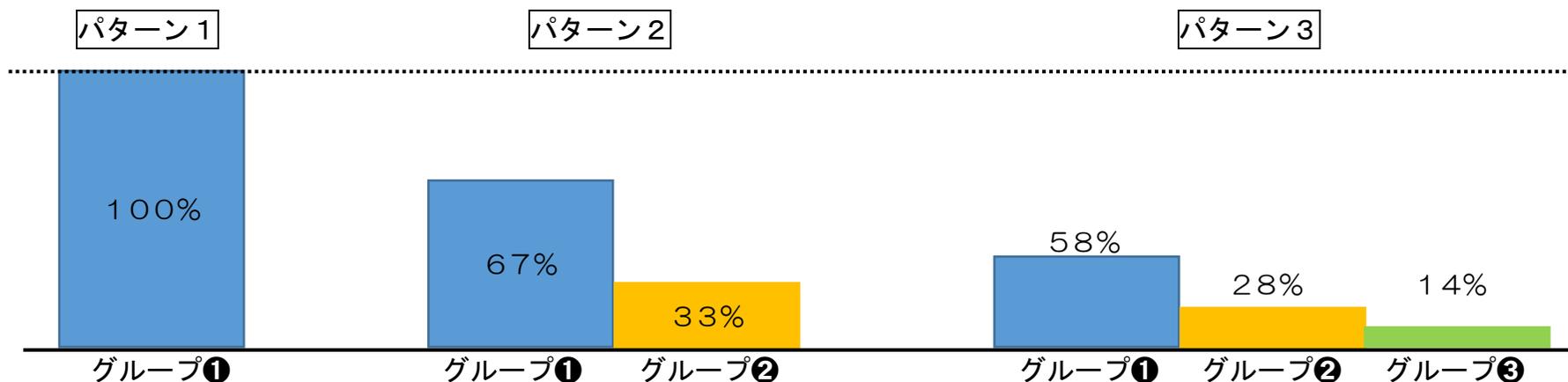
(1) グループ①のうち1人以上は、賃金改善額が月額平均8万円以上 又は 賃金改善後の金額が年額440万円以上であること

※ 現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合には、当該要件を満たしているものとする。

※ 例外的に月額平均8万円以上又は賃金改善後の金額が年額440万円以上の賃金改善が困難な場合は、合理的な説明が必要となる。

⇒この場合、合理的な説明の内容について計画書(別紙様式2)の(1)⑩に記載すること

(2) 配分方法は、次の3パターンのうち、いずれも選択可能



(3) 各グループ間の平均賃金改善額は、次のようにする必要がある。

| | |
|---------------|---|
| グループ①の平均賃金改善額 | グループ②の平均賃金改善額の2倍以上 |
| グループ②の平均賃金改善額 | グループ③の平均賃金改善額の2倍以上 ただし、【グループ②の平均賃金額】 > 【グループ③の平均賃金額】である場合、グループ②の平均賃金改善額はグループ③の平均賃金改善額の2倍以上にならなくてもよい。 |
| グループ③の平均賃金改善額 | 年額440万円を上回らないこと ※賃金改善前の賃金が既に年額440万円を上回る場合は、当該職員は対象外 |

3. 賃金改善以外の要件について

| | |
|--|--|
| 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、保育所等訪問支援以外 | |
| 特定処遇改善加算Ⅰ | ①現行加算要件、②配置等要件、③職場環境等要件、④見える化要件の全てを満たすこと |
| 特定処遇改善加算Ⅱ | ①現行加算要件、③職場環境等要件、④見える化要件の全てを満たすこと |
| 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 | |
| 区分なし | ①現行加算要件、③職場環境等要件、④見える化要件の全てを満たすこと |

①現行加算要件

現行の福祉・介護処遇改善加算の加算（Ⅰ）・（Ⅱ）・（Ⅲ）のいずれかを算定していること

②配置等要件

| サービス種類 | 要件 |
|---|----------------------|
| 居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護 | 特定事業所加算を算定していること |
| 療養介護、生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）共同生活援助、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、障害児入所施設（福祉型・医療型） | 福祉専門職員配置等加算を算定していること |

③職場環境等要件

- ・「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分ごとに1つ以上の取組みを行うこと
- ・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の内容（賃金改善を除く）を全ての職員に周知していること

④見える化要件

- ・特定処遇改善加算に基づく取組みについて、障害福祉サービス等情報公表制度（又は各事業者のホームページ等）を活用し、特定処遇改善加算の取得状況、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表すること

（注）当該要件については、令和2（2020）年度より算定要件とする

【参考】 職員分類の変更特例の例示

表 1

| | |
|--|-------------------------|
| 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 | |

表 2

| | |
|--|------------------------|
| 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 | |