

福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

# 目的

福祉・介護職員等特定処遇改善加算は、福祉・介護人財確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、福祉・介護職員の更なる処遇改善を進めるために、令和元年10月より始まった新しい加算。

具体的には、他の福祉・介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるような柔軟な運用を認めることを前提に、障害福祉サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士等について月額平均8万円または、年収440万円以上の処遇改善を事業所毎に1人以上行うことなどを算定根拠としている。

## 算定要件

算定要件		加算Ⅰ	加算Ⅱ
配置等要件	福祉専門職員配置等要件（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護にあたっては特定事業所加算）を算定していること。 ※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、保育所等訪問支援にあたっては記載不要。	○	×
現行加算要件	現行加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定していること。（特定加算と同時に現行加算にかかる処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合を含む）。	○	○
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日までに実施した処遇改善（賃金改善を除く）の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、国通知の別紙1表3の「資質の向上」、「労働環境・処遇改善」及び「その他」の区分ごとに1つ以上の取組を行うこと。	○	○
見える化要件 令和2年4月～	特定加算に基づく取組について、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して特定加算の取組状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページ等、外部から見える形で公表すること。	○	○

# サービス区分ごとの加算率

福祉専門職員配置等加算等があるサービス	加算Ⅰ (福祉専門職員配置等加算等を取得している事業所)	加算Ⅱ (福祉専門職員配置等加算等を取得していない事業所)
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%
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%
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%

福祉専門職員配置等加算等が無いサービス	加算
重度障害者等包括支援	1.5%
施設入所支援	1.9%
居宅訪問型児童発達支援	5.1%
保育所等訪問支援	5.1%

(注1) ※を付したサービスについては、特定事業所加算の取得状況を加味して、加算率を2段階に設定している。

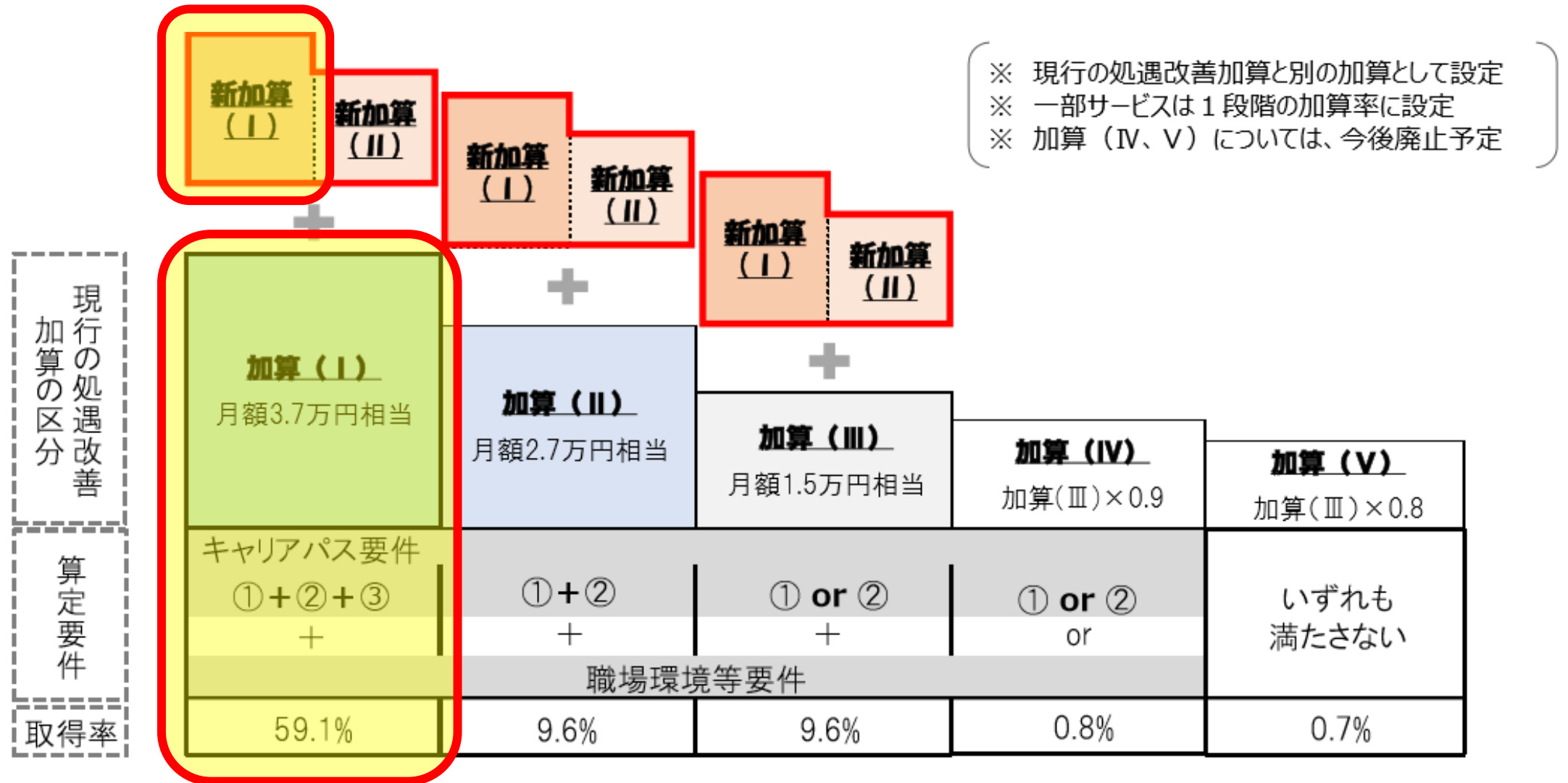
(注2) 就労継続支援A型については、福祉専門職員配置等加算があるものの、計算結果として同じ加算率となっている。

(注3) 平成30年度からのサービスについては類似サービスと同じ加算率としている。

(注4) 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、処遇改善加算の算定非対象サービスである。

(注5) 短期入所について、併設型・空床利用型は本体施設の加算率を適用することとし、単独型は生活介護の加算率を適用する。

現行加算Ⅰ～Ⅲを取得していれば新加算が取れます。



# 職場環境等要件は、各項目から1つ以上の取組が必要

加算（Ⅰ・Ⅱ）については平成27年4月以降の、加算（Ⅲ・Ⅳ）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全てに○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重複する事項を記載しないこと。）

<p>資質の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、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介護事業者に限る）</li> <li>・ その他（ ）</li> </ul>
<p>労働環境・ 処遇の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 新人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（ケア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</li> <li>・ 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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善</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>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護サービス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>

# 「見える化」要件は令和2年4月から

## 障害福祉サービス等情報検索

障害福祉サービス等情報公表検索サイトの運用を開始しました。  
(開始に伴い、旧サイト「障害福祉サービス事業所情報」の運用は、平成31  
年3月31日をもって終了しております。)  
検索結果につきましては、反映されるまでに時間がかかることがあります。予めご  
注意ください。お問い合わせは、こちらです。

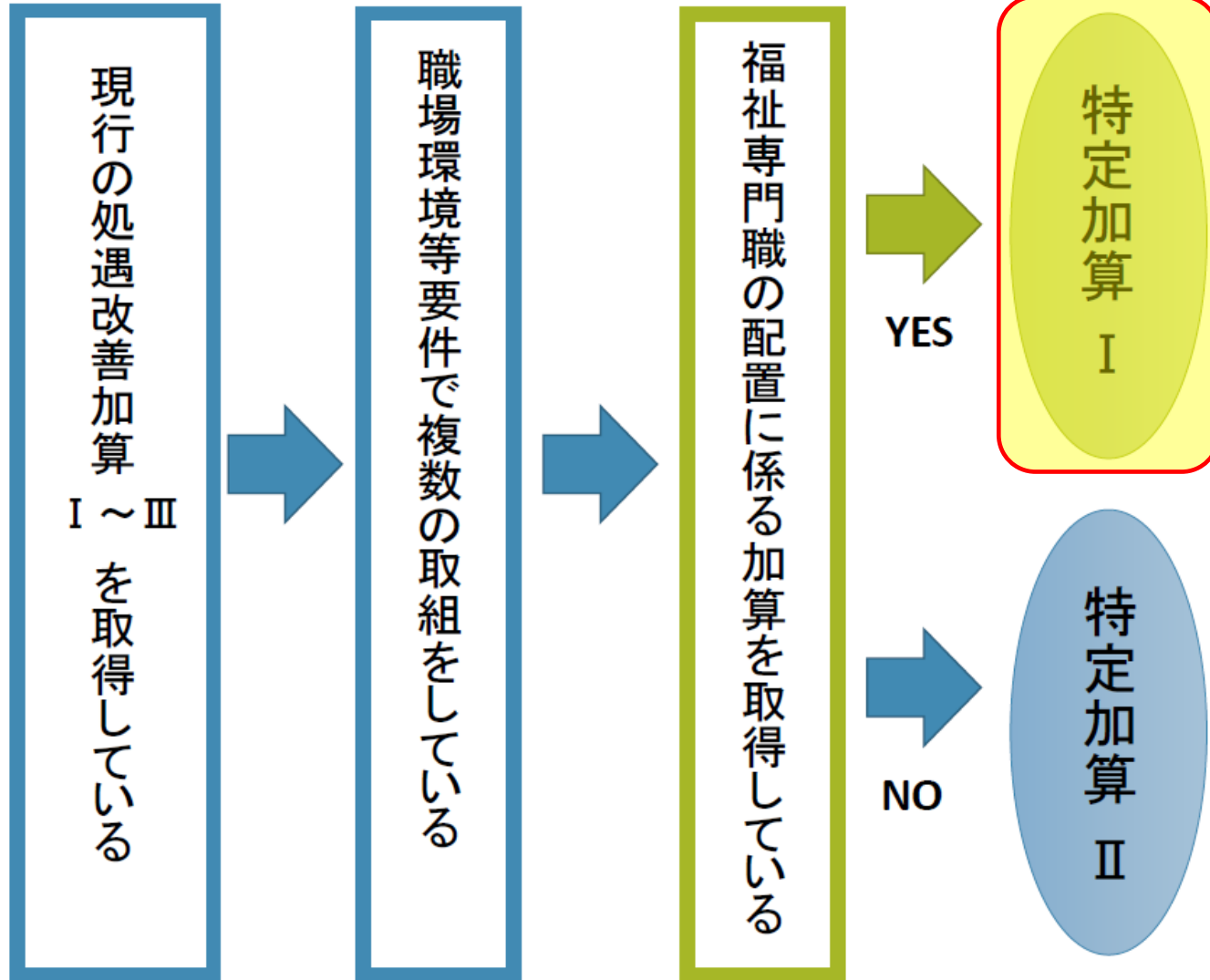
最新情報は [こちら](#)

地域から探す (都道府県名をクリック)

北海道  
青森  
秋田  
岩手  
宮城  
山形  
福島  
新潟  
長野  
群馬  
栃木  
石川  
富山  
山梨  
埼玉  
茨城  
島根  
鳥取  
京都  
滋賀  
福井

データベースまたは、ホーム  
ページ上に活用状況等を記載  
することが求められる。

# 取得要件と分配方法

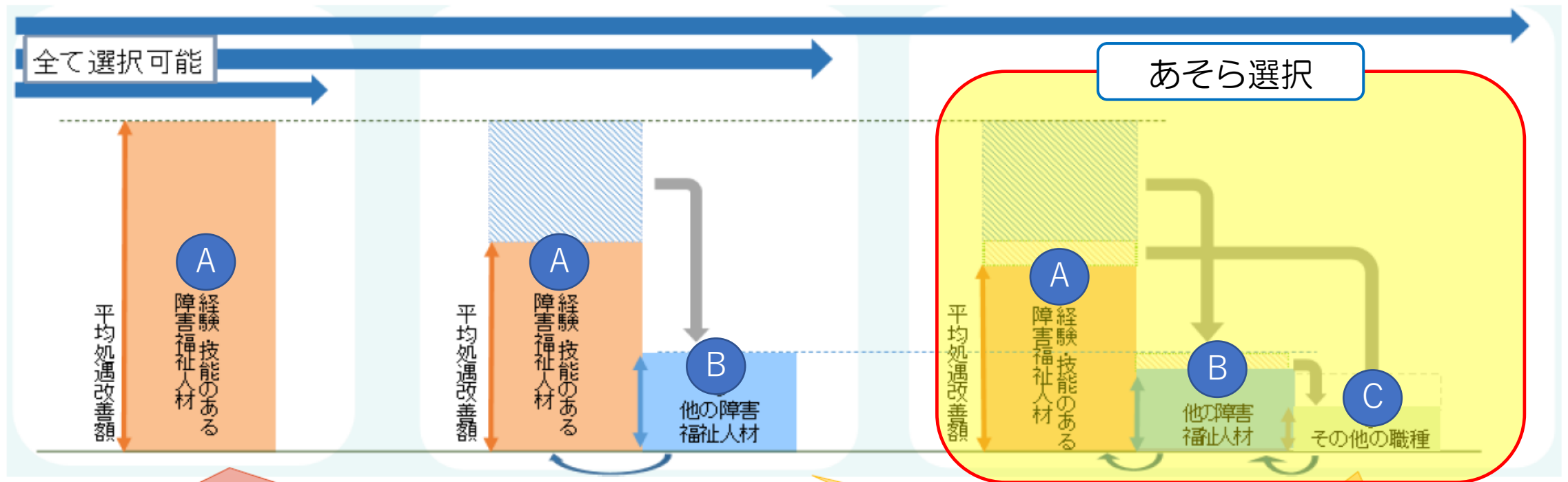


下記の3グループに分けて加算金を分配する。A または C が0人でもOK

グループ	分配率
<b>A</b> 経験・技能のある障害・福祉人材 1人以上が月額8万円の昇給または年収440万円となる昇給	100% A : B = 2 : 1
<b>B</b> 他の障害・福祉人材	A : B : C = 2 : 1 : 0.5
<b>C</b> その他の職種 看護師、PT、OT、事務職員など (加算後に年収440万円を超えないことが条件)	A : B : C = 2 : 1 : 0.5



# 加算金の基本の配分方法



- (1) 福祉介護職員のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士または保育士のいずれかの資格を有する者
- (2) 心理指導担当職員（公認心理士を含む）
- (3) サービス管理責任者
- (4) 児童発達支援管理責任者
- (5) サービス提供責任者

①に該当しない福祉・介護職員など

障害福祉人材以外の職員（事務職等）

## ※経験・技能のある障害福祉人材

### 【対象者】

以下のいずれかに該当する職員であって、経験・技能を有する障害福祉人材と認められる者が対象となります。

具体的には、以下の要件に該当するとともに、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（法人）の裁量で設定することになります。

### 【要件】

- 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（公認心理士含む）
- 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

## あそら内でのグループ分けについて

GroupA：「経験・技能のある障がい福祉人材」

- 要件① 10年以上成人・児童分野で障がい福祉サービスに従事したことがある職員。（本人給5等級）
- 要件② 児童発達支援管理責任者として実際に配置されている。
- 要件③ 請求業務をすることが出来る。

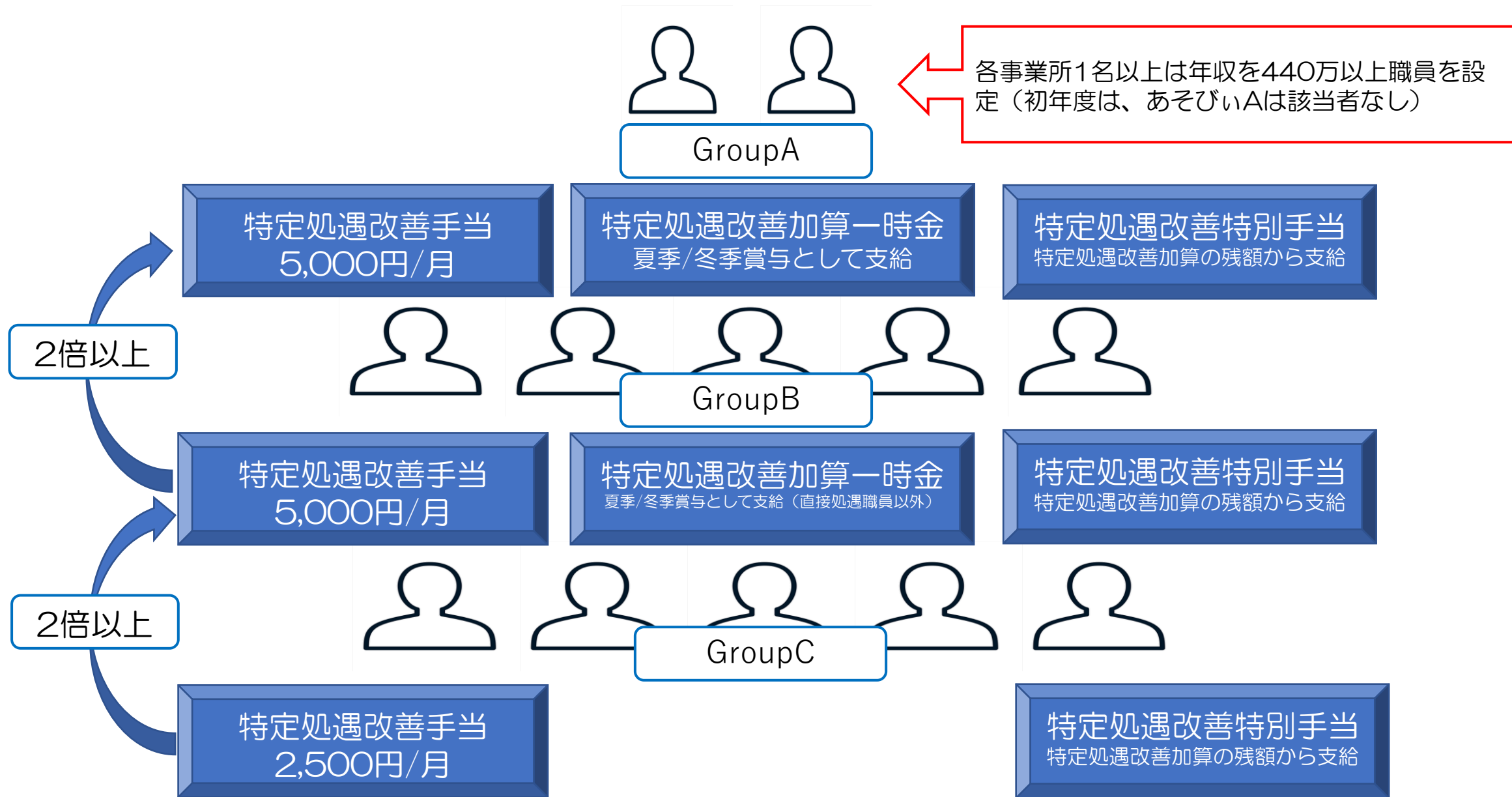
GroupB：「他の障がい福祉人材」

- 要件① 児発管、保育士、児童指導員、指導員

GroupC：「その他の職種」

- 要件① OT/PT/ST/事務員等

# あそら内での配分イメージ



# 特定処遇改善加算取得に伴う就業規則（給与規定）の変更

## 第16条（処遇改善手当/特定処遇改善手当）

福祉・介護人材の処遇改善加算の対象事業者として承認された場合、指導員等直接処遇職員または、特定処遇改善手加算対象職員に対してその交付額に従い、次に掲げる処遇改善手当、特定処遇改善手当を支給する。但し、処遇改善加算、特定処遇改善加算が継続する限りにおいて支給する。

職位	処遇改善手当
指導員等直接処遇職員	15,000円
職位	特定処遇改善手当
特定処遇改善手加算対象職員 (グループA・B/C)	5,000円/2,500円

## 第20条（処遇改善特別手当/特定処遇改善特別手当/特別手当）

処遇改善加算または、特定処遇改善手当による支給に残額ある場合に支給する。

2 処遇改善加算または特定処遇改善加算が継続する限りにおいて支給する。

## 第20条（賞与）

賞与（**処遇改善手当一時金/特定処遇改善手当一時金を含む**）は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した職員に対し、法人の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、法人の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

2 前項の賞与の額は、法人の業績及び職員の職務評価、また次回算定期間の勤務などを考慮し各人ごとに決定する。

3 次のいずれかに該当する者については、賞与は支給しない。ただし、法人の経営状況に応じ特別に賞与を支給することがある。

- ・支給日に在籍していない者または、現実に勤務していない者
- ・基準日に採用後6ヶ月未満の者

算定対象期間	支給日
1月から6月まで	8月
7月から12月日まで	12月