

令和元年度

都道府県経営協セミナー（前期）



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

Ver. 3

社会福祉法人 全国社会福祉協議会

全国社会福祉法人経営者協議会

倫理綱領

社会福祉施設の経営主体である社会福祉法人は、社会福祉法に基づく特別法人であり、利用者はもとより地域社会における福祉の充実に貢献するためには適正かつ活力ある経営に努めなければならない。

全国社会福祉法人経営者協議会は、高い公共性と倫理性を旨として国民の負託に応えるとともに、地域社会における福祉推進の主導的役割を果たすため、ここに倫理綱領を定める。

会員は、人間としての尊厳と社会連帯の思想を基本理念とし、公平・公正な法人運営に努める。

会員は、常に健全かつ活力ある経営に努めるとともに、民間社会福祉事業としての先駆性・独自性を発揮し、国民の期待に応える。

会員は、広く法人・施設の機能を挙げて、地域福祉の充実発展に寄与する。

会員は、職員の資質の向上を図るとともに勤務条件の改善に努める。

会員は、相互の親睦・交流を深めるとともに、切磋琢磨を怠らず、進んで研修・研究に努め、社会の発展に応じた広い視野をもって経営にあたる。

社会福祉法人行動指針

社会福祉法人は、「社会、地域における福祉の充実・発展」に寄与することを使命とし、社会福祉事業の安定的・継続的経営に努めるとともに、多様な生活課題や福祉需要に柔軟かつ主体的に取り組む公共的・公益的かつ信頼性の高い法人です。

会員法人は、社会福祉法人の使命を果たすため、次の行動指針に基づく経営を実践します。

I. 利用者に対する基本姿勢

- 1 人権の尊重
- 2 サービスの質の向上
- 3 地域との関係の継続
- 4 生活環境・利用環境の向上

II. 社会に対する基本姿勢

- 5 地域における公益的な取組の推進
- 6 信頼と協力を得るための情報発信

III. 福祉人材に対する基本姿勢

- 7 トータルな人材マネジメントの推進
- 8 人材の確保に向けた取組の強化
- 9 人材の定着に向けた取組の強化
- 10 人材の育成

IV. マネジメントに対する基本姿勢

- 11 コンプライアンス（法令等遵守）の徹底
- 12 組織統治（ガバナンス）の確立
- 13 健全な財務規律の確立
- 14 経営者としての役割

目 次

講義

「令和時代のビジョンを描く！ 2040 年を展望した社会福祉と社会福祉法人」…… 1

説明

「ここが知りたい社会福祉法人経営Ⅰ」…………… 57

説明

「ここが知りたい社会福祉法人経営Ⅱ」…………… 87

参考資料

① 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（厚生労働省老健局長／平成 31 年 4 月 12 日）…………… 105

② 2019 年度介護報酬改定に関する Q & A（Vol. 1）（厚生労働省老健局 老人保健課 事務連絡／平成 31 年 4 月 12 日）…………… 129

③ 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（厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課長／令和元年 5 月 17 日）…………… 135

④ 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A（Vol. 1）（厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 事務連絡／令和元年 5 月 17 日）…………… 163

⑤ 2019 年度介護報酬改定に関する Q & A（Vol.2）（厚生労働省老健局 老人保健課事務連絡／令和元年 7 月 23 日）…………… 170

⑥ 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A（Vol.2）（厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 事務連絡／令和元年 7 月 29 日）…………… 179

◎ セミナー終了後（令和元年 9 月末目途）、全国経営協ホームページ「会員法人 MY ページ」（会員法人のみ閲覧可）に、本関連資料を掲載予定。

講義

令和時代のビジョンを描く！
2040 年を展望した社会福祉と社会福祉法人

全国社会福祉法人経営者協議会 地域共生社会推進委員会

[illegible]

令和時代のビジョンを描く！ 2040年を展望した社会福祉と社会福祉法人

Ver.3



全国社会福祉法人経営者協議会
地域共生社会推進委員会



主な内容

I. 2040年を展望した社会福祉法人経営

II. 地域共生社会の実現に向けた動向

III. 社会福祉法人の事業展開をめぐる検討状況

IV. 令和元年度 全国経営協事業について

I. 2040年を展望した社会福祉法人経営



@全国社会福祉法人経営者協議会

3

1. 2040年問題とは



人口構造の局面の変化

「高齢者の急増」⇒「現役世代の急減」

2025年問題＝「少子高齢社会」

(団塊世代が後期高齢者に)

高齢者人口（65歳以上及び、75歳以上）の急増 等

2025年以降、
現役世代(生産年齢人口)が急減

2040年問題＝「少子高齢・人口減少社会」

(団塊ジュニア世代が高齢者に)

@全国社会福祉法人経営者協議会

4

1. 2040年問題とは～少子高齢・人口減少～

「少子」…年少人口（～14歳）：10.8%

2015年：1,595万人（2015年）⇒ 1,194万人、約400万人減

「高齢」…高齢65歳以上の人口：35% + 高齢世代の高齢化

75歳以上人口は高齢人口の約6割（全人口の2割）

「人口減少」…人口は、約1億1千万人と推計 15%減

生産年齢人口（15～64歳）は、5,978万人、約1,800万人減（2015年比）

1.5人の現役世代が1人の高齢世代を支える社会

そして、人々の生活、地域社会では…

就職氷河期（不安定雇用にある）世代の高齢化

現役世代の不安定雇用の増大＝生活困窮の拡大

都市部の人口集中と地方部の人口流出

©全国社会福祉法人経営者協議会

5

1. 2040年問題とは～主な課題①～

社会・経済の課題

- 現役世代の人口が急減するなかでの社会の活力の維持向上
- 都市部と地方部の人口の不均衡、地方部の人口流出や著しい人口減少
- 地域社会の衰退、脆弱化 など

社会保障・社会福祉の課題

- 社会保障費が増大し続ける一方、負担する現役世代は減少
 - ・ 2040年の社会保障費の総額（推計）＝ 190兆円、2018年の1.6倍
- 社会保障の持続可能性を確保するための給付と負担の見直し
 - ⇒ 社会保障（社会福祉）給付の削減への圧力がより高まる
- 労働力制約が高まるなかでの医療、介護・福祉、子ども・子育て支援の確保
- 限られた財源、サービス資源の有効活用
 - ⇒ 全世代・全対象型の社会保障への転換、生産性の向上
- 雇用、住まい、地方創生などの分野を横断する施策の実現 など

©全国社会福祉法人経営者協議会

6

1. 2040年問題とは～主な課題②～

社会福祉法人(経営)の課題

- 高齢者が急増し、子ども・若年層が減少するなかでの事業の継続・展開
- 現役世代(生産年齢人口)の減少 = 福祉人材の確保がより困難に
- 地域の衰退、家族機能のさらなる脆弱化等による生活課題の複雑化・困難化
= 社会福祉の意義、重要性はますます高まる
 - ・ 複雑化・困難化する生活課題に対応するための機能を有する
社会福祉事業の維持・展開
 - ・ 高齢者、障害者、子ども、そして世帯などを包括的に支援する
サービスの展開
- ⇒ これらを踏まえた社会福祉事業の範囲や役割・機能の再検討
- ⇒ 社会福祉事業(公的支援)のみでは対応できない地域の生活課題に
対する支援(地域における公益的な取組 等)の位置づけと展開
- ⇒ 福祉サービスの安定的・継続的な提供と保健・医療、住宅、就労、
その他、生活支援に必要な諸分野との連携・協働
- ⇒ これらの事業を担うにふさわしい社会福祉法人のあり方 など

©全国社会福祉法人経営者協議会

7

2. 2040年問題に対応した主な動向

(1) 新しい経済政策パッケージ

(平成29年12月8日・閣議決定)

(2) 人づくり革命基本構想

(平成30年6月・人生100年時代構想会議)

(3) 自治体戦略2040構想研究会

(平成30年7月・総務省)

(4) 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部

(令和元年5月・厚生労働省)

©全国社会福祉法人経営者協議会

8

2. (1) 新しい経済政策パッケージ

- 持続的な経済成長を成し遂げる鍵は、少子高齢化への対応
- 「人づくり革命」と「生産性革命」を両輪とする「新しい経済政策パッケージ」を閣議決定（平成29年12月8日）

人づくり革命

長期的な課題であるが、2020年度までの間に、これまでの制度や慣行にとらわれない新しい仕組みづくりに向けた基礎を築く。

生産性革命

人工知能、ロボット、IoTなど、生産性を劇的に押し上げるイノベーションを実現していく。

経済成長の果実を活かし、社会保障の充実を行い、安心できる社会基盤を築く

「成長」と「分配」の好循環を強化し「一億総活躍社会」を創り上げる

@全国社会福祉法人経営者協議会

9

2. (1) 新しい経済政策パッケージ

人づくり革命

1. 幼児教育の無償化

2. 待機児童の解消

3. 高等教育の無償化

4. 私立高等学校の授業料の実質無償化

5. 介護人材の処遇改善

6. これらの施策を実現するための安定財源

7. 財政健全化との関連
(以下、略)

少子化
対応

高齢化
対応

少子高齢化
対応

@全国社会福祉法人経営者協議会

10

2. (2) 人づくり革命基本構想

- 人生100年時代構想会議は、「新しい経済政策パッケージ」などを踏まえ、「人づくり革命」に関する基本構想を決定（平成30年6月）
- 我が国は、健康寿命が世界一の長寿社会を迎えており、今後の更なる健康 寿命の延伸も期待
- こうした人生100年時代には、高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくる必要がある



2兆円規模の政策を実行し、子育て世代、子供たちに、大胆に政策資源を投入することで、我が国の社会保障制度を、お年寄りも若者も安心できる「**全世代型**」の制度へと大きく転換

2. (2) 人づくり革命基本構想

幼児教育の無償化を一気に加速

- 3歳から5歳までの全ての子供たちの幼稚園、保育所、認定こども園の費用を無償化する。
- 加えて、幼稚園、保育所、認定こども園以外についても、保育の必要性があると認定された子供を対象として無償化する。
- 0歳から2歳児については、待機児童解消の取組と併せて、住民税非課税世帯を対象として無償化を進める。

最優先の課題である待機児童問題を解消

- 女性就業率80%に対応できる「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を進めるとともに、保育士の更なる処遇改善に取り組む。

介護職員の更なる処遇改善

- 介護離職ゼロに向けた介護人材確保のため、介護職員の更なる処遇改善を進める

2. (2) 人づくり革命基本構想

高等教育無償化を実現

- 真に支援が必要な、所得が低い家庭の子供たちに限って、大学などの高等教育無償化を実現
- 住民税非課税世帯の子供たちについて、授業料の減免措置を拡充するとともに、学生生活を送るのに必要な生活費を賄えるよう、給付型奨学金を拡充

2. (3) 自治体戦略2040構想研究会

- 2040年頃をターゲットに人口構造の変化に対応した自治体行政のあり方を検討するため「自治体戦略2040構想研究会」を設置。
- 「自治体戦略2040構想研究会 第二次報告～人口減少下において満足度の高い人生と人間を尊重する社会をどう構築するか～」をとりまとめ(平成30年7月)

- 2040年頃にかけて迫りくる我が国の危機を乗り越えるべく、全ての府省が政策資源を最大限投入するに当たって、地方自治体も、持続可能な形で住民サービスを提供し続けられるようなプラットフォームであり続けなければならない。
- 新たな自治体と各府省の施策(アプリケーション)の機能が最大限発揮できるようにするための自治体行政(OS)の書き換えを大胆に構想する必要がある。

2. (3) 自治体戦略2040構想研究会

新たな自治体行政の基本的考え方①

第二次報告

労働力(特に若年労働力)の絶対量が不足

人口縮減時代のパラダイムへの転換が必要

スマート自治体への転換

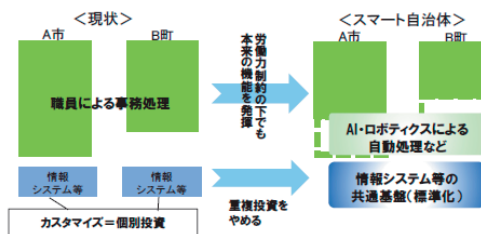
<破壊的技術(AI・ロボティクス等)を使いこなすスマート自治体へ>

- 経営資源が大きく制約されることを前提に、従来の半分の職員でも自治体が本来担うべき機能を発揮できる仕組みが必要。
- 全ての自治体で、AI・ロボティクスが処理できる事務作業は全てAI・ロボティクスによって自動処理するスマート自治体へ転換する必要。

<自治体行政の標準化・共通化>

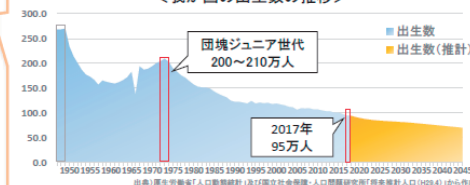
- 標準化された共通基盤を用いた効率的なサービス提供体制へ。
- 自治体ごとの情報システムへの重複投資をやめる仕組みが必要。円滑に統合できるように、期限を区切って標準化・共通化を実施する必要。

⇒ 自治体の情報システムや申請様式の標準化・共通化を実効的に進めるためには、**新たな法律**が必要となるのではないかと。



©全国社会福祉法人経営者協議会

<我が国の出生数の推移>



公共私による暮らしの維持

<プラットフォーム・ビルダーへの転換>

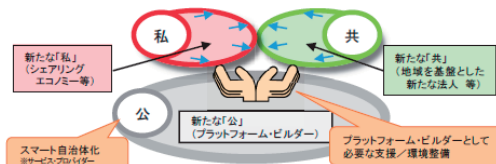
- 人口減少と高齢化により、公共私それぞれの暮らしを支える機能が低下。⇒ 自治体は、新しい**公共私相互間の協力関係**を構築する「**プラットフォーム・ビルダー**」へ転換する必要。
- 公共が必要な人材・財源を確保できるように**公による支援や環境整備**が必要。

<新しい公共の協力関係の構築>

- **全国一律の規制を見直し**、シェアリングエコノミーの環境を整備する必要。
- ソーシャルワーカーなど**技能を習得したスタッフが随時対応する組織的な仲介機能**が求められる。

<くらしを支える担い手の確保>

- 定年退職者や就職氷河期世代の活躍の場を求める人が、**人々のくらしを支えるために働ける新たな仕組み**が必要。**地域を基盤とした新たな法人**が必要。
- 地方部の地域組織は、**法人化等による組織的基盤の強化**が必要。



15

2. (3) 自治体戦略2040構想研究会

新たな自治体行政の基本的考え方②

第二次報告

圏域マネジメントと二層制の柔軟化

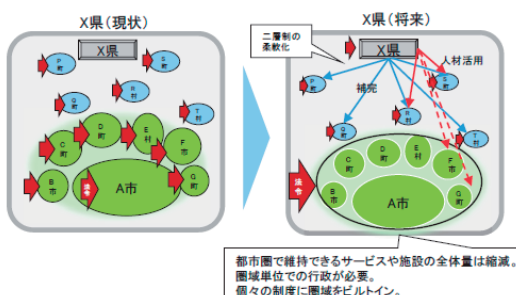
<地方圏の圏域マネジメント>

- 個々の市町村が行政のフルセット主義から脱却し、**圏域単位での行政をスタンダード**にし、戦略的に圏域内の都市機能等を守る必要。
- 現状の連携では対応できない**深刻な行政課題への取組**を進め、広域的な課題への対応力(圏域のガバナンス)を高める仕組みが必要。
- 個々の制度に**圏域をビルドイン**し、連携を促すルールづくりや財政支援、連携をしない場合のリスクの可視化等が必要。

⇒ **圏域単位で行政を進めることについて真正面から認める法律上の枠組み**を設け、中心都市のマネジメント力を高めることが必要ではないかと。

<二層制の柔軟化>

- **都道府県・市町村の二層制を柔軟化**し、それぞれの地域に応じ、都道府県と市町村の機能を結集した行政の共通基盤の構築が必要。
- 核となる都市がない地域では**都道府県が市町村の補完・支援**に本格的に乗り出すことが必要。
- 都道府県・市町村の垣根を越え、**専門職員を柔軟に活用**する仕組みが必要。



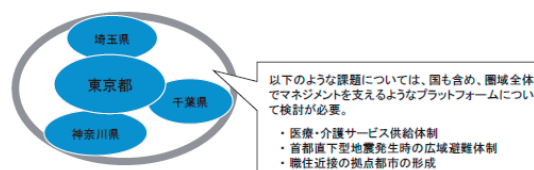
東京圏のプラットフォーム

<三大都市圏それぞれの最適なマネジメント手法>

- 東京圏では、市町村合併や広域連携の取組が進展していない。**早急に近隣市町村との連携やスマート自治体への転換**をはじめとする対応を講じなければ、人口減少と高齢化の加速に伴い危機が顕在化。
- 社会経済的に一体性のある圏域の状況は、三大都市圏で異なる。最適なマネジメントの手法について、**地域ごとに枠組みを考える必要**。

<東京圏のプラットフォーム>

- 利害衝突がなく連携しやすい分野にとどまらず、連携をより深化させ、**圏域全体で負担の分かち合いや利害調整を伴う合意形成**を図る必要。
- ⇒ 今後も我が国の有力な経済成長のエンジンとしての役割を果たしていくため、東京圏全体で対応が必要となる深刻な行政課題に関し、**国も含め、圏域全体でマネジメントを支えるようなプラットフォーム**についての検討が必要。
- 長期にわたる**医療・介護サービス供給体制**を構築する必要。
- 首都直下地震に備え、**広域的な避難体制**の構築が必要。
- 仕事と子育て等を両立しやすい環境づくりの観点からも、都心に通勤しなくても済むような、東京23区外で**居住近接の拠点都市**の構築が必要。



©全国社会福祉法人経営者協議会

16

2. (4) 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部

- 厚生労働省は、平成30年10月に「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」を設置。
- 部局横断的な政策課題について、従来の所掌にとらわれることなく取り組むため4つのプロジェクトチームを設けて検討し、とりまとめを公表（令和元年5月29日）【4つのプロジェクトチーム＝タスクフォース（TF）】

- ①健康寿命延伸TF（疾病予防・介護予防に関する施策等）
- ②医療・福祉サービス改革TF（ロボット、AI、ICTの実用化等）
- ③高齢者雇用TF（高齢者の雇用就業機会の確保等）
- ④地域共生TF（縦割りを超えた地域における包括的な支援体制の整備等）

【今後の取組】

- (1) 多様な就労・社会参加
- (2) 健康寿命の延伸
- (3) 医療・福祉サービスの改革による生産性の向上
- (4) 給付と負担の見直しによる社会保障の持続可能性の確保

©全国社会福祉法人経営者協議会

17

2. (4) 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部

2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現

- 2040年を展望すると、高齢者の人口の伸びは落ち着き、現役世代（担い手）が急減する。
→「総就業者数の増加」とともに、「より少ない人手でも回る医療・福祉の現場を実現」することが必要。
- 今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、以下の取組を進める。
①多様な就労・社会参加の環境整備、②健康寿命の延伸、③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上
④給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保
- また、社会保障の枠内で考えるだけでなく、農業、金融、住宅、健康な食事、創薬にもウイングを拡げ、関連する政策領域との連携の中で新たな展開を図っていく。

2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指す。

「現役世代の人口の急減という新たな局面に対応した政策課題」

多様な就労・社会参加	健康寿命の延伸	医療・福祉サービス改革
【雇用・年金制度改革等】 ○ 70歳までの就業機会の確保 ○ 就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援（厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン） ○ 中途採用の拡大、副業・兼業の促進 ○ 地域共生・地域の支え合い ○ 人生100年時代に向けた年金制度改革	【健康寿命延伸プラン】 ⇒2040年までに、健康寿命を男女ともに3年以上延伸し、75歳以上に ○ ①健康無関心層へのアプローチの強化、 ②地域・保険者間の格差の解消により、以下の3分野を中心に、取組を推進 ・次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等 ・疾病予防・重症化予防 ・介護予防・フレイル対策、認知症予防	【医療・福祉サービス改革プラン】 ⇒2040年時点で、単位時間当たりのサービス提供を5%（医師は7%）以上改善 ○ 以下の4つのアプローチにより、取組を推進 ・ロボット・AI・ICT等の実用化推進、 - データヘルス改革 ・タスクシフティングを担う人材の育成、 - シニア人材の活用推進 ・組織マネジメント改革 ・経営の大規模化・協働化

「引き続き取り組む政策課題」

給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保

©全国社会福祉法人経営者協議会

18

2. (4) 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部

多様な就労・社会参加

○地域共生・地域の支え合い

⇒包括的支援体制の構築・・・丸ごと相談(断らない相談)

※新たな制度創設を含む

※制度別に設けられている各種支援の一体的実施

【開催・検討中】地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の推進に関する検討会

⇒高齢者も障害者も利用できるサービスの推進

健康寿命の延伸

○介護予防・フレイル対策、認知症予防

⇒介護報酬上のインセンティブの強化

(2020年度中に介護給付費分科会で結論を得る)

2. (4) 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部

医療・福祉サービス改革(プラン)①

【目標】 2040年時点で、

単位時間数当りのサービス提供を5%(医師は7%)以上改善

○ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革

⇒介護分野で、①業務仕分け、②元気高齢者の活躍、

③ロボット・センサー・ICTの活用、④介護業界イメージの改善
を行うパイロット事業を実施

○タスクシフティングを担う人材の育成、シニア人材の活用推進

⇒介護助手等としてシニア層を活かす方策

(2021年度までに入門的研修を通じて介護施設等と
マッチングした者の数を2018年度から15%増)

2. (4) 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部

医療・福祉サービス改革(プラン)②

○組織マネジメント改革

- ⇒ 福祉分野の生産性向上ガイドラインの作成・普及・改善
(優良事例の全国展開)
- ⇒ 現場の効率化に向けた工夫を促す報酬制度への見直し
(実績評価の拡充など)(次期報酬改定に向けて検討)
- ⇒ 文書削減に向けた取組み、報酬改定対応コストの削減

○経営の大規模化・協働化

- ⇒ 社会福祉法人の事業の協働化等の促進方策等の検討会の設置(今年度に検討会を実施し、検討結果をとりまとめ)

【開催・検討中】
社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

@全国社会福祉法人経営者協議会

21

2. (4) 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部

医療・福祉サービス改革 主な取組⑨ ～経営大規模化・協働化～

- 経営の安定化に向けて、医療法人・社会福祉法人それぞれの経営統合、運営の共同化の方策や、医療法人と社会福祉法人の連携方策を検討する。

医療法人の取組

現在の取組

- ・ 全ての地域医療連携推進法人の関係者が一堂に会し、取組の実態等について共有。
- ・ 平成26年の医療法改正により、社団医療法人と財団医療法人との間での合併(クロス合併)も創設。
- ・ 合併及び分割手続きの迅速化の観点から、必要に応じ、医療法人部会の開催を随時行う等、適切な対応を行うよう、都道府県に周知。

今後の課題・取組予定

- ・ 地域医療連携推進法人制度の運営上の課題を把握し、法人制度の進化に活用。
- ・ 医療法人の合併・事業承継の好事例等を収集し、周知。
- ・ 医療法人の合併等の際に必要な経営資金の優遇融資制度の創設を検討。

社会福祉法人の取組

現在の取組

- ・ 平成30年度から複数法人が参画するネットワークを構築し、法人間の連携により、合同研修や人事交流等効率的な人材の確保・定着のための取組を支援・推進

今後の課題、取組予定

- ・ 社会福祉法人の事業の協働化・大規模化の促進方策等について、有識者による検討会を開催し、夏頃を目途として、一定の方向性を得る
- ・ 合併等の際の会計処理の明確化等を目的に、会計専門家による検討会を開催
- ・ 希望する法人が、大規模化や協働化に円滑に取り組めるよう、手引き作成等による環境整備

@全国社会福祉法人経営者協議会

22

2. (4) 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部

介護分野の時間当たりのサービス提供の改善における目標について

➤ 介護分野においては、以下の考え方から、**5%以上の業務効率化を目指す。**

※単位時間当たりのサービス提供

サービス受給者数（介護保険事業状況報告）÷常勤換算従事者数（介護サービス施設・事業所調査）
（補足指標：残業時間数（介護労働実態調査））

【考え方】

共通部分（全類型における生産性向上）

- 「居宅サービス事業所における業務効率（ペーパーレス）化促進モデル事業」（平成28年度）において、ICT導入により、記録時間や介護報酬請求にかかる時間が効率化されたという結果を踏まえ、総労働時間に対し、**全体では3.3%の生産性向上を達成可能**として試算。

上乗せ部分（施設・居住系サービスにおける特性に応じた生産性向上）

- 上記に加え、特養、老健といった施設・居住系サービスについて、既に、ロボット・ICTの活用等により、効率的に介護サービスを提供している特養があることから、この水準に基づく介護サービス提供を可能とすることで、さらに**1.9%の生産性向上を達成可能**として試算。

➡ 全体で5.1%の効率化が可能

3. 全国経営協としての対応

社会福祉法人の基本問題の検討

- ◆ 全国経営協では、制度・政策委員会／地域共生社会推進委員会において、「社会福祉法人の基本問題作業チーム」を設置。
- ⇒ **2040年の到来などの将来を見据え、社会福祉法人を取り巻く環境の変化などの経営課題を検討**

社会福祉法人の基本問題に係る検討報告書
～今後の検討に向けた基礎資料～（平成30年11月1日）
とりまとめ

今後、次期「全国経営協アクション・プラン2025」への反映、各法人の経営基盤の強化や実践の推進などをすすめる

3. 全国経営協としての対応

社会福祉法人の基本問題に係る検討報告書・概要

社会福祉法人制度改革の意味するもの

- ✓ 社会福祉法人制度改革(改正社会福祉法)は、
終結ではなく、さらなる変遷の始期
- ・ 少子高齢化の進行による人口減少社会が及ぼす影響
 - ・ 人々の価値観の変化が社会に及ぼす影響
 - ・ 新たなビジョンとしての【地域共生社会の実現】

長期ビジョンの必要性

社会福祉法人全体として、長期展望に基づいた政策提言が必要

©全国社会福祉法人経営者協議会

25

3. 全国経営協としての対応

2040年までの「長期ビジョン」の検討

【検討の方向性】

- ① 想定される社会(前提条件)を設定
- ② そこから目指すべき社会を描き
- ③ 地域中核となる社会福祉法人をイメージ化することで
- ④ 取り組むべき課題を導き出す

2040年の想定社会(前提条件)

目指すべき社会を創っていくために
社会福祉法人が果たすべき役割

2040年に目指すべき社会

「中長期計画」の策定
につなげる視点

©全国社会福祉法人経営者協議会

26

3. 全国経営協としての対応

2040年の想定社会(前提条件)

● 現在よりも社会保障制度が低下した社会

地域格差が広がる社会	孤独な人が多くなる社会
所得格差が広がる社会	家族機能が脆弱化した社会
安定的な所得や老後に不安のある社会	地域住民の関係性が希薄な社会
過疎・空洞化が進む地域社会	多様なコミュニティが形成された社会
定住者が減る地域社会	

社会福祉法人の果たす役割
2040年の目指すべき社会において、
社会福祉法人がどのような役割を果たすべきか

3. 全国経営協としての対応

役割を果たすために強化する機能

- 制度の狭間の広がりによる役割の拡大、事業領域の変化への対応
 - 市場では対応できない人(貧困者等)の支援
 - 孤立・孤独に陥らないような「つながり(生活)」の支援
 - 平常時における災害弱者(要配慮者)の支援
- 最後まで地域の福祉を担う経営の継続性
 - 上記を担う人材の確保と育成
 - 上記を可能にする財源の確保(階層・地域・事業間の格差解消法)

2040年の社会保障制度が低下した社会において、
「市場では対応できない人々を支援する」ためには、
社会福祉法人が不可欠！

3. 全国経営協としての対応

2040年に目指す地域社会をつくるために

地域の変化の中で目指す地域社会に社会福祉法人が自ら近づけるためには、**地域の福祉ニーズや地域生活課題を支える中核となる事業を実践することが存在意義**

一連の検討を踏まえると、現状からの変化(低下)を社会福祉法人自らが目指すべき地域社会に近づけるため、中核となる事業を実践することが存在意義と捉えられ、そのために必要な事項と方法が論点として整理できる。

1. 社会福祉事業の定義(制度の継続性と狭間の拡大)
2. 社会福祉協議会・他の経営主体との関係性(または協働)
3. 社会福祉法人経営の継続性
 - 合併・事業提携(BPO)
 - 人材の確保・定着・育成／活用(地域住民や外国人など)
 - 新たな財源確保(資金調達)／情報やITの進化・活用

@全国社会福祉法人経営者協議会

29

3. 全国経営協としての対応

社会福祉法人が少子高齢・人口減少社会＝2040年に向けて、
いまから取り組むべきことは？

地域社会のビジョン

目指す地域の姿

- ✓ 各法人が、地域の変化、地域の福祉ニーズや地域生活課題をもとに目指す地域の姿を考える



法人経営のビジョン

社会福祉法人としての使命・役割

- ✓ 目指す地域の姿を実現するために、各法人が果たす役割を明確にし、そのための機能強化や自律的経営を図る

そのために全国経営協が、今具体的にすすめる取組

- ✓ 中長期計画の策定
- ✓ 全国経営協「アクション・プラン」に基づく実践の展開
- ✓ Web経営診断の活用等による経営強化

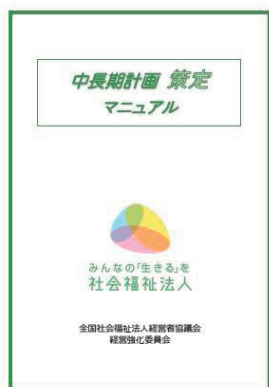
@全国社会福祉法人経営者協議会

30

参考) 中長期計画の策定①

中期経営計画策定により得られる効果

- ① 経営理念・事業目的の明確化と組織への浸透
- ② 継続性、計画性に基づいた意思決定の推進
- ③ 事業管理、遂行の円滑化
- ④ 組織内外への説明責任を果たし、社会福祉法人の信頼を高める



【会員法人支援ツール】
「中長期計画策定マニュアル」(平成30年3月)
全国経営協HP 会員法人MYページより、
ダウンロード可

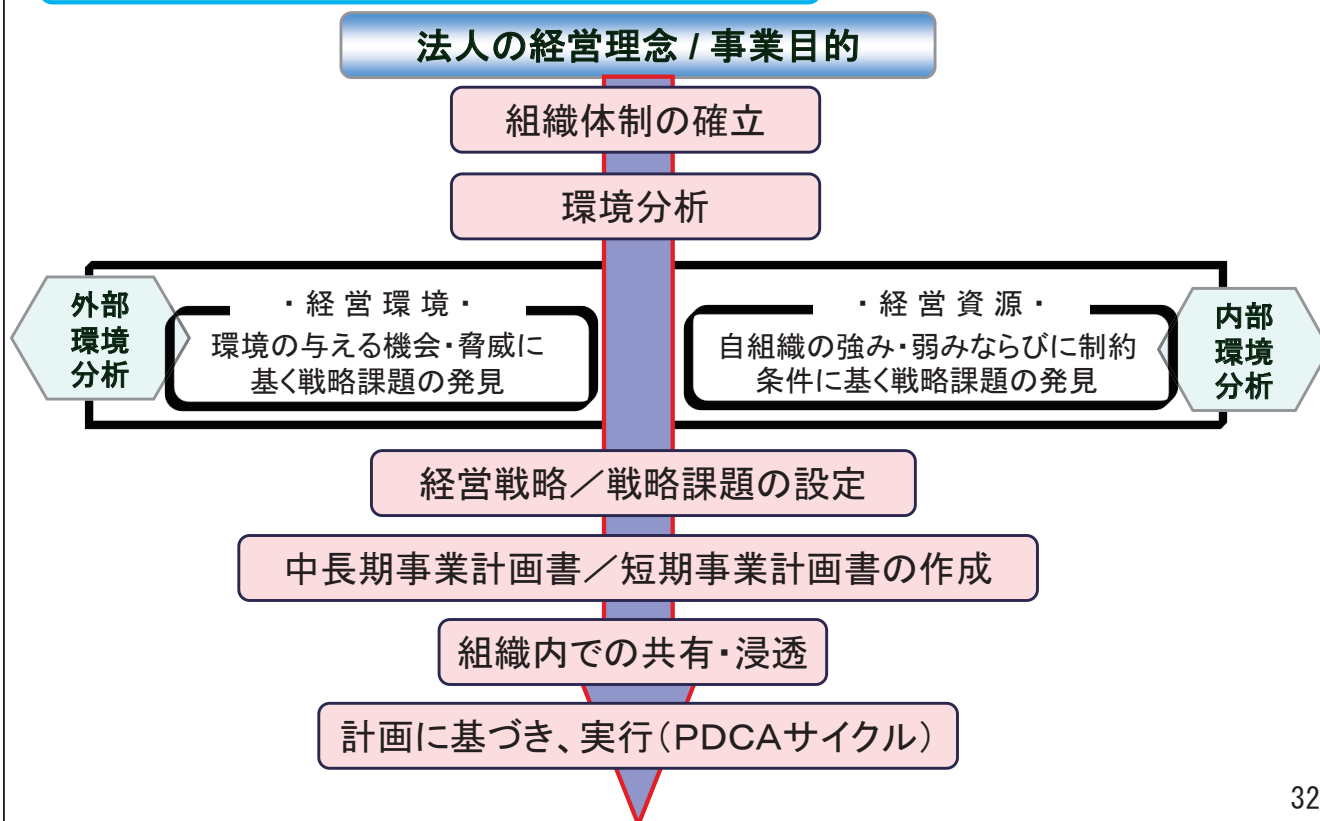
各都道府県経営協等の希望に応じて「中長期計画策定セミナー」等に講師の派遣が可能

©全国社会福祉法人経営者協議会

31

参考) 中長期計画の策定②

経営戦略／計画策定のステップ 例



32

参考) アクションプランと経営診断

● アクションプラン2020

- ・ 社会福祉法人経営に必要なポイントを網羅。
- ・ 自法人の自己評価を行うための基準として、また、経営計画立案の目標設定のための「ものさし」として活用が可能。



● WEB経営診断

- ・ アクションプラン2020の進捗状況を計ることができ、自法人の「強み」「弱み」を明確にできる。
- ・ 法人内の階層間における意識のギャップを把握することで、組織の改善に着手すべき項目を整理することができる。
- ・ 法人、施設等の財務状況を診断し、財務面の健全性を把握することができる。

※全国経営協HP「会員法人MYページ」内に設置

@全国社会福祉法人経営者協議会

33

参考) WEB経営診断

3つの機能

自法人の経営状態を、簡単に診断！

① チェックリスト	社会福祉法人経営において必要なポイントを、183の質問項目から網羅的に診断することで、法人の内部環境分析(強み/弱み)ができます。
② 組織風土診断	法人組織や業務に対する意識を、経営層、管理職、一般職員、パート・嘱託の4階層に分類して調査することで、職層間のギャップが正確に把握できます。
③ 財務分析	決算書をもとに、各経営指標により法人全体、もしくは拠点・サービス区分における財務の安定性、収益性等の分析をすることで、財務面の健全性を把握できます。

会員法人MYページに、公開中！



@全国社会福祉法人経営者協議会

34

Ⅱ. 地域共生社会の実現に向けた動向



@全国社会福祉法人経営者協議会

35

1. 地域共生社会とは



- 少子高齢・人口減少社会の本格的な到来に向けて、
「地域共生社会の実現」に向けた施策が進められている。
- 「地域共生社会の実現」は、今後の福祉改革の基本コンセプト
- 『公的支援』と『地域づくり』の仕組み、双方の転換を目指す

『公的支援』の転換

制度・分野ごとの「縦割り」では解決できない課題(複合的課題、制度の狭間など)の存在や社会的孤立・社会的排除への対応



『地域づくり』の仕組みの転換

地域の「つながり」の弱まりや地域の持続可能性の危機などの諸問題に対応

「地域共生社会」とは

制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会

(平成29年2月7日 厚生労働省「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部決定)

@全国社会福祉法人経営者協議会

36

「地域共生社会」の実現に向けて（当面の改革工程）【概要】

厚生労働省作成資料

「地域共生社会」とは

平成29年2月7日 厚生労働省「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部決定

◆制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがいが、地域をともに創っていく社会

改革の背景と方向性

公的支援の『縦割り』から『丸ごと』への転換

- 個人や世帯の抱える複合的な課題などへの包括的な支援
- 人口減少に対応する、分野をまたがる総合的なサービス提供の支援

『我が事』『丸ごと』の地域づくりを育む仕組みへの転換

- 住民の主体的な支え合いを育み、暮らしに安心感と生きがいを生み出す
- 地域の資源を活かし、暮らしと地域社会に豊かさを生み出す

改革の骨格

地域課題の解決力の強化

- 住民相互の支え合い機能を強化、公的支援と協働して、地域課題の解決を試みる体制を整備【29年制度改正】
- 複合課題に対応する包括的相談支援体制の構築【29年制度改正】
- 地域福祉計画の充実【29年制度改正】

地域を基盤とする包括的支援の強化

- 地域包括ケアの理念の普遍化：高齢者だけでなく、生活上の困難を抱える方への包括的支援体制の構築
- 共生型サービスの創設【29年制度改正・30年報酬改定】
- 市町村の地域保健の推進機能の強化、保健福祉横断的な包括的支援のあり方の検討

「地域共生社会」の実現

- 多様な担い手の育成・参画、民間資金活用等の推進、多様な就労・社会参加の場の整備
- 社会保障の枠を超え、地域資源（耕作放棄地、環境保全など）と丸ごとつながることで地域に「循環」を生み出す、先進的取組を支援

- 対人支援を行う専門資格に共通の基礎課程創設の検討
- 福祉系国家資格を持つ場合の保育士養成課程・試験科目の一部免除の検討

地域丸ごととのつながりの強化

実現に向けた工程

平成29(2017)年：介護保険法・社会福祉法等の改正

- ◆市町村による包括的支援体制の制度化
- ◆共生型サービスの創設 など

平成30(2018)年：

- ◆介護・障害報酬改定：共生型サービスの評価 など
- ◆生活困窮者自立支援制度の強化

平成31(2019)年以降：

- ◆更なる制度見直し

2020年代初頭：
全面展開

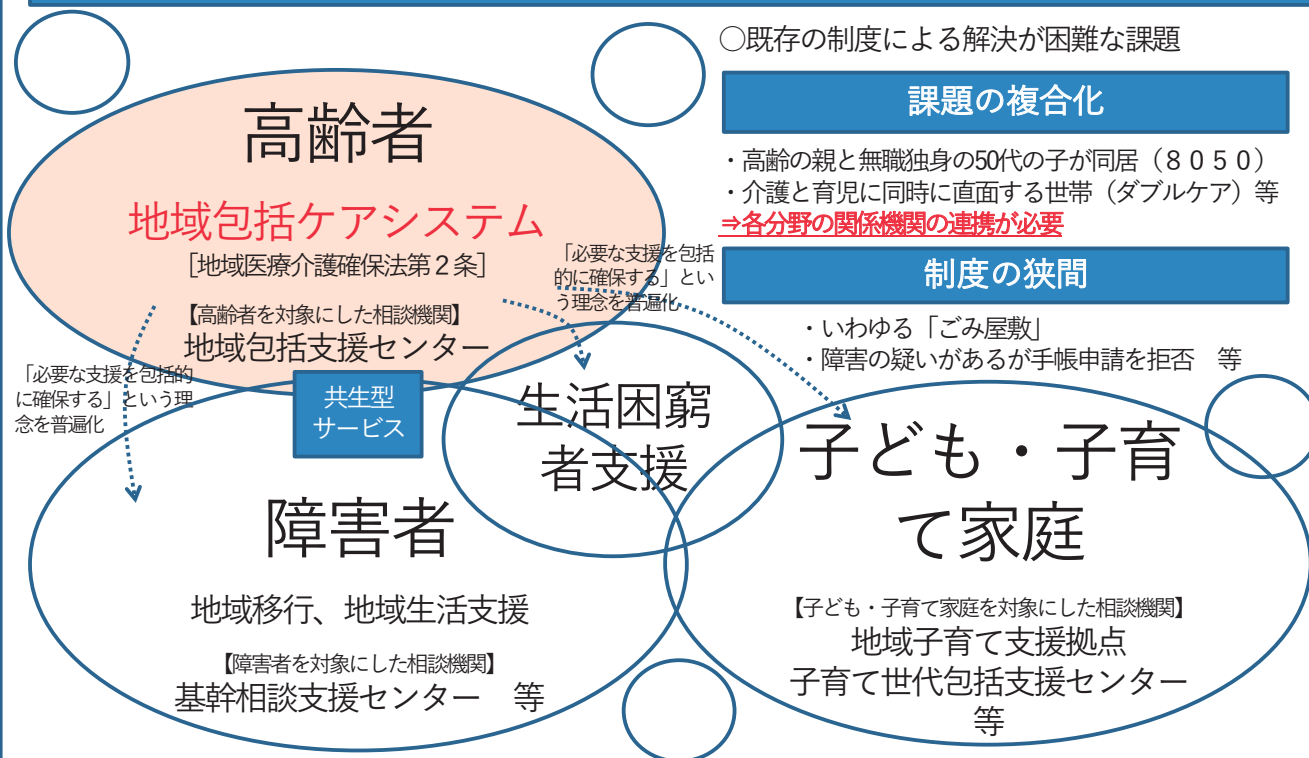
【検討課題】

- ①地域課題の解決力強化のための体制の全国的な整備のための支援方策（制度のあり方を含む）
- ②保健福祉行政横断的な包括的支援のあり方
- ③共通基礎課程の創設 等

※全国社会福祉法人経営者協議会

37

地域共生社会の実現に向けた包括的支援体制

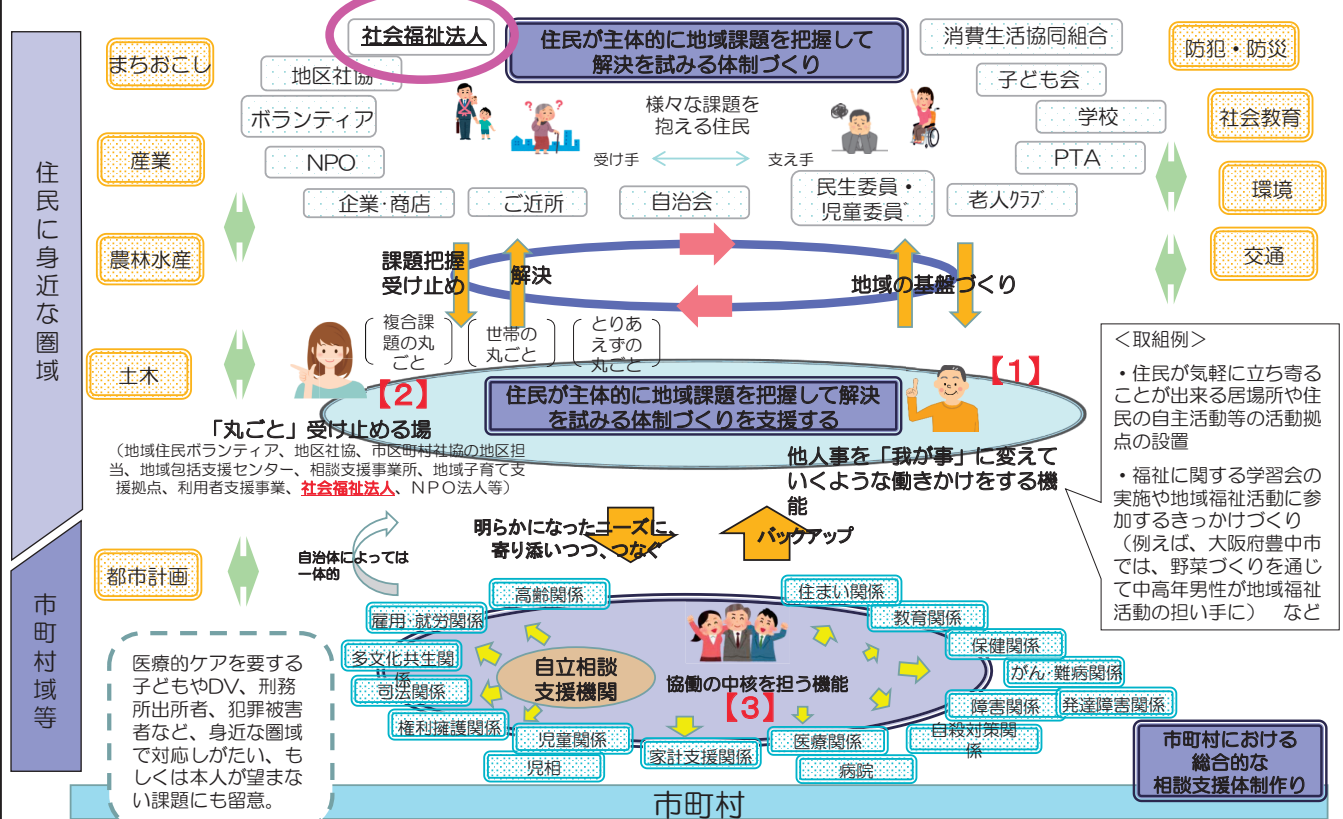


土台としての地域力の強化

「他人事」ではなく「我が事」と考える地域づくり

『我が事・丸ごと地域共生社会』

地域における住民主体の課題解決力強化・包括的な相談支援体制のイメージ



©全国社会福祉法人経営者協議会

39

1. 地域共生社会とは

「地域共生社会」実現に向けた改革の骨子

地域課題の解決力の強化

地域を基盤とする包括的支援の強化

地域丸ごとのつながりの強化

専門人材の機能強化・最大活用

工程表 2025年問題に合わせ2020年代初頭までに全面展開
2025年に向け制度改正・検討が進む

社会福祉法人が率先して地域で実践を重ね、
地域共生社会の実現を主導することが期待されている

**社会福祉法人が向かう方向性の上や取り組む内容として
地域福祉が大きな課題として挙がる**

©全国社会福祉法人経営者協議会

40

2. 地域共生社会の実現に向けた施策の検討

地域共生社会の実現（『一億総活躍プラン』より）

【国民生活における課題】

- 高齢、障害、児童等の対象者ごとに充実させてきた福祉サービスについて、複合化するニーズへの対応を強化することが必要。
- 医療・福祉人材の確保に向けて、新たな資格者の養成のみならず、潜在有資格者の人材活用が必要。また、これにより、他の高付加価値産業における人材確保を同時に達成することが必要。
 - ・ 有資格者のうち資格に係る専門分野で就業していない者の割合：
 - 保育士 約6割（2015年度・推計）／介護福祉士 約4割（2013年度・推計）

【今後の対応の方向性】

- 支え手側と受け手側が常に固定しているのではなく、皆が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域社会の実現を目指す。
- あわせて、寄附文化を醸成し、NPOとの連携や民間資金の活用を図る。また、支援の対象者ごとに縦割りとなっている福祉サービスの相互利用等を進めるとともに、一人の人材が複数の専門資格を取得しやすいようにする。

@全国社会福祉法人経営者協議会

41

2. 地域共生社会の実現に向けた施策の検討

【具体的な施策】

- 地域包括支援センター、社会福祉協議会、地域に根ざした活動を行うNPOなどが中心となって、小中学校区等の住民に身近な圏域で、住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくりを支援し、2020年～2025年を目途に全国展開を図る。その際、社会福祉法人の地域における公益的な活動との連携も図る。
- 多様な活躍、就労の場づくりを推進するため、公共的な地域活動やソーシャルビジネスなどの環境整備を進める。
- 共助の活動への多様な担い手の参画と活動の活発化のために、寄附文化の醸成に向けた取組を推進する。
- 高齢者、障害者、児童等の福祉サービスについて、設置基準、人員配置基準の見直しや報酬体系の見直しを検討し、高齢者、障害者、児童等が相互に又は一体的に利用しやすくなるようにする。
- 育児、介護、障害、貧困、さらには育児と介護に同時に直面する家庭など、世帯全体の複合化・複雑化した課題を受け止める、市町村における総合的な相談支援体制作りを進め、2020年～2025年を目途に全国展開を図る。
- 医療、介護、福祉の専門資格について、複数資格に共通の基礎課程を設け、一人の人材が複数の資格を取得しやすいようにすることを検討する。
- 医療、福祉の業務独占資格の業務範囲について、現場で効率的、効果的なサービス提供が進むよう、見直しを行う。

@全国社会福祉法人経営者協議会

42

2. 地域共生社会の実現に向けた施策の検討

「地域共生社会」実現に向けたこれまでの主な施策・経緯

平成27年9月 「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」
（「新たな福祉サービスのシステム等のあり方検討PT」報告）

平成28年6月 「ニッポン一億総活躍プラン」（閣議決定）

7月 「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部の設置

平成29年2月 社会福祉法改正案（地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律案）を国会に提出

「「地域共生社会」の実現に向けて（当面の改革工程）」を「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部で決定

5月 社会福祉法改正案の可決・成立 → 6月 改正社会福祉法の公布
※ 改正法の附則において、「公布後3年を目処として、市町村における包括的な支援体制を全国的に整備するための方策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」と規定。

12月 「社会福祉法に基づく市町村における包括的な支援体制の整備に関する指針」の策定・公表及び関連通知の発出

平成30年4月 改正社会福祉法の施行

©全国社会福祉法人経営者協議会

43

3. 地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の促進

地域共生社会に向けた 包括的支援と多様な参加・協働の促進に関する検討会

開催の趣旨

- 地域共生社会の実現に向けた社会福祉法の改正(平成29年)においては、市町村が包括的な支援体制づくりに努める旨を規定。
モデル事業の活用等により、地域における取組を推進。
- 改正法の附則において、公布後3年(2020年)を目途として、包括的な支援体制を全国的に整備するための方策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされていることを踏まえ検討。

主な検討項目

- 次期社会福祉法改正に向けた市町村における包括的支援体制の整備のあり方
- 地域共生社会の実現に向け、中長期の視点から社会保障・生活支援において今後強化すべき機能 等

⇒ 7月以降に「中間とりまとめ」、年末に向けて更に議論する予定

©全国社会福祉法人経営者協議会

44

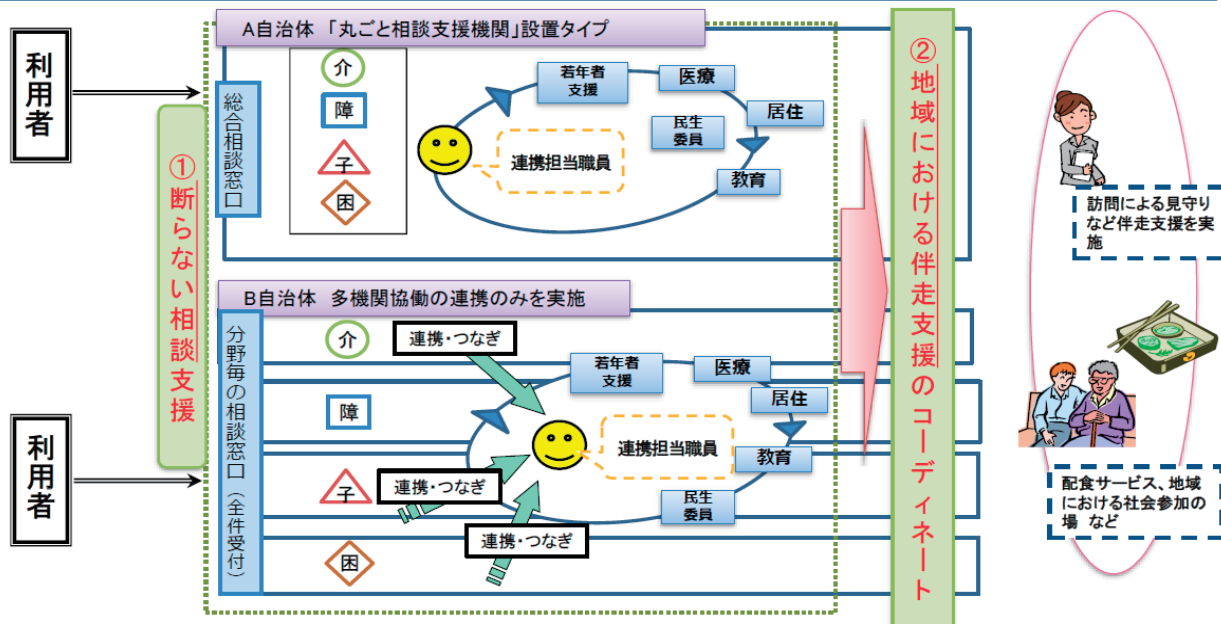
3. 地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の促進

みんなの「生きる」を
支える社会法人

新たな事業の支援フロー(イメージ)

令和元年5月18日
第1回 地域共生社会に向けた包括的
支援と多様な参加・協働の推進に関す
る検討会 資料

- 8050問題など、世帯の複合的なニーズや個人のライフステージの変化に柔軟に対応できるよう、市町村において断らない相談支援を中心とした包括的な支援体制を構築する。
- また、多様な経路で社会とつながり参加する機会を確保する観点から、断らない相談支援と併せ、個人のニーズに合わせた就労支援、居住支援などの“出口支援”や、地域における伴走体制の確保のための取組を実施する。
- 各自治体における包括的な支援体制は、地域ごとの資源の状況などの多様性を踏まえる必要があり、各自治体が、創意工夫を活かしながら柔軟に、その構築を進められるような制度設計とする。



45

3. 地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の促進

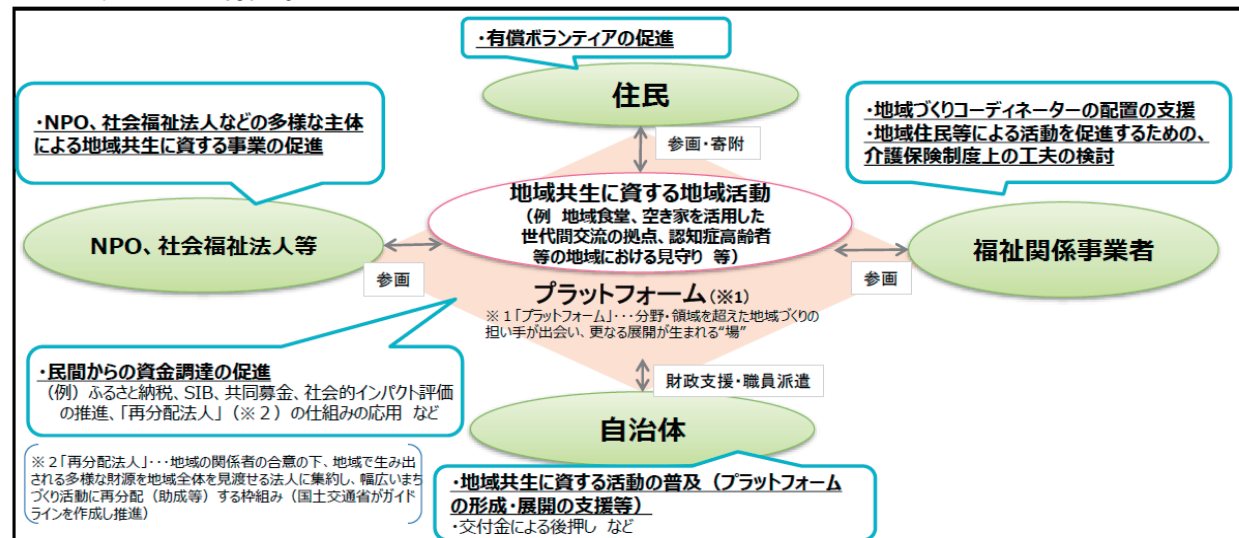
みんなの「生きる」を
支える社会法人

地域における伴走体制の確保(多様な担い手の参画による地域共生に資する地域活動の普及促進)

1. 概要

- 地域における重層的なセーフティネットを確保していく観点から、住民をはじめ多様な主体の参画による地域共生に資する地域活動を普及・促進。
- 地域共生に資する地域活動の多様性を踏まえ、住民などの自主性や創意工夫が最大限活かされるよう、画一的な基準は設けず、各主体に対し積極的な活動への参画を促す方策など環境整備を推進。

2. 考えられる政策の粗いイメージ



地方創生施策、住宅セーフティネット制度との更なる連携や農福連携の一層の推進など他省庁との連携
施策についても検討・調整

©全国社会福祉法人経営者協議会

46

3. 地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の促進



参考) 地域共生社会研究会(平成30年度社会福祉推進事業)報告書
「参加と協働によるセーフティネットの構築
～誰もがつながりを持ち、役割と物語が生まれる地域社会へ」

第3章 これからの政策の方向性

➤ 次期社会福祉法改正における検討課題

- ・ 全属性、全世代を対象とする「断らない相談支援」を中心とした
包括的支援体制を構築するための新たな法定事業の創設の検討
- ・ 就労支援、地域における居住支援などの困難性に着目した支援や、
地域における伴走体制の確保を一体的に実施する枠組みの検討
- ・ 各種支援の一体的な実施を容易にするための補助金の申請・
交付の仕組みの検討

4. 地域共生社会の実現と社会福祉法人



低所得・貧困問題、生活困窮者への支援は
すべての社会福祉事業の原点

複雑化・困難化する地域課題や生活課題への対応には
社会福祉法人が有する専門性が不可欠

社会福祉法人が地域共生社会の実現を主導する

地域における包括的な支援体制の構築や全世代・全
対象型の支援づくりについて、社会福祉法人が積極
的に参画することが期待されている。

4. 地域共生社会の実現と社会福祉法人

生活困窮者支援にかかる全国経営協のスタンス

第9回社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会（平成29年10月31日）にて意見提出

- すべての社会福祉法人・社会福祉施設が生活困窮者支援に取り組むことを共通責務として位置づけ、社会福祉法人・社会福祉施設が持つノウハウや専門性を発揮し、創意工夫をこらした取組を進めていくために、人員や施設・整備を生活困窮者支援に積極的に活用できるようにする。
- そのことにより、すべての社会福祉法人・社会福祉施設が生活困窮者支援に取り組むことで、自立相談支援機関と連携しながら、地域の中での生活困窮者支援により厚みを持たせることができる。

©全国社会福祉法人経営者協議会

49

4. 地域共生社会の実現と社会福祉法人

地域における公益的な取組を実施する責務

社会福祉法人の公益的性格に鑑みると、既存の制度では対応が困難な地域ニーズを積極的に把握し、地域の関係機関との連携を図りながら、積極的に対応していくことが求められている。

具体的には・・・

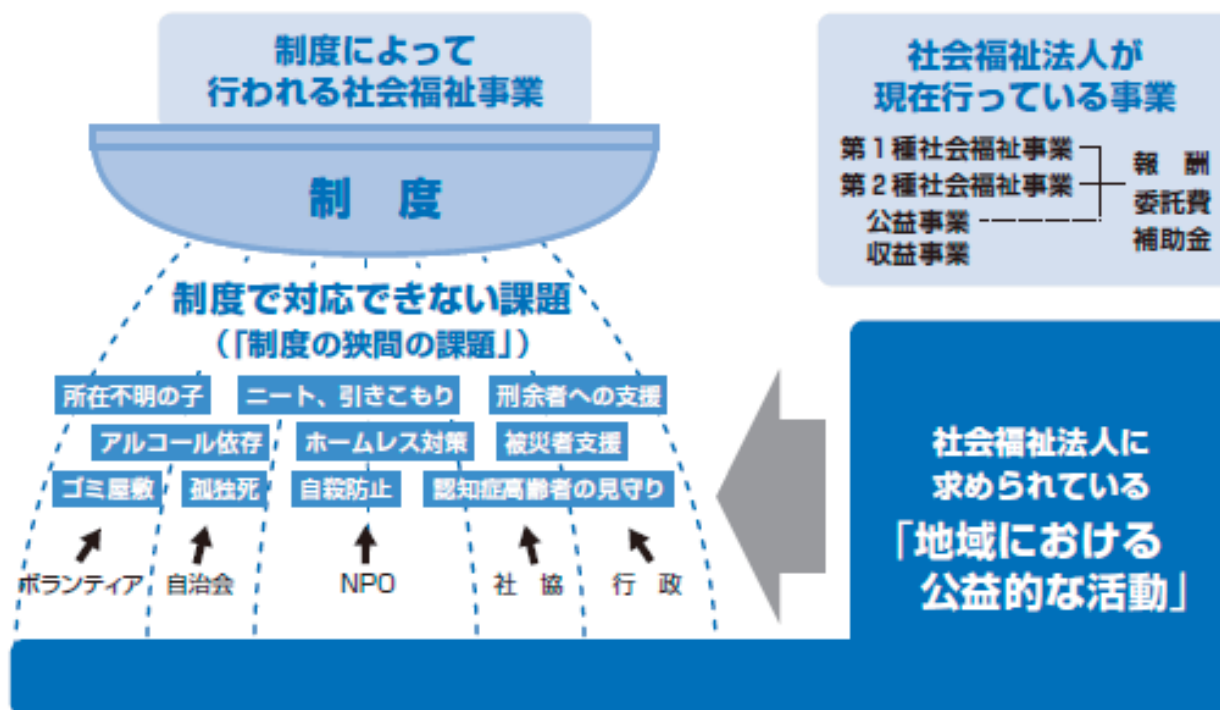
- 地域のニーズをキャッチする（相談窓口の設置やアウトリーチ）
- 本来事業による専門性や既存の経営資源を活用し、できることから着実に取り組む
- 地域住民や関係機関との連携を意識し、協働して課題解決に取り組む

- ☆ 社会福祉法人の存在意義そのもの（非課税の根拠）
- ☆ 地域共生社会の実現に向けた、社会福祉法人の役割

50

4. 地域共生社会の実現と社会福祉法人

制度で対応できない課題



©全国社会福祉法人経営者協議会

51

「地域における公益的な取組」の解釈の明確化について

厚生労働省作成資料

社会福祉法の責務規定の趣旨を踏まえつつ、支援が必要な者が直接的のみならず、間接的に利益を受けるサービスや取組についても一定の範囲で対象に含める。

→ 弾力的な取扱い

★社会福祉法人による「地域における公益的な取組」の推進について（厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知 社援基発0123第1号／平成30年1月23日）

【要件③】 無料又は低額な料金で提供されること

対象となる取組に係る解釈を拡大

【要件①】

社会福祉事業又は公益事業を行うに当たって提供される福祉サービスであること

【要件②】

日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対する福祉サービスであること

- 支援が必要な者が間接的に利益を受ける取組
- 地域の創意工夫やニーズに合わせた取組

©全国社会福祉法人経営者協議会

52

「地域における公益的な取組」の解釈の明確化について

厚生労働省作成資料

★社会福祉法人による「地域における公益的な取組」の推進について（厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知 社援基発0123第1号／平成30年1月23日）

【解釈の明確化により対象となる具体的な取組例】

- 地域共生社会の実現に向けた取組
住民の居場所（サロン）、活動場所の提供等を通じた地域課題の把握や地域づくりに関する取組
- 住民ボランティアの育成
- 災害時に備えた地域のコミュニティづくり
- 住民に対する福祉に関する学習会や介護予防に資する講習会
- 行事の開催や環境美化活動、防犯活動

※間接的に社会福祉の向上に資する取組の場合



所轄庁に対しては、法人の取組が、地域や社会福祉の向上の資するものであり、関係法令に明らかに違反しない限り、その実施の可否を判断するものではない旨を周知する。

@全国社会福祉法人経営者協議会

53

Ⅲ. 社会福祉法人の事業展開をめぐる検討状況



@全国社会福祉法人経営者協議会

54

1. 社会福祉法人制度改革：振り返り

社会福祉法人制度改革の主な内容

- 経営組織のガバナンスの強化
- 地域における公益的な取組を実施する責務
- 事業運営の透明性の向上
- 財務規律の強化

規制改革実行計画（平成29年5月）の
フォローアップ結果で制度対応は「措置済」

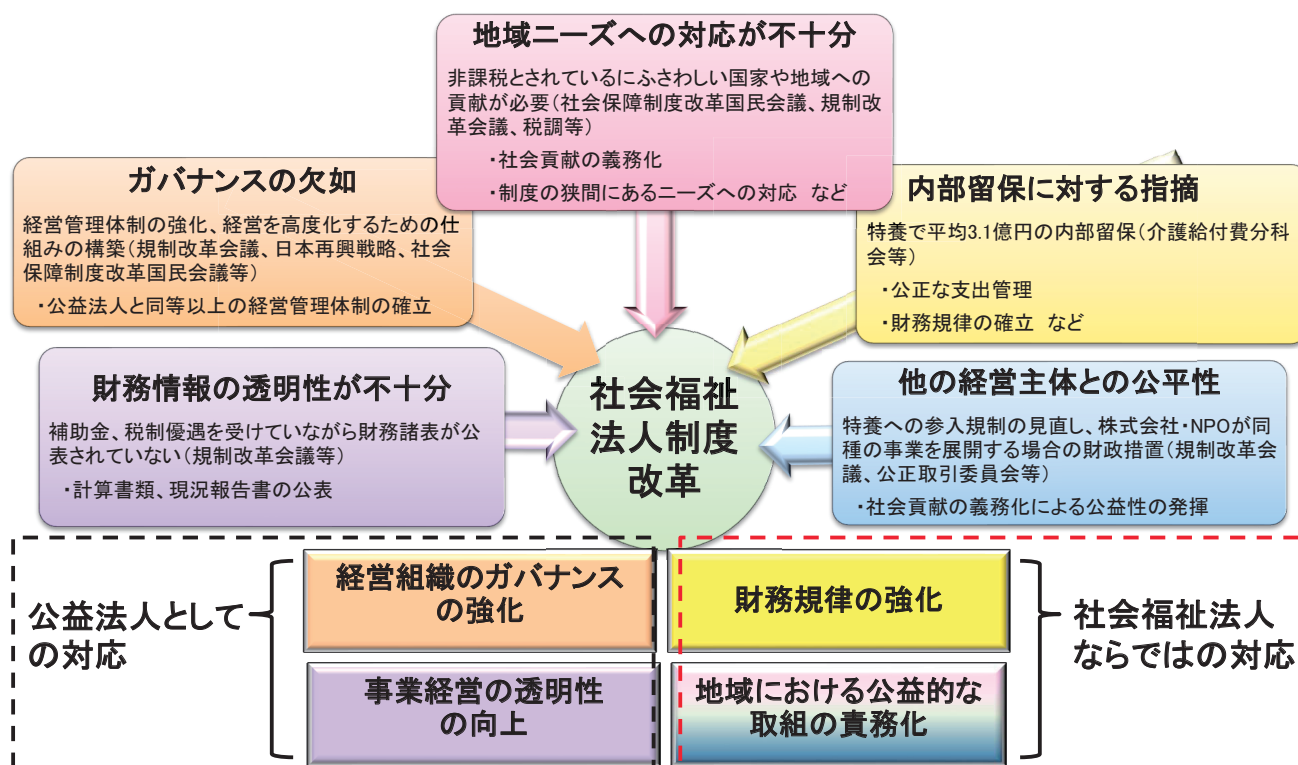
しかし

具体的な成果は**今後の実践**で示さなければならない

©全国社会福祉法人経営者協議会

55

1. 社会福祉法人制度改革：振り返り



©全国社会福祉法人経営者協議会

56

1. 社会福祉法人制度改革：振り返り

制度改革で要請されている事項に対応し、
社会福祉法人の使命を果たす

社会福祉法人の使命と経営理念に基づく
自主的・自律的な経営を確立し、
多様な福祉実践を積み重ねていく

「制度論」から「**実践論**」
新たなステージへ

©全国社会福祉法人経営者協議会

57

1. 社会福祉法人制度改革：振り返り

社会福祉法人制度改革で何が問われたのか

個々の社会福祉事業ではなく、事業主体の
社会福祉法人（経営）そのものが問われた

① 社会福祉法人のミッション、存在意義
⇒ **他の主体との違いは何か**

② 公共性、非営利性、公益性
⇒ **税制とも関係**

③ 自律的な法人経営
⇒ **社会福祉法人の主体的な取り組みの重要性**

社会福祉法人制度改革は終わったのではなく、
これから**各法人の取組の真の成果**が問われる

©全国社会福祉法人経営者協議会

58

2. 社会福祉法人制度改革：現状と課題

会計監査人設置基準の引下げ延長

- ① 平成31年度からの会計監査人設置基準の引き下げは延長。
- ② 今後の対応については、実態調査の結果を踏まえ、検討。

平成28年11月11日厚生労働省社会・援護局長通知（施行通知）

会計監査人設置基準については、段階的に対象範囲を拡大。

- 平成29年度から 収益30億円又は負債60億円超
- 平成31年度から **収益20億円又は負債40億円超**
- 平成33年度から 収益10億円又は負債20億円超

※収益…事業活動計算書におけるサービス活動収益、負債…貸借対照表における負債

平成30年11月2日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課事務連絡

- 平成31年度からの**設置基準の引下げを延期**。
- 会計監査の効果や導入の課題等を把握するため、
 - ① 平成29年度の会計監査を実施した法人（約400法人）
 - ② 収益10億円又は負債20億円超の法人（約1,700法人）
 へ調査を実施。

@全国社会福祉法人経営者協議会

59

2. 社会福祉法人制度改革：現状と課題

社会福祉法人に設置される会計監査人の導入効果等に関する調査研究事業

平成31年3月 みずほ情報総研

（平成30年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金社会福祉推進事業）

＜調査モデル社会福祉法人へのアンケート調査から得られた結果＞

(1) 収益算定要件の確認体制の整備・充実

- 法人にとって改善の必要性が高く、改善に向けた意欲が高いものは、**「収益算定要件の確認体制の整備・運用の向上」**
- 会計上の重要な誤りが生じるリスクが高い項目として**重点的に監査**され、**指導的機能が発揮されたため**と考察

(2) 自法人の強みや課題の明確化、中長期視点での経営に向けた意識の確立

- 法人の**経営戦略や中長期計画の策定・実現**には、**経営環境の把握**のほか、**財務状況の適切な認識**が必要
- 会計監査の導入により適正な計算書類等を作成することは、**法人の中長期的な取組**に寄与

(3) 会計監査人のひっ迫に関する懸念

- 会計監査導入による**負担増加への懸念**の一方、**法人経営・運営の質的向上**をはかるうえで必要なコストと考えている

@全国社会福祉法人経営者協議会

60

2. 社会福祉法人制度改革：現状と課題

＜調査研究事業の委員からあげられた意見＞

(1) 会計監査人導入について想定される効果

① 法人経営の透明性、信頼性の向上

- ・ 専門家からのお墨付きを得ることで、経営の透明性向上、利用者・家族・ボランティア・地域住民・取引業者などステークホルダーからの信頼性向上に寄与

② 業界の社会的信頼性の向上

- ・ 会計監査制度は公共性が高く、効果は社会全体に及ぶものと想定

(2) 会計監査導入について想定される課題

① 社会福祉法人の課題

- ・ 会計監査人に支払う監査費用の負担
- ※ 法人の内部統制が整備充実し、会計監査導入の効果が中長期的に実感されれば、費用負担感はおのずから軽減されるとの意見
- ※ 会計監査人を設置することにより新たな義務が課されるわけではないことに留意（社会福祉法人が作成すべき計算書類等は法令等で定められており、これを適正に作成すること、内部管理体制の整備・運用は、社会福祉法人にもともと求められている）

©全国社会福祉法人経営者協議会

61

2. 社会福祉法人制度改革：現状と課題

② 会計監査人の課題

(ア) 監査人の確保

- ・ 行政、社会福祉法人業界、会計士業界を挙げて、社会福祉法人に関する教育やマッチングシステムを充実させることが必要

(イ) 指導的機能の発揮

- ・ 社会福祉法人が会計監査導入の効果を感じるためには、公認会計士等による指導的機能の発揮に期待
（会計監査を通じて社会福祉法人の経営力の強化に資するよう研鑽をする、法人の実態にあわせたガバナンス体制への改善提案、監査意見の対象とならない計算書類に誤りがあった場合には改善に向けた助言をする等）

(ウ) 監査報酬額の格差

- ・ 今後、会計監査人と社会福祉法人の相互の理解が進み、監査報酬の水準が合理的な価格に向かうものと思われる

※会計監査人：監査報酬の設定にあたって必要十分な日数を確保し、
監査日数について十分な説明を行う
社会福祉法人：監査法人の提案内容について確認を行う

62

2. 社会福祉法人制度改革：現状と課題

③行政の課題

(ア)指導監査との関係について

- ・ 会計監査人から適正意見が提出された場合には、所轄庁の判断によらず、監査事項の省略や監査周期の延長を実施するなど、会計監査人による会計監査と行政による指導監査の関係と在り方を検討すべき

(イ)会計監査導入の趣旨の明確化

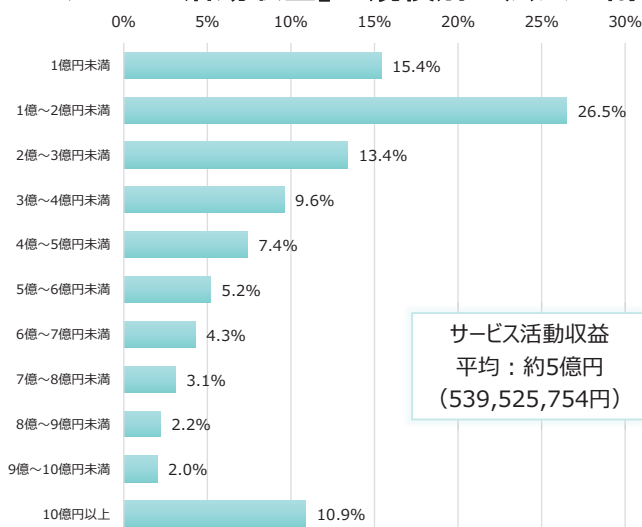
- ・ 決算書類の適正性や適法性に関する「批判的機能」と内部統制整備や経理担当者の実務能力向上の「指導的機能」の発揮が必要

※ 上記のほか、小規模法人への内部統制支援や事務処理体制の支援など、「法人の規模・実態に応じて弾力的で実効性のある会計専門家の活用も合わせて検討すべき」と提起。

2. 社会福祉法人制度改革：現状と課題

社会福祉法人の経営状態(全国平均)【現況報告書等の集約結果より】

「サービス活動収益」の規模別の法人の割合



サービス活動収益
平均：約5億円
(539,525,754円)

- ・ 1億～2億円(26.5%)が最も多く、次いで、1億未満(15.4%)、2億～3億円(13.4%)と続いている。
- ・ また、サービス活動収益の平均は約5億円である。

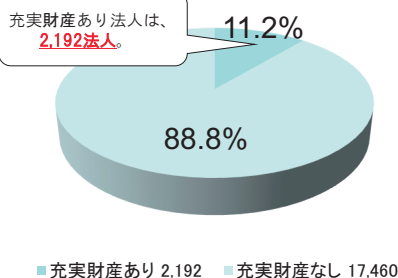
サービス活動増減差額率	全国平均	2.67%
	中央値	2.39%
	母数	17,862法人

2. 社会福祉法人制度改革：現状と課題

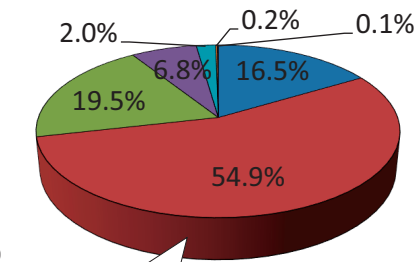
平成30年度における「社会福祉充実計画」の策定状況等について

(平成31年1月時点有効回答: 19,652法人/20,838法人)

1. 社会福祉充実財産の有無



3. 社会福祉充実財産が生じた法人の収益規模別法人数



4. 社会福祉充実財産が生じた法人の社会福祉充実計画の内容

※複数回答可

社会福祉事業	地域公益事業	公益事業	合計
4,687	122	109	4,918
95.3%	2.5%	2.2%	

事業内容	事業数	割合
新規事業の実施	650	13.2%
職員給与、一時金の増額	589	12.0%
研修の充実	435	8.8%
既存事業の定員、利用者の拡充	82	1.7%
既存事業のサービス内容の充実	324	6.6%
サービス向上のための新たな人材の雇入れ	379	7.7%
既存施設の建替、設備整備	1,977	40.2%
その他(職員の福利厚生)	138	2.8%
その他(上記以外)	344	7.0%
合計	4,918	

全国の社会福祉充実財産の総額

4,939億円

@全国社会福祉法人経営者協議会

65

2. 社会福祉法人制度改革：現状と課題

社会福祉法人に対する指摘

平成30年11月1日日本経済新聞朝刊「経済教室」(松山幸弘氏)

社会福祉充実残額の算定？

社会福祉法人の財務分析：**経営姿勢、利益率大きく左右**

社会福祉充実計画？

● 公表データベースに不備多く是正が急務

金融資産のみで判断？

● 全体の利益率3.5%、純金融資産2兆円

単年度のみで判断？

● 生活支援サービス拡充へ金融資産活用を

⇒ 黒字法人に**低率課税**一案

我々としても、制度改革を誠実に実行し、その成果を社会に示していくことが必要

我々として、真摯に受け止めるべき指摘

① 計算書類等の不整合・不備

② 制度の狭間への対応と取組の情報発信不足

社会福祉法人制度への信頼が揺らぐ

地域ニーズに応じた取組が十分に伝わっていない

@全国社会福祉法人経営者協議会

66

3. 社会福祉法人制度改革：今後の実践

経営組織のガバナンスの強化

- ・議決機関としての評議員会の必置
- ・役員・理事会・評議員の権限・責任に係る規定の整備

など

事業経営の透明性の向上

- ・閲覧対象書類の拡大と閲覧請求者の国民一般への拡大
- ・財務諸表、現況報告書、役員報酬基準の公表に係る規定の整備

など

公益法人としての対応

制度の要請に沿った適切な対応、組織運営ができているか？

指導監査ガイドラインに基づく再点検

©全国社会福祉法人経営者協議会

67

3. 社会福祉法人制度改革：今後の実践

経営組織のガバナンス、内部管理体制の強化に向けて

● 理事会・評議員会の適切な運営

- ・定時評議員会の開催時期
- ・招集手続き
- ・議事録の記載事項 等

● 関連規程等の整備・運用の再点検

- ・役員等報酬規程
- ・理事職務権限規程
- ・内部管理体制の基本方針
- ・経理規程 等

「指導監査ガイドライン」をもとに、理事会・評議員会の運営や手続き等について再確認が必要。

関連規程の整備状況と運用状況を再点検し、適切に報告・説明できるようにしておくことが必要。

©全国社会福祉法人経営者協議会

68

3. 社会福祉法人制度改革：今後の実践

財務規律の強化

- ・役員報酬基準の作成と公表、役員等関係者への特別の利益供与の禁止
- ・社会福祉充実残額の明確化、社会福祉充実計画の作成の義務化

など

地域における公益的な取組の責務化

- ・すべての社会福祉法人において、他の主体では困難な福祉ニーズへの対応を責務化

社会福祉法人ならではの対応

制度の要請への対応に加えて、自主的・自律的な対応が必要

中長期計画に基づく実践と、実践の「見える化」、「見せる化」が必要

©全国社会福祉法人経営者協議会

69

3. 社会福祉法人制度改革：今後の実践

「地域における公益的な取組」の推進と実践の「魅せる化」に向けて

- 「地域における公益的な取組」の現況報告書への
100%記載

- 社会福祉法人を取り巻く状況は、「制度論」から「実践論」へ新たなステージへ
- 「地域における公益的な取組」の「見せる化」から「魅せる化」へ

事業報告書に「地域における公益的な取組」の項を設けて意識的に記載。事業報告書の内容を踏まえて「現況報告書」に必ず記載。

地域ニーズに即した実践の積み上げによって、イコールフティング論、課税論に終止符を。

©全国社会福祉法人経営者協議会

70

3. 社会福祉法人制度改革：今後の実践

- 既存の制度で対応できない課題（制度の狭間の課題）に対して、十分に対応できていない。
- 都道府県圏域における**複数法人間連携**の取組が全国に広がっていない。

- 地域における公益的な取組をはじめとする社会福祉法人の実践の一層の**「魅せる化」(「見せる化」)**へ。
- 都道府県圏域、市町村圏域における**複数法人間連携の取組の更なる推進**と取組内容の情報発信。

会員法人情報公開ページ「地域における公益的な取組」の登録状況 N=7,875

登録済

未登録

89.1%

10.9%

会員法人情報公開ページ「地域における公益的な取組」の活動別の実施状況（重複あり）N=16,943

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

7.6%

20.9%

17.7%

4.5%

18.3%

4.4%

17.4%

9.2%

① 生活困窮者支援

② 地域に向けた事業展開

③ 福祉教育活動

④ 地域の社会的な援護を必要とする者への支援

⑤ 地域のお他機関とのネットワーク活動

⑥ 地域活性化の取組

⑦ 介護保険事業における利用者負担減免

⑧ その他

地域における公益的な取組を広く社会に伝えるには、
会員法人以外への近隣の社会福祉法人への働きかけが必要。

©全国社会福祉法人経営者協議会

71

3. 社会福祉法人制度改革：今後の実践

「社会福祉法人が多額の内部留保を有している」
という指摘

制度改革により「社会福祉充実残額の算定」と
「社会福祉充実計画の策定」が義務化

- 社会福祉充実残額の算定は、「**いわゆる内部留保**」の**明確化**
- 社会福祉充実計画の策定は、「**非営利性**」の**明確化**

「社会福祉法人の利益は全て社会福祉事業や公益事業に充てられる
（将来の社会福祉コストである）こと」の「見せる化」

- その結果、内部留保ありは**全体の約11%程度**

72

3. 社会福祉法人制度改革：今後の実践

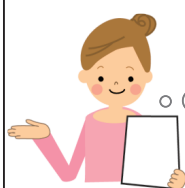
社会福祉充実残額の留意点



うちの法人は残額が出なかった！
よかった！



社会福祉充実残額がマイナス
＝ 施設の建替等の**再生産に必要な資金**が確保されていない



残額が出なかったので
地域における公益的責務もなし



社会福祉充実残額の**有無にかかわらず**
地域における公益的な取組は、社会福祉法人が実施する責務

©全国社会福祉法人経営者協議会

73

3. 社会福祉法人制度改革：今後の実践

社会福祉充実残額の**有無にかかわらず**、充実残額の要因分析
や今後の財務戦略を検討し、経営計画をたてる必要がある。

たとえば、

- 法人の中(長)期的な視点での事業計画、財務計画
- 施設建物・設備等の維持・更新に係る計画とそれに即した資金計画 等



全国経営協会法人には、
1部贈呈
(平成30年5月送付済)

理念に沿ったビジョンを
地域住民・国民のために示していく
「見える化」と「見せる化」

＜参考書籍＞

「社会福祉充実残額と法人経営」

千葉 正展 著(全国経営協 制度・政策委員)

発行年月:2018年5月 価格:1,000円(税別)

申込先:「全国社会福祉協議会・出版部 受注センター」

[TEL:\(049\)257-1080](tel:0492571080) ※配布資料中に申込書有

©全国社会福祉法人経営者協議会

74

3. 社会福祉法人制度改革：今後の実践

施設指導監査の標準化

全国経営協の意見が反映！

背景

介護保険施設等に対する実地指導の標準化・効率化等の運用指針の概要

介護サービス事業所の増加

自治体間の確認項目や実施状況に差異

運用指針の内容

標準化・効率化が必要

・「標準確認項目」「標準確認文書」の設定

・原則として「標準確認項目」以外の項目の確認は行わず、「標準確認文書」以外の文書は求めない。

・実地指導の所要時間の短縮

・標準確認項目を踏まえて実地指導を行うことで、一の事業所あたりの所要時間の短縮を図る。

・実地指導の頻度

・事業所の指定有効期間内（6年間）に1回実施することを基本とし、過去の実地指導等において問題がないと認められる事業所は集団指導のみとすることも可能とする。

・同一所在地等の実地指導の同時実施

・同一所在地や近隣の事業所に対しては、できるだけ同日又は連続した日程で実施することとする。

・関連する法律に基づく指導・監査の同時実施

・老人福祉法等に基づく指導・監査等との合同実施については、同日又は連続した日程での実施を一層推進する。

・運用の標準化

・実施通知は原則として実施の1ヶ月前までに通知するとともに、当日の概ねの流れもあらかじめ示すものとする。
・利用者の記録等の確認は原則3名（居宅介護支援事業所については、原則、介護支援専門員1人あたり1～2名）までとする。

・実地指導における文書の効率活用

・確認する文書は原則として実地指導の前年度から直近の実績までの書類とする。
・事前又は当日の提出文書は1部とし、自治体が既に保有している文書の再提出は不要とする。

その他の留意事項

・担当者の主観に基づく指導は行わない。

・高圧的でない言動による事業者との共通認識に基づく適切な助言の実施。

・事業所管理者以外の同席は可能（実情に詳しい従業員等）。

など

効果

より多くの事業所を指導

サービスの質の確保

利用者保護

©全国社会福祉法人経営者協議会

75

4. 社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

開催の趣旨

- 社会福祉法人制度改革、人口減少や急速な高齢化、地域社会の脆弱化等の社会構造の変化、2040年に向けて、現役世代（担い手）の減少が課題となる中、中長期的に、人手不足などの問題が更に深刻化するなど、法人を取り巻く環境や福祉ニーズが変化していることや、「経済政策の方向性に関する中間整理」※を踏まえ、社会福祉法人の事業展開等の在り方について検討。

※「経済政策の方向性に関する中間整理」（平成30年11月26日未来投資会議・まち・ひと・しごと創生会議・経済財政諮問会議・規制改革推進会議）において、

「経営の安定化に向けて、医療法人・社会福祉法人それぞれの経営統合、運営の共同化の方策や、医療法人と社会福祉法人の連携方策を検討する。」とされている。

主な検討項目

- 現役世代の減少が見込まれる中、複数の法人が事業の一部を協働化することにより、事業の効率性を高めるとともに、サービスの質の向上につなげている事例が存在することを踏まえ、更なる連携の促進方策を検討する
- 地域共生社会の実現において重要な役割を担う社会福祉法人について、「地域における公益的な取組」の促進に向けた検討を行う

⇒ 6月に「これまでの議論の整理」をとりまとめ、夏以降さらに議論

76

4. 社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

検討が必要な事項

<全体の方向性>

○人手不足などの問題が深刻化する中で、社会福祉法人が地域における多様な福祉ニーズへの対応や、地域包括ケアシステムの構築、地域共生社会の実等に向けた取組等を進めるため、経営の協働化や大規模化に取り組むことは有効ではないか。

<具体的方策>

○希望する法人において、社会福祉法人の経営の協働化や大規模化に取り組みやすいよう、これまでのヒアリングでの指摘等を踏まえ、それぞれ次の取組を進めてはどうか。

・所轄庁が合併等の手続きに疎い→希望法人向けのガイドラインを策定(改定)

・合併等の相手方を見つけることが困難→希望法人向けのマッチング支援の拡充

・合併等に当たっての会計処理に不明点→会計専門家による検討会で整理

○社会福祉法人が法人間連携により、社会福祉事業や地域における公益的な取組等を推進していくため、地域医療連携推進法人のような、社会福祉法人が主体となった連携法人制度があった方が良いか。

4. 社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

『検討が必要な事項』に関する今後の検討

1. 希望法人向けのガイドラインを策定(改定)

⇒「社会福祉法人の事業拡大等に関する調査研究事業」
(社会福祉推進事業、みずほ情報総研株式会社)

2. 希望法人向けのマッチング支援の拡充

⇒「社会福祉法人の事業展開等に関する検討会」で
夏以降、引き続き検討

3. 合併等に当たっての会計処理に不明点がある

⇒「社会福祉法人会計基準検討会」で検討

4. 社会福祉法人が主体となった連携法人制度

⇒「社会福祉法人の事業展開等に関する検討会」で
夏以降、引き続き検討

★これら全体については、社会保障審議会福祉部会において確認・議論

参考) 社会福祉法人会計基準検討会

開催の趣旨

- 社会福祉法人会計基準は、平成28年の社会福祉法人制度改革の一環として、それまで通知において規定していたものを見直した上で、社会福祉法の委任を受けた厚生労働省令として規定され、社会福祉法人が行う会計処理の根拠として運用されているところである。
- 一方、人口減少、急速な高齢化、地域社会の脆弱化等の社会構造の変化の中で国民の抱える福祉ニーズは多様化・複雑化してきており、これに伴って社会福祉法人に求められる取組みも大きく変化している。
- 他の法人制度では、それぞれの法人制度に係る会計基準についての検討の場があることを踏まえ、社会福祉法人会計基準に関して、本検討会において会計処理にあたっての課題等について検討を行う。

主な検討項目

- (1) 法人の組織再編に関する会計処理
- (2) 他の法人形態で適用されている会計処理の社会福祉法人会計基準への適用の要否
- (3) 平成23年の新基準策定時に継続的検討事項とされた項目(社会福祉協議会等)

等

©全国社会福祉法人経営者協議会

79

4. 社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

全国経営協のスタンス

基本的な考え方: 多角化・多機能化などの自律的な経営の確立

- ◇ 社会福祉法人の大規模化＝事業譲渡、合併は、自律的経営を図る観点から、制度的に強制されるべきものではない。
- ◇ 社会福祉法人の大規模化は、地域特性や大規模化のメリットとデメリット(リスク)を十分に分析したうえで対応を図るべきである。
- ◇ 社会福祉法人の大規模化を前提とすることなく、以下の流れでの取組方策について議論することを基本とすべき。
「多角化・多機能化」⇒「連携・協働」⇒「事業譲渡」⇒「合併」
- ◇ 地域の人口減少(地方部)や人口集中(都市部)などの地域特性に応じた福祉ニーズの相違などを十分に踏まえながら、社会福祉法人が地域のセーフティネットとしての役割を担い続ける方策の一つとして、未来志向で多機能化、大規模化などの議論に対応する。

©全国社会福祉法人経営者協議会

80

参考) 社会福祉法人の連携・協働、複数法人間連携

複数法人間連携の取組(現在の実施状況)

○45都道府県で実施(平成31年3月末時点) ※他2県も準備中

○事業内容は、都道府県ごとに展開

総合相談:39県、生活困窮者支援:38県、災害支援:7県、
その他(権利擁護、中間的就労など) ※複数回答

- 複数の社会福祉法人が人材・資金を出し合う。プラットフォームは社会福祉協議会
- 地域住民のあらゆる生活課題を受けとめる
- 生活困窮者支援を中心に、公的制度のみでは解決できない課題に対応
- それぞれの地域の実情等に応じ、体制や活動対象など、独自の工夫のもと設定

それぞれの専門性を活かし、社会福祉法人が連携・協働する意義

- ① 地域住民の幅広い生活課題の把握、② 多様な法人の強みを発揮
- ③ 複合する課題への対応、④ 小規模法人による公益的な取組の促進
- ⑤ 活用できる資源(専門職、設備等)の増、⑥ 新たな社会資源の開発
- ⑦ 社会的な訴求

©全国社会福祉法人経営者協議会

81

参考) 社会福祉法人の連携・協働、複数法人間連携

連携・協働による効果

○ 高い専門性の発揮

それぞれの法人が持つ専門性をつなぎ合わせ、1法人では解決できない生活課題にも柔軟に対応することができる。

○ きめ細やかな対応

身近な法人が相談窓口となることで、個別の生活課題にきめ細やかに対応することができる。

○ 関係性のさらなる強化・広がり

支援を通して、社会福祉協議会をはじめ、より多くの関係機関等との連携の輪が広がる。

連携・協働を進める上でのポイント

○ 複数の法人が共同で事業を実施する場合には、

柔軟に資源を活用することがポイント。

- 既存の補助金や社会福祉事業は各対象者別である。
- 人員の兼務、設備の共用は、省令等による基準上、現在でも利用者の処遇上問題がない範囲で一定程度、許容されている。
- 具体的な運用は各自治体に委ねられているため、自治体の柔軟な対応により、人員の兼務や既存の資源の活用が進むものと考えられる。

©全国社会福祉法人経営者協議会

82

4. 社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

「これまでの議論の整理」の概要①

(1) 社会福祉法人の連携・協働化の取組の推進

【今後の対応に向けた考え方】

- 社会福祉協議会の役割に鑑み、社会福祉法人の連携の中核として、都道府県域での複数法人間連携による地域貢献の取組を更に推進していくことが重要である。
- 厚生労働省は、社会福祉協議会の連携の取組とも連携しながら、「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」における実施状況や課題を把握し、法人間連携の更なる推進を図る。
- また、多様化・複雑化する福祉ニーズへの対応など、地域貢献の責務を負っている個々の社会福祉法人が、自主的に連携・協働化の取組を進めることも重要であり、厚生労働省は事例収集等による横展開にも努める。
- さらに、各都道府県において、平時から災害時の支援体制(災害福祉支援ネットワーク)の構築を進めるケースが増加しており、厚生労働省も「災害福祉支援ネットワーク構築推進事業」により推進しているが、災害対応の重要性に鑑み、また、こうした災害時に備えた連携が法人間連携のきっかけとしても有効であることから、こうした取組を更に進めていくことが望ましい。

©全国社会福祉法人経営者協議会

83

4. 社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

全国経営協の意見・対応のポイント①

(1) 社会福祉法人の連携・協働化の取組の推進について

⇒ 全国経営協の意見が反映！

- ✓ 地域共生社会の実現や人口減少等による労働力の制約等を念頭におくと、まずは、法人経営の多角化・多機能化や連携・協働などを促進すべき。

- ✓ 大規模化の議論の背景には、「小規模＝非効率」との認識があるが、地域における社会福祉法人及び、社会福祉事業の役割等を踏まえると適切ではない。

※ 大規模化によるスケールメリットについては、社会福祉法人・社会福祉事業に一律なじむものではない。例えば、中山間地域や離島など、地域に根つきながら福祉サービスを提供する小規模法人があるなど、全国一律に大規模化や効率性を求めることができない。

- ✓ 大規模化＝事業譲渡、合併のまえに、全国経営協でも推進する複数法人間連携の取組などをより促進すべき。
- ✓ 複数法人間連携を促進するうえでも、地域のプラットフォームとしての社会福祉協議会の役割が重要である。

©全国社会福祉法人経営者協議会

84

4. 社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

「これまでの議論の整理」の概要②

(2) 社会福祉法人が主体となった連携法人制度の創設の検討

【今後の対応に向けた考え方】

- 社会福祉の分野では、2. (1) で述べたとおり、法人間連携の枠組として社会福祉協議会の仕組みがあり、その活用が重要であるが、連携に自主的に取り組む際、採りうる連携方策の選択肢の一つとして、社会福祉法人の非営利性・公益性等を踏まえつつ、社会福祉法人主体の連携法人制度の創設に向け検討を進める。
- その際、現状、社会福祉法人の収入・収益について、法人外への支出は認められていないことに留意が必要。
- 法人合併による大規模化については、歴史や経営理念の相違等により、法人間の合意形成が難しい側面もあるため、希望する法人が取り組みやすいような環境整備という観点からも、連携法人制度の活用が考えられる。

4. 社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

全国経営協の意見・対応のポイント②

(2) 社会福祉法人が主体となった連携法人制度の創設の検討について

⇒ **引き続き慎重に対応！**

- ✓ **新たな法人制度ありきではなく、法人間の連携・協働をさらに促進すべきであり、法人化については、現時点で十分な意義と必要性を感じておらず、慎重に考えるべきではないか。**
- ✓ **新たな連携法人制度については、社会福祉協議会の枠組みがあること、複数法人間の連携・協働でさまざまな取組ができること、さらに、社会福祉法人には出資の制限があるなかで、新たな法人制度を創設する意義・必要があるのか明確にすべき。**
- ✓ **そのうえで、地域共生社会の実現や人口減少等による労働力の制約等、それぞれの地域特性を背景とする法人経営の課題を解決する観点から、大規模化＝事業譲渡、合併のあり方とあわせて、法人化についても未来志向で検討することは考えられる。**

4. 社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

「これまでの議論の整理」の概要③

(3) 希望する法人が大規模化に円滑に取り組めるような環境

【今後の対応に向けた考え方】

- 大規模化は、希望する法人の自主的な判断のもと進められるべきものであり、その環境整備を進めることが重要である。
- 所轄庁が合併等の手続きに疎いとの声や、実際に法人が合併等に苦労したとの声等を踏まえ、合併や、事業譲渡、法人間連携の好事例の収集等を行い、希望法人向けのガイドラインの策定(改定)を進める。
- 組織再編に当たっての会計処理について、社会福祉法人は法人財産に持分がないことなどに留意しつつ、会計専門家による検討会で整理を進める。

4. 社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

全国経営協の意見・対応のポイント③

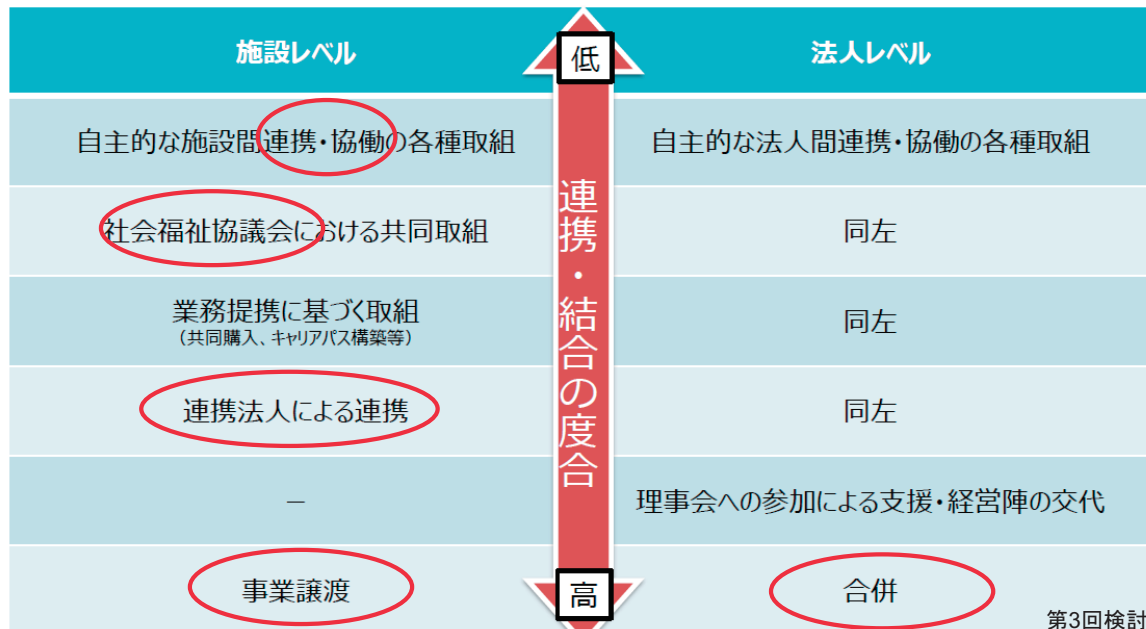
(3) 希望する法人が大規模化に円滑に取り組めるような環境について ⇒ 全国経営協の意見が概ね反映、引き続き対応！

- ✓ 大規模化＝事業譲渡・合併については、社会福祉法(財産処分等)及び福祉各法(事業認可)における根拠を明確にすべき。
- ✓ 希望法人向けのガイドライン(改定)にあたっては、事業譲渡・合併に関する具体的な手続き等について、事業譲渡や合併の経験がある社会福祉法人の意見等を十分に踏まえて議論するとともに、「連携・協働」を促進するような内容も盛り込むべき。
- ✓ 社会福祉法人会計検討会での合併等の会計上の整理に関する議論にあたっては、社会福祉法人の特性(資本の概念や持分がない、残余財産の帰属等)を踏まえて議論すべき。
- ✓ また、社会福祉法人を理解している会計専門家の参画のもと、社会福祉法人の意見も十分に踏まえ議論を進めるべき。

4. 社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

社会福祉法人の法人・施設間連携、協働化、大規模化の方策（イメージ）

○ 社会福祉法人の法人・施設間連携、協働化、大規模化の方策について、連携・結合の度合の高低により、分類した場合、その度合が低いものから、自主的な施設・法人間連携・協働の各種取組、社会福祉協議会における共同取組、業務提携に基づく取組、連携法人による連携、理事会への参加による支援・経営陣の交代、事業譲渡、合併がある。



※本検討会での議論をもとに、福祉基盤課にてイメージを作成。連携の個別事例ごとに、連携・結合の度合が異なるため、必ずしもこの順序にならないことに留意が必要。
©全国社会福祉法人経営者協議会

第3回検討会資料

89

4. 社会福祉法人の事業展開等に関する検討会

全国経営協のスタンス
地域共生社会に向けた事業展開に向けて

多機能化の推進

人口減少社会のなか、限られた担い手により、いかに多様化・複雑化する福祉ニーズに対応していくか。

社会福祉法人の使命

過疎地や中山間地域、離島などの福祉サービスの確保をどのように考えるか。

⇒セーフティネットの役割を担い続ける。

基盤となる自律的経営の確立

IV. 令和元年度 全国経営協事業について



@全国社会福祉法人経営者協議会

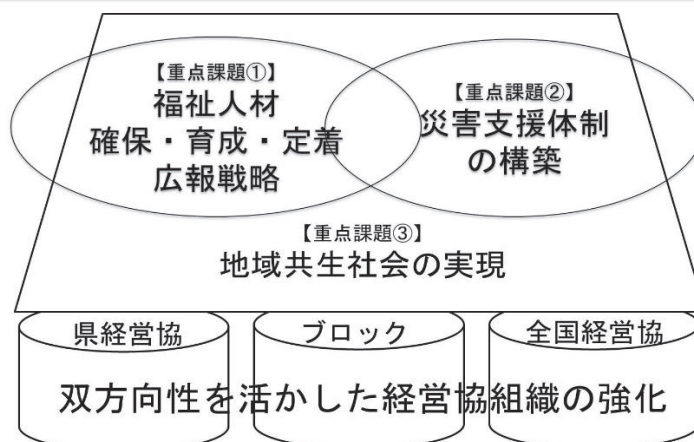
91

令和元年度 全国経営協事業の全体像（イメージ）



重点課題

- ① 福祉人材確保・育成・定着に向けた取組と効果的な広報戦略
- ② 災害時支援体制の構築に向けた取組
- ③ 地域共生社会の実現に向けた社会福祉法人の取組の強化



※ 周到的準備 (SET)、経営協組織の双方向性のもとに事業を推進

Speed 先手をうって我々の考えを示していく

Evidence 証拠に基づいた陳情・要望を行う

Tactics マスコミを巻き込んだイメージ戦略

@全国社会福祉法人経営者協議会

92

中期目標

「中期目標」 (2015年度～2019年度)

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ① 組織率の向上
40% → 50% 【2019年度中】 | 30年度末
44% |
| ② 一法人一実践事業実施率
40% → 100% 【2019. 6】 | 89.3% |
| ③ 複数法人における公益的取組
全都道府県で実施 【2019年度中】 | 45県 |

1. 福祉人材対策

福祉人材確保・育成・定着に向けた取組の強化

- ① 処遇改善施策への対応
- ② 「働き方改革」への対応と働きやすい職場環境づくり
- ③ 外国人介護人材の受入れへの対応
- ④ ICT、ロボット、AI、IoT等の活用と生産性向上

【成果目標】

- ① 各処遇改善施策の政策効果が最大限発揮されるよう、対象職種や法人裁量の拡大を実現する。
- ② 会員法人における働き方改革関連法への適切な対応とともに、ICT等の有効活用を含め福祉分野の生産性の向上を図り、働きやすく魅力ある職場を創出し、女性や高齢者等の多様な働き手の参画を促進する。
- ③ 外国人材の受入れに関して、積極的な情報収集・発信とともに、多文化共生の地域づくりに寄与する。

2. 災害支援体制の構築

- ① 「全国経営協 災害支援基本方針」に基づく災害時支援体制の構築に向けた支援
- ② 各県でのDWATの登録促進（複数法人間連携の取組の推進）
- ③ 災害福祉派遣チームのリーダー及びチーム員の養成支援
- ④ 「災害支援活動積立資金」の効果的な運用
- ⑤ 会員法人に対するBCP、BCMの普及促進
- ⑥ 災害に備えた経営協組織の基盤整備の強化

【成果目標】

- ① 2019年度内に全都道府県経営協における災害時支援体制を構築する。
2018年度 25県 ⇒ 2019年度 47県
- ② 各都道府県の災害福祉支援ネットワークの構築に際し、各県経営協において社協、種別協議会等の連携のもと積極的な参画を推進する。
ネットワークへの県経営協の参画：2018年度 26県
⇒ 2019年度 47県
- ③ 実働を担うリーダーの養成等を通じて、全都道府県において災害派遣福祉チーム(DWAT)登録者数50名以上を実現する。
2018年度目標数 30名以上 ⇒ 2019年度目標数 50名以上

©全国社会福祉法人経営者協議会

95

2. 災害支援体制の構築

災害時支援体制の構築に向けた 基本方針・マニュアル

全国経営協 災害支援基本方針

【基本的な考え方】

- 地域社会における社会福祉法人としての使命を全うするため、会員法人・都道府県経営協・ブロック協議会・全国経営協が連携協働して、
支援が必要な全ての人々、ならびに 被災した社会福祉法人を対象とした支援を行う。
⇒ 経営協組織の取り組みなど、体制づくりの方向性を提示

全国経営協 災害支援マニュアル

- 本マニュアルは、各会員法人が基本方針にもとづいて、災害支援の体制を構築するための支援ツールとして活用することを目的
⇒ 各会員法人における事業計画継続計画の推進
⇒ 発災時の地域社会への支援

©全国社会福祉法人経営者協議会

96

3. 広報戦略

効果的な広報戦略の推進

- ① 福祉の職場のイメージアップに向けた取組
- ② 「社会福祉HERO'S」の開催
- ③ 広報戦略の効果測定

【成果目標】

- ① 若年層をメインターゲットとして、会員法人による積極的な広報活動と連動して、福祉の仕事の魅力を発信し、ポジティブイメージの拡散を図り、各法人における人材確保に効果をあげる。
- ② 前回の「1万人生活者調査」実施5年後（2021年）を目途として再調査を実施し、認知率50%をめざす。
目標認知率：2016年 20% ⇒ 2021年 50%

3. 広報戦略

地域に信頼される戦略的な広報とは

広報=PRとは
Public Relations（パブリックリレーションズ）

宣伝=Propaganda（プロパガンダ）でも
広告=Advertising（アドバタイジング）でもなく
「Public=公共」 「Relations=関係」
という2つの言葉で成り立っている。

組織がその組織を取り巻くステークホルダーとの間に、
継続的な信頼関係を築いていくための情報提供や行動

Try It Now!

自法人のホームページを活用した情報発信

みんなの「生きる」を 社会福祉法人

自法人のホームページを活用した地域における公益的な取組の効果的な情報発信の例



地域における公益的な取組の内容が一目でわかる。

最近の学生は新たな福祉課題に高い関心を持つ。



法人の強みを活かした取組を紹介。

● ホームページ内に地域における公益的な取組のページを作成する。

©全国社会福祉法人経営者協議会

99

Try It Now!

全国経営協広報ツール活用 of 社会福祉法人の紹介

みんなの「生きる」を 社会福祉法人

全国経営協広報ツールを活用 of 社会福祉法人を紹介するホームページの例



法人理念、沿革とあわせて、社会福祉法人を紹介。

就職を検討する学生の参考にも。



トップ画面に掲載し、訪問者の注目を浴びる。

● 全国経営協作成 of 社会福祉法人の動画等を掲載（リンクフリー）。
 ● 7,900法人で掲載すれば、社会福祉法人の更なる認知度向上に。

©全国社会福祉法人経営者協議会

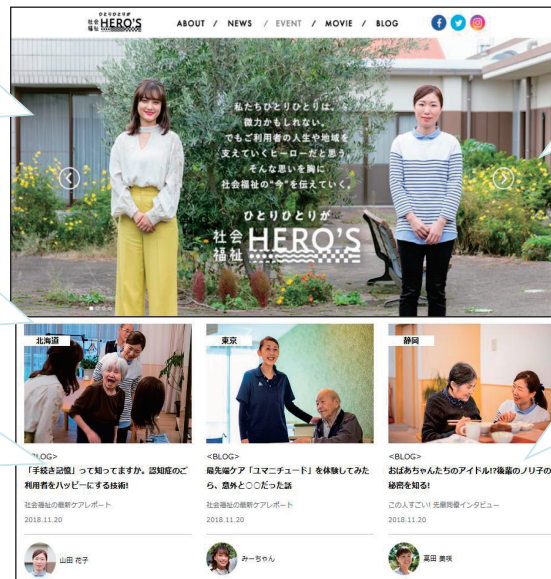
100

社会福祉の魅力を発信するWEBサイトの構築

社会福祉の魅力を
発信するWEBムー
ビーを掲載。

社会福祉の現場の
職員がライターとし
て記事を投稿。

WEBサイトを通じ
た人材確保・PRへ。



社会福祉と若者の
接点を持つプラット
ホーム。

社会福祉HERO'S
の動画等も掲載。



<http://www.shafuku-heros.com>

社会福祉に馴染みのない若者層を中心に社会福祉の魅力を伝える。

@全国社会福祉法人経営者協議会

101

4. 基本問題の検討

2040年問題への対応 ⇒ 地域共生社会の実現

- 2040年の少子高齢・人口減少社会に向けて、社会・経済システムのあり方とともに、**地域でのトータルな「生活支援」のあり方が大きな問題**
- **地域での包括的支援体制＝全世代・全対象型の支援体制づくり**など、「地域共生社会」の実現に向けた議論と仕組みづくりが進められている

社会福祉法人がどのような役割を担い、
地域における生活支援の体制づくりを主導していくのか

これらの課題と展望については、『アクションプラン2025』の策定に
向けた組織的な検討として、活発に推進

社会福祉法人が、未来志向の自律的な経営を確立していけるよう、
一層力強く経営協の各事業を展開

5. 会員法人に求められる実践の方向性

1. 人材の確保・育成・定着、働き方改革への対応

広報戦略



様々な手段
の組合せ

外国人介護人材の活用、
生産性の向上 など

働き方改革への対応

⇒労働時間法制の見直し

⇒同一労働・同一賃金など

広報戦略

～効果的な広報の推進～

自法人のホームページの充実

+

経営協ホームページとの連動

離職率への対応

離職率を下げ、定着率を上げる

魅力ある、働きやすい
職場環境づくりがポイント

5. 会員法人に求められる実践の方向性

2. 災害支援体制の構築～大規模災害への対応～

ブロック・県単位

共通意識の醸成

+

支援体制の具体化

都道府県単位

災害時の支援ネットワーク

+

災害派遣福祉チーム
(DWAT) の構築

会員施設での取組

事業継続計画の推進

+

地域社会への支援方策

5. 社会福祉法人に求められる実践の方向性

地域共生社会の実現に向けて

- 地域の生活課題、福祉ニーズが複雑化・複合化し、対応が困難となるなか、**包括的支援体制＝全世代・全対象型の支援体制づくりに向けて、「社会福祉事業」の役割、範囲、分野・機能別の体系が改めて問われる。**
- あわせて、さまざまな地域生活課題への対応を図る観点から、**公的サービス＝「社会福祉事業」のみでは対応できない課題への対応＝「地域における公益的な活動」などのあり方、さらなる展開が必要とされる。**
- さらに、**福祉サービスのみでは対応できないトータルな生活支援を実現するためには、保健・医療、住宅、就労支援のほか、社会福祉分野以外の諸施策、事業・活動との連携・協働＝「多機関協働」も必要となる。**

＝「社会福祉事業」の主たる担い手たる「社会福祉法人」のあり方とも深く関連

これらは…

**「制度」論でもあるが、
社会福祉法人経営の「実践」論でもある！**

©全国社会福祉法人経営者協議会

105

5. 社会福祉法人に求められる実践の方向性

地域共生社会の実現に向けた「地域福祉」の推進 あらためて、社会福祉法のポイント

「地域福祉」の推進主体

- 地域福祉の推進に努める主体 ＝ 地域住民、社会福祉に関する活動を行う者、そして、**「社会福祉を目的とする事業を経営する者」**
- **相互に協力し**、福祉サービスを必要とする地域住民が地域社会を構成する一員として日常生活を営み、社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されるように、**地域福祉の推進に努めなければならない**（法第4条）

⇒「地域福祉」の推進を担う主体は、地域住民、ボランティア、社協等のみではなく社会福祉法人も含まれる。

「福祉サービスの提供原則」（あらためて…）

- **社会福祉を目的とする事業を経営する者は、その提供する多様な福祉サービスについて、利用者の意向を十分に尊重し、地域福祉の推進に係る取組を行う他の地域住民等との連携を図り、かつ、保健医療サービスその他の関連するサービスとの有機的な連携を図るよう創意工夫を行い、これを総合的に提供することができるようその事業の実施に努めなければならない**（法第5条）

©全国社会福祉法人経営者協議会

106

5. 社会福祉法人に求められる実践の方向性

「地域福祉計画」と社会福祉法人の役割

- 市町村は、地域住民、社会福祉を目的とする事業を経営する者等及び、支援関係機関による、地域福祉の推進のための相互の協力が円滑に行われ、地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制を整備するように務める（法第106条の3）

- そのためのビジョンが「地域福祉計画」であり、それぞれの地域の課題や地域が目指す、地域共生社会の実現に向けた取組が定められる（法第107・108条）

⇒地域福祉計画の策定・改定への積極的な関与＝社会福祉法人の役割の明確化

- 地域福祉計画における地域づくりの理念・目標、地域生活課題の具体的な解決策等が盛り込まれており、計画を参照し社会福祉法人の役割を確認する。

⇒福祉サービスの提供及び、地域における公益的な取組の展開方策
＝ 地域が求める社会福祉法人の役割を果たすことにつながる

第38回全国社会福祉法人経営者大会（鳥取大会） 「令和時代の社会福祉と社会福祉法人経営を考証する」

令和元年 **9月12日（木）・13日（金）**
とりぎん文化会館

きなんせ!

鳥取弁で
「おいでください」
の意味

鳥取砂丘（鳥取市）

東西16km、南北2km。起伏量日本一（92m）の鳥取砂丘。
風紋の美しさ、素足の触感など、ここにしかない感動があります。



[illegible]

説明

ここが知りたい社会福祉法人経営 I

全国社会福祉法人経営者協議会 事務局

[illegible]

ここが知りたい 社会福祉法人経営 I

Ver.3



全国社会福祉法人経営者協議会



主な内容

テーマ①

「働き方改革」への適切な対応、更にその先へ！

テーマ②

外国人介護人材受け入れのポイントを確認

テーマ③

社会福祉法人の魅せる化！地域における公益的な取組



テーマ①

「働き方改革」への適切な対応、 更にその先へ！



2

働き方改革の基本的な考え方

基本的な考え方

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化などの状況に直面

➤ 投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくりだす！

働き方改革実現会議

9つの分野（「非正規雇用の処遇改善、賃金引上げと労働生産性向上、長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備など）について具体的な方向性を示すために議論され、**働き方改革実行計画**がとりまとめられる

「働き方改革実行計画」の主なポイント

- 日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付ける改革
- 働く人の視点に立って労働制度の抜本改革、企業文化や風土を変えようとするもの
- 長時間労働を自慢するかのような風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく
- 単線型の日本のキャリアパスを変えていく
- 我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す

働き方改革関連法が成立

- **労働時間法制の見直し**
- **雇用形態に関わらない公正な待遇の確保**

3

働き方改革関連法の概要①

1. 労働時間法制の見直し

【労働基準法】 **中小企業…常時使用する労働者数100人以下**

概 要	関係法	施行期日
①時間外労働の上限の設定 ● 月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（同）を限度に設定。	労働基準法 労働安全衛生法	大企業 2019年4月1日 中小企業 2020年4月1日
②割増賃金率の中小企業への猶予措置の廃止 ● 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。	労働基準法 労働安全衛生法	2023年4月1日
③年次有給休暇の取得の義務化 ● 10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えることを使用者に義務付ける。	労働基準法 労働安全衛生法	2019年4月1日

4

働き方改革関連法の概要①

1. 労働時間法制の見直し

概 要	関係法	施行期日
④高度プロフェッショナル制度の創設 ● 職員の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）を有する労働者が、高度な専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定の適用除外とする。	労働基準法 労働安全衛生法	2019年4月1日
⑤勤務間インターバル制度の普及促進等 ● 事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない。	労働時間等 設定改善法	2019年4月1日
⑥産業医・産業保健機能の強化 ● 事業者から、産業医に対し、その業務を適切に行うために必要な情報を提供すること等を義務化し、産業医・産業保健機能の強化を図る。	労働安全衛生法等	2019年4月1日

5

働き方改革関連法の概要②

2. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

概 要	関係法	施行期日
⑦不合理な待遇差の解消 短時間・有期雇用労働者に関する同一事業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断される旨の明確化。あわせて有期雇用労働者の均等待遇規定の整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇、のいずれかを確保することの義務化。	パートタイム労働法 労働契約法 労働者派遣法	大企業 2020年4月1日 中小企業 2021年4月1日
⑧労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。	パートタイム労働法 労働契約法 労働者派遣法	大企業 2020年4月1日 中小企業 2021年4月1日
⑨行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備 ⑦の義務や⑧の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。		公布日

6

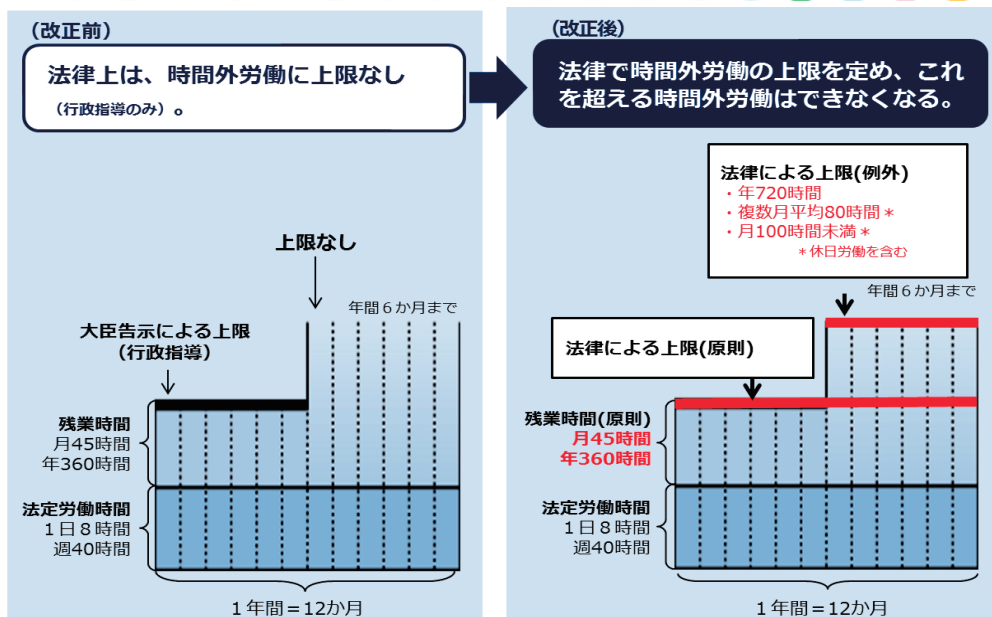
社会福祉法人として特に留意すべき事項①

残業時間の上限規制

- **時間外労働時間**
月45時間、年360時間が原則
- **特別条項**
臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を遵守
 - ✓ 時間外労働が年720時間以内
 - ✓ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 - ✓ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
 - ✓ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
 - 違反した場合は、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科される可能性あり
- **割増賃金**
月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率引き上げ（25%→50%）

7

社会福祉法人として特に留意すべき事項①



★ CHECK POINT ★

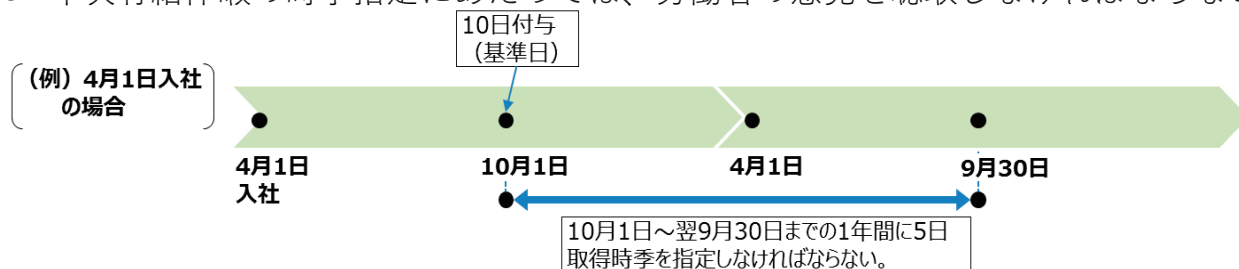
- ・ 突然の欠勤や突発的な事故等であっても、残業時間の上限を超えることはできません。
- ・ 余裕のある人員配置を検討しましょう。
- ・ 月単位、日単位で残業時間を把握しましょう。
- ・ 給与計算の担当者だけでなく、各施設・事業所等のシフト管理者にも残業時間の把握を徹底しましょう。

8

社会福祉法人として特に留意すべき事項②

年次有給休暇の付与義務

- ・ 年10日以上のある年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることを義務付け。
- ・ 年次有給休暇の時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取しなければならない。



★ CHECK POINT ★

- ・ 対象労働者には、施設長や事務長等の管理監督者も含まれます。
- ・ 年次有給休暇を付与した日(基準日)と5日間の年次有給休暇を取得していない者を常に把握しましょう。
- ・ 過去の取得状況を把握し、年5日間取得していない者を計画的に早めに取得させましょう。
- ・ 既に5日以上のある年次有給休暇を請求・取得している者に対して、使用者による時季指定は不要。
- ・ 「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年5日以上のある年次有給休暇を取得させればOKです。

9

社会福祉法人として特に留意すべき事項③

労働時間の客観的な把握

- 健康管理の観点から、
労働者の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務付け。
➤ 労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導を確実に実施。
- 具体的には、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日）参照。
- 労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存する必要あり。

★ CHECK POINT ★

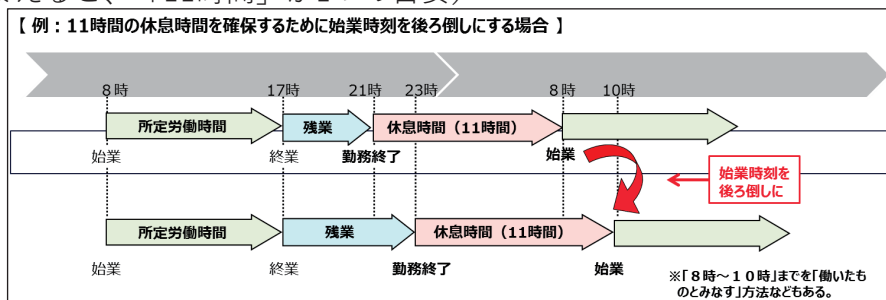
- ・ 施設長や事務長等の管理監督者も他の職員と同様に労働時間把握の対象となります。
- ・ 残業時間、年次有給休暇取得日数とあわせて、労働時間を把握しましょう。
- ・ ICTを活用した労働時間管理の方法を検討してみましょう。

10

社会福祉法人として特に留意すべき事項④

勤務間インターバル制度の導入促進

- 勤務終了後～翌日の出勤間に一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組み
⇒ 法人の努力義務とし、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保を目指すもの。
⇒ 導入メリット
①健康維持に向けた睡眠時間の確保につながる
②生活時間の確保によりワーク・ライフ・バランスの実現に資する
③魅力ある職場づくりにより人材確保・定着につながる
④法人の生産性を高める可能性がある など
- インターバル時間には定めがなく、各法人で任意に設定可能。（E U（欧州連合）の導入例を踏まえると、「11時間」が1つの目安）



★ CHECK POINT ★

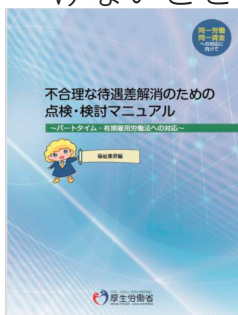
- ・ 法律上は「努力義務」ですが、義務化に向けてインターバル制度の導入の検討をはじめてみましょう。

11

社会福祉法人として特に留意すべき事項⑤

不合理な待遇差の禁止（同一労働同一賃金）

- 同一労働同一賃金は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの。
- 基本給、諸手当等の支給目的の明確化と待遇差について合理的な説明が求められる。
- 賃金だけではなく、福利厚生などの待遇全般について不合理な相違を設けないこととされている。



各法人での導入に向けては、「同一労働同一賃金ガイドライン」および、「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル 福祉業界編」（厚生労働省）を参照。
・・・導入にあたっての作業手順や、労働者間の職務内容の比較例等が整理されている

厚生労働省HPよりダウンロードできます
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000494722.pdf>



★ CHECK POINT ★

- ・ 「同一労働同一賃金導入マニュアル」等を参考に、導入に向けた準備を始めましょう。
- ・ 基本給、諸手当等の支給目的の明確化と待遇差について説明できるようにしましょう。

12

社会福祉法人として特に留意すべき事項⑥

職員の安全・健康を守る体制

- 産業医・衛生管理者（第1種・2種）の配置・衛生委員会の開催
 - ・ 常時50人以上の労働者を使用する事業所ごとに、1人以上の産業医を選任しなければならない。
 - ・ 常時50人以上200人以下の労働者を使用する事業所ごとに、1人以上の衛生管理者を選任しなければならない。

職員の健康を保持すべき対応、メンタルヘルスケアの対応

●説明責任の徹底

- ・ 職員を雇用する場合は、労働条件を明示、就業規則の周知徹底を要する。

雇用契約書に加え、労働条件通知書の提示が必要

13

① 職場の環境改善

- 職場内の人間関係の問題
- 業務に関連する心身の不調
- 出産・育児と両立できない

② 勤務体制等の検討

- 労働時間・休日・勤務体制が合わなかった

③ 職場の方針の在り方の見直し

- 法人の理念や運営のあり方に不満があった

④ 処遇の改善

- 
- 人材確保競争が激化する中で、社会福祉法人が他の業界に先手を打って、「働き方改革」に対応した働きやすい労働環境の整備
 - 業界内の認証制度だけでなく、**ユースエール認定**、**くるみん認定**等の雇用促進施策・制度の積極的な取得も重要

14

テーマ②

外国人介護人材 受け入れのポイントを確認



15

基本的な考え方

基本的な考え方

介護人材の確保においては、
国内人材の確保対策を充実・強化 していくことが基本

4つの制度

EPA (経済連携協定)

経済活動の連携強化を目的とした
特例的な受入れ

在留資格 「介護」

専門的・技術的分野への
外国人人材の受入れ

技能実習

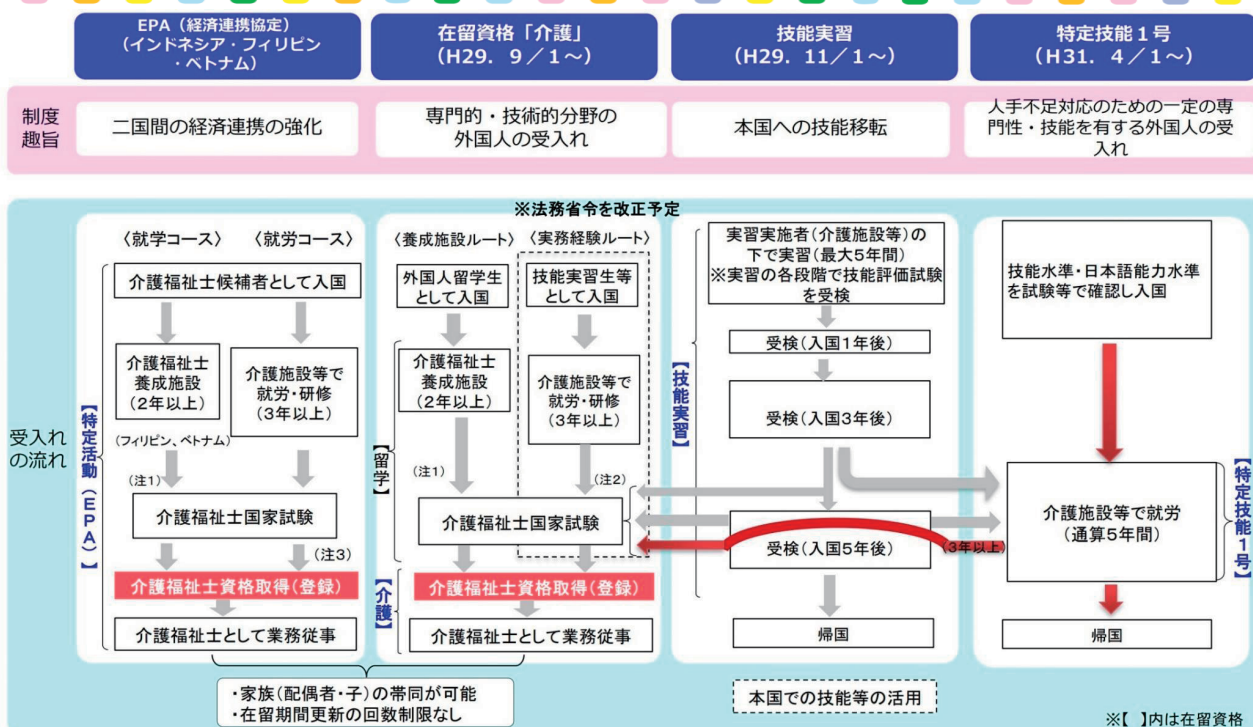
日本から相手国への技能移転

特定技能

就労目的での即戦力人材の受入れ

16

受入れの枠組（全体像）

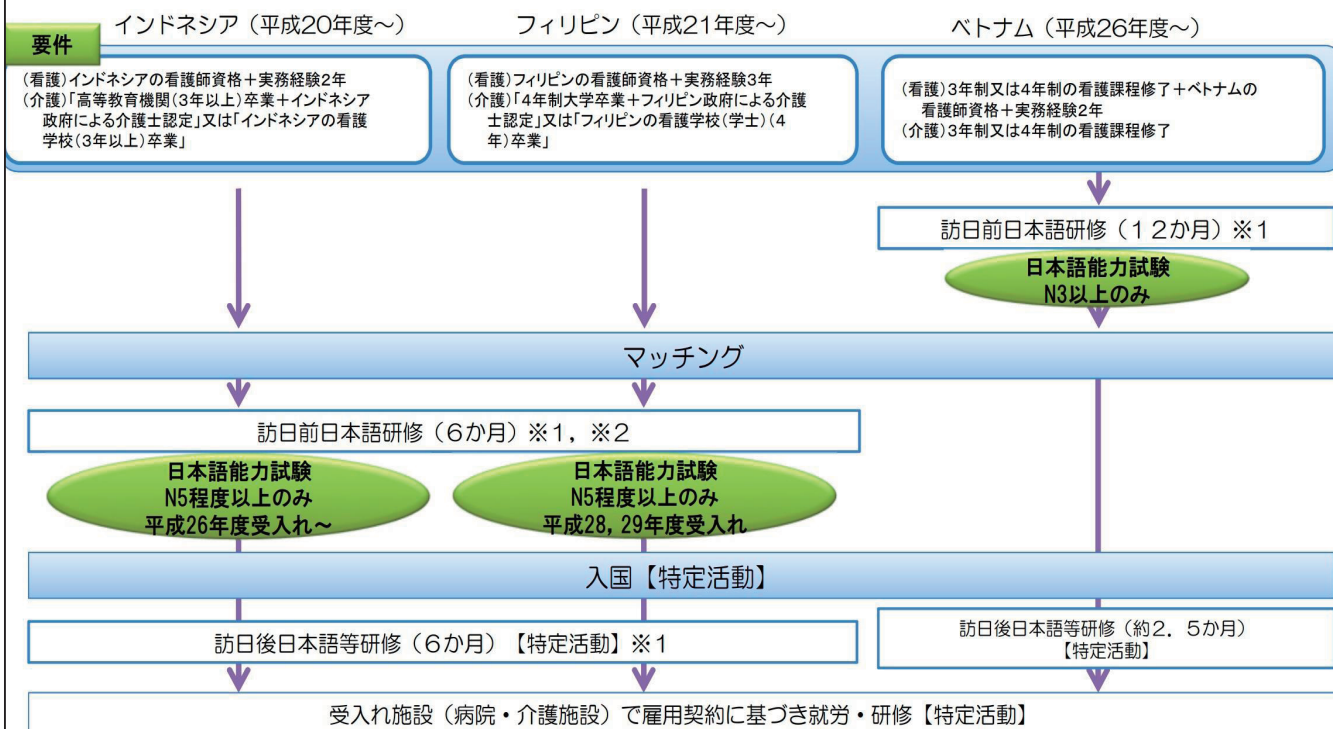


- (注1) 平成29年度より、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となった。ただし、平成33年度までの卒業生には卒業後5年間の経過措置あり。
(注2) 現在、法務省において法務省令の改正に向けて準備中。
(注3) 4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

【出所】厚生労働省HP「介護分野における新たな外国人材の受入れ（在留資格「特定技能」）」について

17

EPA（経済連携協定）の概要①



【出所】厚生労働省社会・援護局関係主管課長会議資料（平成31年3月）

18

EPA（経済連携協定）の概要②

勤務できるサービス

※一部抜粋

介護保険3施設、認知症グループホーム、特定施設、通所介護、通所リハ、認知症デイ、ショートステイ等

※介護福祉士資格取得後、一定条件を満たした事業所の訪問系サービスも可

受入施設要件

※一部抜粋

- 常勤介護職員の4割以上が、介護福祉士の資格を有する職員であること 等

研修要件

※一部抜粋

- 研修を統括する研修責任者、専門的な知識・技能に関する学習の支援、日本語学習の支援、生活支援等を行う研修支援者が配置され、介護研修計画を実施するために必要な体制が整備されていること。
- 研修責任者は、原則として、5年以上介護業務に従事した経験があって、介護福祉士の資格を有するものとする。なお、研修責任者には介護福祉士実習指導者講習会を修了し、かつ、介護福祉士の資格を有する者が含まれる。 等



EPAの具体的な内容については、「JICWELS」HPでチェック！

https://jicwels.or.jp/?page_id=16



19

EPA（経済連携協定）の概要③

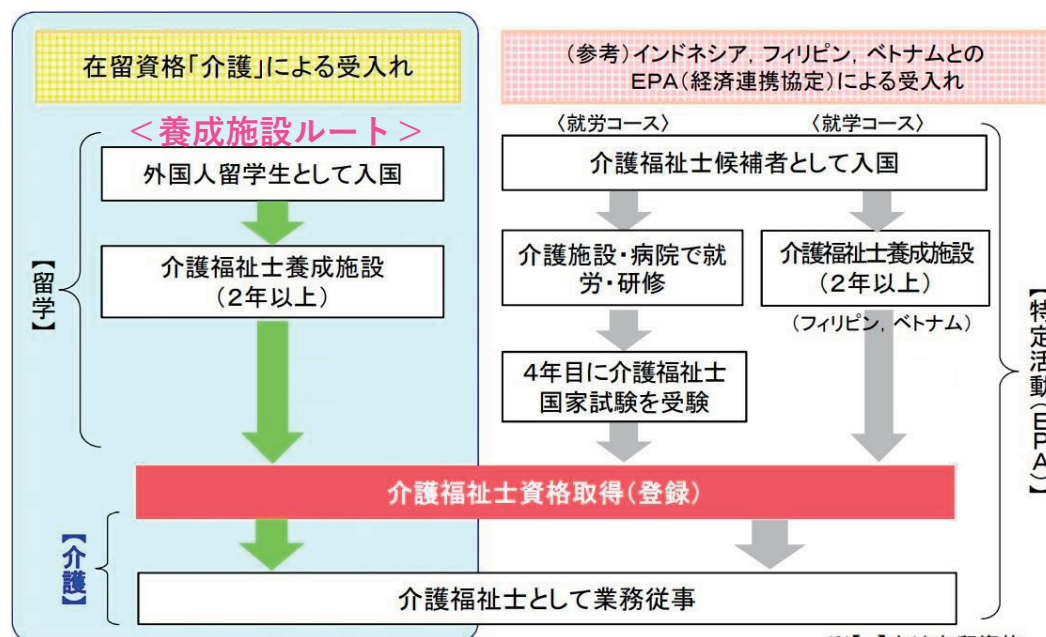
※R1.6.17時点の情報

送出国	インドネシア・フィリピン、ベトナム
在留資格	「特定活動」
在留期間	介護福祉士取得前：原則 4 年 介護福祉士取得後：制限ナシで更新可
家族の帯同	介護福祉士取得後：OK
求められる日本語能力	●インドネシア・フィリピン 現地で6か月研修後、N5程度以上で入国、入国後 6 か月の研修を受けてから介護事業所で就労 ●ベトナム 現地で12か月研修後、N3以上の合格で入国、入国後2.5か月の研修を受けてから介護事業所で就労
介護福祉士受験義務	・ 国家試験の受験が必須 ・ 不合格でも一定点数以上を取得できていれば 1 年間に限り滞在延長後の再受験が特例として可能 ・ 受入機関となる事業所は、国家資格取得のための研修とその支援体制を整えることが必須
受入調整機関	JICWELS（国際厚生事業団）
配置基準に 含まれるまでの期間	・ N2以上の場合は、雇用してすぐに配置基準に含まれる ・ その他の場合は、雇用して6か月たてば含まれる
夜 勤	介護福祉士取得前：雇用して 6 か月経過、もしくは N 1 または N 2 合格であれば可 介護福祉士取得後：可
同一法人内の異動	介護福祉士取得前：原則、不可 介護福祉士取得後：可
介護職種での転職	介護福祉士取得前：原則、不可 介護福祉士取得後：可

【出所】三菱UFJリサーチ & コンサルティング「外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック」（平成31年3月）から一部抜粋・整理

20

在留資格「介護」の概要①



【出所】厚生労働省社会・援護局関係主管課長会議資料（平成31年3月）

※【 】内は在留資格

見直しの方向性

養成施設ルート以外に、
実務経験ルートで介護福祉士の資格を取得した者にも、在留資格「介護」を決定

21

在留資格「介護」の概要②

※R1.6.17時点の情報

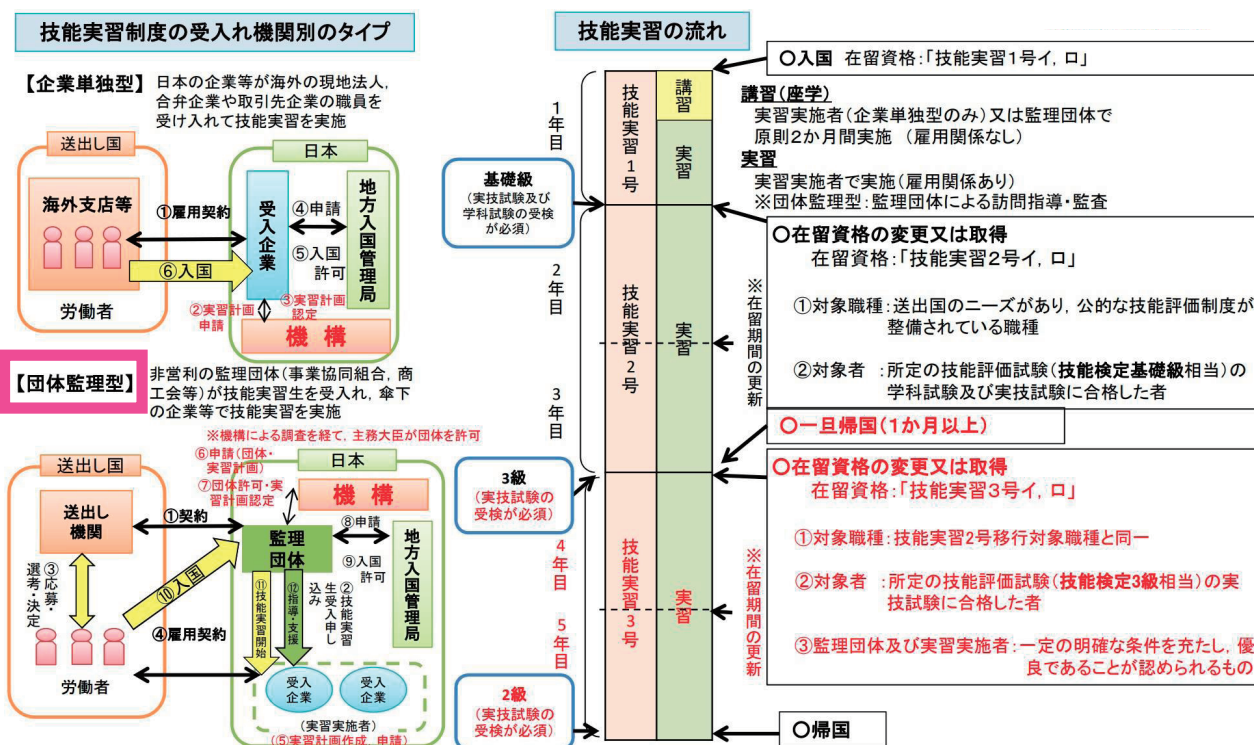
送出国	制限ナシ
在留資格	「介護」
在留期間	制限ナシで更新可
家族の帯同	OK
求められる日本語能力	〈「外国人留学生受入れに関するガイドライン」（日本介護福祉士養成施設協会）における入学者選抜の留意点〉 日本語能力が次のいずれかに該当する者を選抜すること - 日本語能力試験でN2以上に合格した者 - 法務大臣により告示されている日本語教育機関で6か月以上教育を受け、入学選抜のための日本語試験でN2相当以上と確認された者 - 日本留学試験の日本語科目で200点以上取得した者 - BJTビジネス日本語能力テストで400点以上取得した者
介護福祉士受験義務	—
受入調整機関	ナシ
配置基準に含められるまでの期間	雇用してすぐに配置基準に含められる
夜 勤	可
同一法人内の異動	可
介護職種での転職	可

【出所】三菱UFJリサーチ＆コンサルティング「外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック」（平成31年3月）から一部抜粋・整理

22

技能実習の概要①

※社会福祉法人の場合、「団体監理型」による受け入れを実施することになる



【出所】厚生労働省社会・援護局関係主管課長会議資料（平成31年3月）

23

技能実習の概要②

技能実習制度本体の要件

※一部抜粋

- ・ 18歳以上であること。
- ・ 制度の趣旨を理解して技能実習を行おうとする者であること。
- ・ 帰国後、修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること。
- ・ 団体監理型技能実習の場合にあっては、従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験を有すること又は技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること。
- ・ 団体監理型技能実習の場合にあっては、本国の公的機関から推薦を受けて技能実習を行おうとする者であること。
- ・ 同じ技能実習の段階に係る技能実習を過去に行ったことがないこと。

介護固有要件

※一部抜粋

- 【コミュニケーション能力】
- ・ 1年目（入国時）は「N3」程度が望ましい水準、「N4」程度が要件。2年目は「N3」程度が要件
- 【実習対象施設の範囲】
- ・ 「介護」の業務が現に行われている事業所が対象（介護福祉士国家試験の実務経験対象施設）
 - ・ 技能実習生の人権擁護、適切な在留管理の観点から、訪問系サービスは対象としない
 - ・ 設立後3年を経過している事業所
- 【適切な実習体制の確保】
- ・ 受入れ人数枠は、事業所単位で、介護等を主たる業務として行う常勤職員（常勤介護職員）の総数に応じて設定（常勤介護職員の総数が上限）
 - ・ 技能実習指導員の要件・・・技能実習生5名につき1名以上選任。そのうち1名以上は介護福祉士等。



詳細は、厚生労働省HPでチェック！

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html>



24

技能実習の概要③

※R1.6.17時点の情報

送出国	制限ナシ
在留資格	1年目：「技能実習1号」 2～3年目：「技能実習2号」 4～5年目：「技能実習3号」
在留期間	最長5年（技能実習1号：最長1年、技能実習2号：最長2年、技能実習3号：最長2年）
家族の帯同	不可
求められる日本語能力	入国時：日本語能力試験N3程度が望ましい水準、N4程度が要件 入国から1年後（2号移行時）：N3程度が要件 ※1年後にN3程度に満たない場合、当面、雇用されている事業所で介護の技能の習熟のために必要な日本語を学ぶことなどを条件に、引き続き3年目まで在留可
介護福祉士受験義務	ナシ ※介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」に変更可
受入調整機関	団体監理型：各監理団体 企業単独型：各企業
配置基準に 含まれるまでの期間	・ N2以上の場合は、雇用してすぐに配置基準に含まれる ・ その他の場合は、雇用して6か月たてば、含まれる
夜 勤	条件付きで可能 ※技能実習生以外の介護職員を同時に配置することが求められるほか、業界ガイドラインにおいても技能実習生以外の介護職員と技能実習生の複数名で業務を行う旨を規定。また、夜勤業務等を行うのは2年目以降に限定する等の努力義務を業界ガイドラインに規定
同一法人内の異動	可 ※技能実習計画上、技能等を修得するのに、その異動が必要と認められた場合に限る
介護職種での転職	原則、不可

【出所】三菱UFJリサーチ&コンサルティング「外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック」（平成31年3月）から一部抜粋・整理

25

特定技能の概要①

受入れ機関について

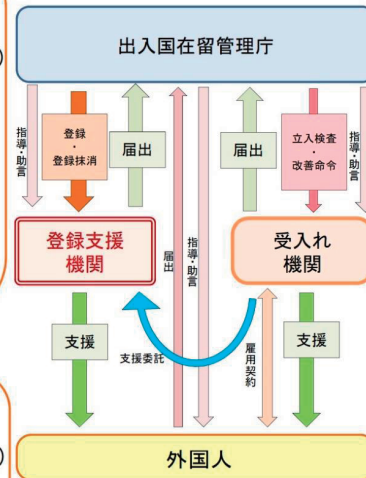
1 受入れ機関が外国人を受け入れるための基準

- ① 外国人と結ぶ雇用契約が適切（例：報酬額が日本人と同等以上）
- ② 機関自体が適切（例：5年以内に出入国・労働法令違反がない）
- ③ 外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）
- ④ 外国人を支援する計画が適切（例：生活オリエンテーション等を含む）

2 受入れ機関の義務

- ① 外国人と結んだ雇用契約を確実に履行（例：報酬を適切に支払う）
- ② 外国人への支援を適切に実施
→ 支援については、登録支援機関に委託も可。
全部委託すれば1③も満たす。
- ③ 出入国在留管理庁への各種届出

（注）①～③を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けることがある。



登録支援機関について

1 登録を受けるための基準

- ① 機関自体が適切（例：5年以内に出入国・労働法令違反がない）
- ② 外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）

2 登録支援機関の義務

- ① 外国人への支援を適切に実施
- ② 出入国在留管理庁への各種届出

（注）①②を怠ると登録を取り消されることがある。

【出所】厚生労働省社会・援護局関係主管課長会議資料（平成31年3月）

特定技能2号の受入れは、熟練した技能を要する業務に従事する外国人材を対象としているが、介護分野の場合は、在留資格「介護」により、介護福祉士国家試験の合格者を受入れることができる。このように介護分野では、すでに在留期間の更新回数に制限がなく、かつ、家族帯同が認められる専門的人材の受入れを行うことが可能であるため、特定技能2号の創設は行われていない。

26

特定技能の概要②

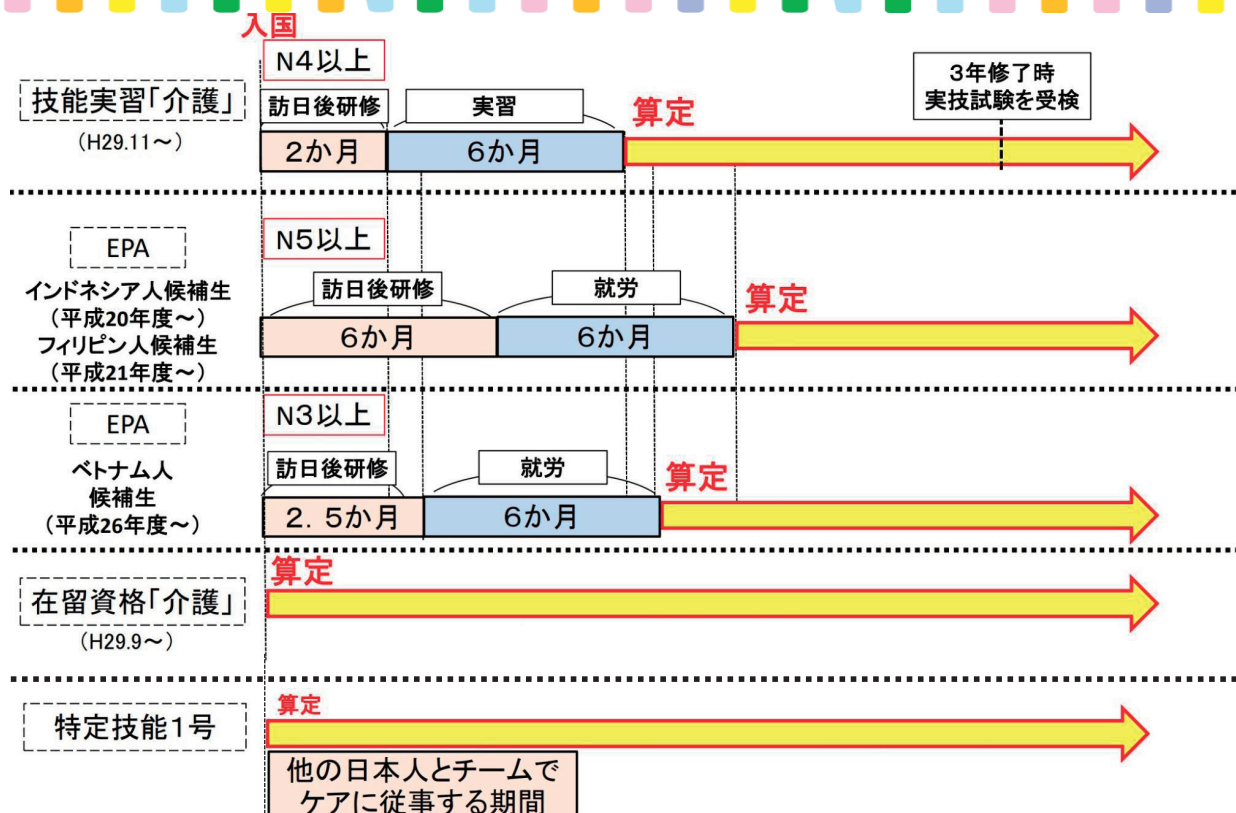
※R1.6.17時点の情報

送出国	制限ナシ
在留資格	「特定技能1号」
在留期間	最長5年
家族の帯同	不可
求められる日本語能力	入国前の試験等で下記の日本語能力水準を確認 ・ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力 ・介護の現場で働く上で必要な日本語能力 ※技能実習3年を修了した者又は介護福祉士養成施設を修了した者は、必要な日本語能力水準を満たしているものとし、試験等を免除
介護福祉士受験義務	ナシ ※介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」に変更可
受入調整機関	登録支援機関によるサポート
配置基準に 含められるまでの期間	雇用してすぐに、配置基準に含められる ※ただし、6か月間受入れ施設におけるケアの安全性を確保するための体制が必要
夜勤	可
同一法人内の異動	可
介護職種での転職	可

【出所】三菱UFJリサーチ＆コンサルティング「外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック」（平成31年3月）から一部抜粋・整理

27

介護報酬上の考え方（配置基準）



【出所】第169回社会保障審議会介護給付費分科会資料（平成31年3月）

- ・EPA、技能実習のいずれについても、日本語能力試験N2を取得している者は、就労開始から算定
- ・在留資格「留学」では、資格外活動の労働について週28時間の上限があることに留意

28

外国人介護人材の受け入れの視点

I 意欲ある人材を育成していく視点

地域のなかで、施設・事業所、養成校、関係機関等が連携して育成していくことが求められる

II 日本人職員と同等な処遇の視点

外国人材は安い労働力ではなく、日本人職員と同等の労働を行う場合には、同等の処遇が求められる

III 文化や歴史、宗教を互いに認め合う視点

外国人材の文化や歴史、宗教の違いを理解し、認め合う視点が重要

IV 生活環境の整備の視点

住まいや生活上のルール、地域交流など、外国人材が不安なく過ごせる生活環境の整備が重要

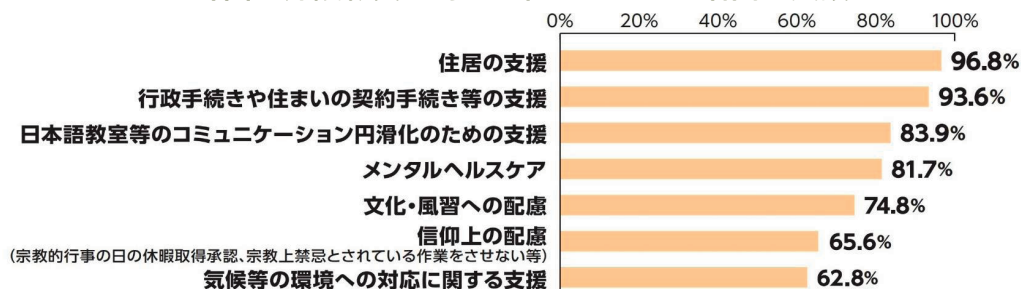
V 働きやすく魅力ある職場づくりの視点

外国人材だけでなく、日本人の職員からも選ばれる、働きやすく魅力ある職場づくりが求められる

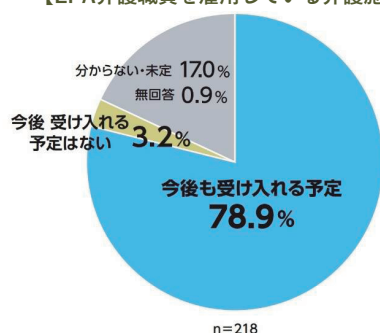
29

参考) 外国人介護人材の受入れに関するアンケート調査結果

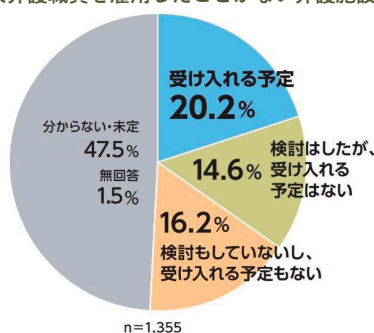
EPA介護職員を雇用している介護施設で、 外国人介護職員に対して行っている生活面の支援



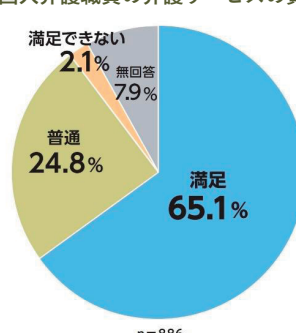
今後、外国人介護職員を受け入れる予定
【EPA介護職員を雇用している介護施設】



今後、外国人介護職員を受け入れる予定
【外国人介護職員を雇用したことがない介護施設】



外国人介護職員に対する利用者・家族の評価
【外国人介護職員の介護サービスの質】



【出所】三菱UFJリサーチ & コンサルティング「外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック」(平成31年3月) から一部抜粋・整理

30

テーマ③

社会福祉法人の魅せる化！ 地域における公益的な取組



地域共生社会の実現を主導する社会福祉法人

背景

- ◆『地域共生社会』の実現に向けて、各地域では「地域生活課題」*に対応するための「包括的な支援体制」の構築が進められている。

各地域の特性や住民生活を背景とする地域生活課題への対応において、社会福祉法人による「社会福祉事業（公的サービス）」の着実な展開とともに、「地域における公益的な取組」の意義と役割がますます高まっている。

地域生活課題

福祉サービスを展開する今後のポイント

福祉サービスを必要とする地域住民及びその世帯が抱える福祉、介護、介護予防、保健医療、住まい、就労及び教育に関する課題、福祉サービスを必要とする地域住民の地域社会からの孤立その他の福祉サービスを必要とする地域住民が日常生活を営み、あらゆる分野の活動に参加する機会が確保される上での各般の課題

<社会福祉法より、一部省略>

【ポイント】

- ✓ 本人とともに「世帯全体に着目」
 - ✓ 福祉、介護、保健医療に限らない「生活課題」
 - ✓ 地域社会の孤立への対応、活動への参加機会の確保＝「地域づくり」
- ⇒「地域生活課題」の解決に資する支援を行う機関の「連携・協働」

公的サービスのみに
では対応に限界

32

「地域における公益的な取組」のさらなる展開のために

「地域における公益的な取組」の積極的な発信を！

- ◆社会福祉法人では多様な取組を展開しているにもかかわらず、公益的な取組として認識されず、十分な発信をしていない現状も
- ◆社会福祉法人の姿が、地域住民をはじめ社会にしっかりと伝わっているのか？

自らの取組を積極的に発信し、社会福祉法人の存在意義をPR！
社会福祉法人が向き合っている地域生活課題を地域全体で共有しましょう！

「地域における公益的な取組」により地域共生社会の実現を！

- ◆これまでの実践の延長上で展開されている多様な取組が、地域共生社会の実現に寄与していることを再確認

少子高齢・人口減少などの地域課題を背景とする「地域生活課題」に対応するため、取組のさらなる拡充を目指しましょう！

複数法人間連携とともに、自治体や社協と一層の連携強化を！

- ◆個々の法人の専門性を活かすとともに、複数の法人が連携して制度の狭間にある課題に向き合い、様々な地域づくりに関わる取組も推進
- ◆市町村や社会福祉協議会との連携を一層強化し、それぞれの地域に必要とされる包括的な支援体制の確立を目指す

都道府県域での取組とともに、生活圏域（市町村域）などにおける生活課題に応じた、複数法人間連携をさらに進めましょう！

33

「地域における公益的な取組」の社会的な効果、成果

- 各地における公益的な取組の実践から見えてきたこと…

- ① 地域課題の把握・気づき・掘り越し
- ② 制度の狭間にある課題に対する専門的、総合的な対応
- ③ 職員の意識・ソーシャルワーク機能の向上、人材の確保・定着
- ④ ソーシャルワーカーの専門性や実践力の向上に資する実習機会の提供
- ⑤ 自治体や社協等との連携による地域づくりに向けた活動の活性化
- ⑥ 地域住民の理解促進
- ⑦ 地域における災害支援体制の構築

地域共生社会の実現に着実に結びついています！

34

「地域における公益的な取組」の社会的な効果、成果

1

地域課題の把握・気づき・掘り起こし

①住民相互の交流の場、
居場所づくり

⇒カフェの開催等による地域住民が気軽に立ち寄れる居場所をつくることで、社会福祉法人と地域住民あるいは地域住民どうしのつながりの構築を図っています。

②相談しやすい
環境づくり

⇒地域行事への参加を通じて、地域住民との日常的な関係をつくり、気軽に相談しやすい環境をつくっています。

③地域課題の発見と
早期対応

⇒通常業務などを通じて、地域住民との積極的に関わる機会があることから、地域課題の発見と早期対応に取り組んでいます。

2

制度の狭間にある課題に対する専門的、総合的な対応

⇒社会福祉法人が有する施設・設備や専門人材等を活用した専門的な支援を実践するとともに、複数法人間の連携や自治体・社協等とのネットワークを構築することで、個々の専門性をつなぎ合わせ、総合的、包括的な支援を展開できる体制を確立しています。

3

職員の意識・ソーシャルワーク機能の向上、人材の確保・定着

⇒地域課題に向き合っている社会福祉法人では、これまで施設内でのケアワークを中心としていた職員がコミュニティソーシャルワーカー（CSW）の役割を担うことで、成長の機会になるとともに、職場の活性化にもつながっています。

35

「地域における公益的な取組」の社会的な効果、成果

4

ソーシャルワーカーの専門性や実践力の向上に資する実習機会の提供

⇒社会福祉士養成校等と連携し、「地域における公益的な取組」の展開場面を実習プログラムに位置づけ、ソーシャルワーカーの養成に取り組んでいます。

5

自治体や社協等との連携による地域づくりに向けた活動の活性化

⇒社会福祉法人が自治体や社協等との連携を進めることで、地域課題やニーズなどをくみ取る機会が増え、ニーズや課題を踏まえた新たな地域づくりの活動展開につながっています。

6

地域住民の理解促進

⇒地域住民の参画を促進したり、地域住民の活動に社会福祉法人が参画したり、相互に主体性を尊重しつつ、ともに連携して活動を展開することで、地域住民における地域共生社会の必要性に対する理解促進にもつながっています。

7

地域における災害支援体制の構築

⇒日頃から地域住民や自治体、社協と顔の見える関係を構築していることで、災害が起こったときにもスムーズに連携する体制構築が進められています。

36

「地域における公益的な取組」の社会的な効果、成果

「地域づくりに向けた取組一覧」

	地域づくり	主な取組例
①	まちおこし	◆夏祭り等、イベントの開催による住民間のつながりの再構築 ◆休眠農地を活用した野菜栽培とカフェの開催による地域交流 ◆高齢化が進行するニュータウンでの集いの場の運営 など
②	産業振興	◆働き手が少ない商店街との連携による就労支援 ◆商店街の空きスペースを活用したサロン活動 ◆ユニバーサル就労支援による新たな雇用の創出 など
③	交通インフラ	◆公共交通機関がない地域での移動支援 ◆買い物送迎支援 ◆配食サービス など
④	住まい	◆居住支援法人としての住まいの確保 ◆刑余者の自立支援に向けた自立準備ホームの登録 ◆DV 被害者の緊急一時保護（シェルター）の実施 など
⑤	災害支援	◆災害支援ネットワークによる避難所支援 ◆施設入所・要援護者等に対する支援 ◆法人職員による災害ボランティア活動 など

37

「地域における公益的な取組」の社会的な効果、成果

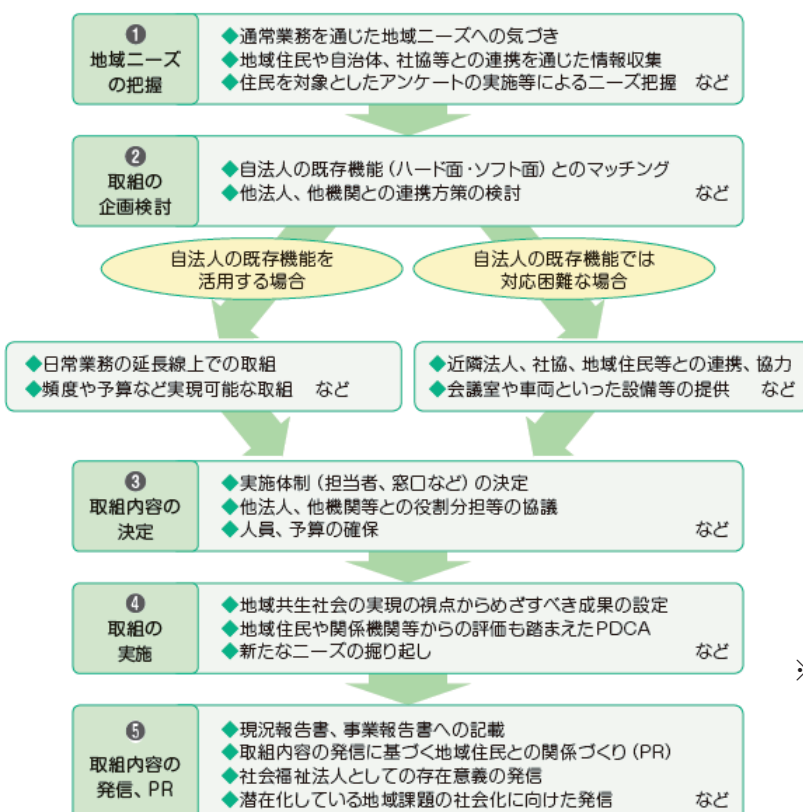
「制度の狭間にある課題に対応する取組一覧」

	活動分類	主な取組例
①	生活困窮者支援	◆地域行事への参加による気軽に相談できる環境づくり ◆よろず相談窓口の設置 ◆認定就労訓練事業による就労支援 ◆複数法人間連携による家賃や公共料金等の滞納支援 ◆居住支援法人としての住まいの確保 など
②	子どもの貧困対策	◆厨房設備・食堂を活用した「子ども食堂」の開催 ◆大学生ボランティアと連携した学習支援 ◆養成校入学者に対する修学資金（奨学金）の支給 ◆児童養護施設退所児童等への相談支援 など
③	過疎地域での支援	◆公共交通機関がない地域での移動支援 ◆買い物送迎支援 など
④	孤立防止	◆商店街の空きスペースを活用したサロン活動 ◆地域住民との連携によるカフェの運営 ◆配食・見守りサービス ◆在宅高齢者・障害者の緊急通報センターの設置 など
⑤	虐待防止	◆児童虐待防止ネットワークへの参画 ◆DV 被害者の緊急一時保護（シェルター）の実施 など
⑥	就労支援	◆ユニバーサル就労支援による新たな雇用の創出 ◆働き手が少ない商店街との連携による就労支援 ◆刑余者に対する就労・生活支援 など

38

「地域における公益的な取組」のさらなる展開

「地域における公益的な取組」の標準的な展開手順



地域における公益的な取組の
実践事例等を分析すると…

展開のポイントなる
プロセスが明らかに！

これから取組を始める法人
⇒取組のきっかけに！

既に取り組んでいる法人
⇒取組の拡充のために！

※あくまで多くの事例に共通する手順を
もとに整理したものであり、地域の実
情や法人の理念、方針・体制などに
応じて独自に工夫

39

「地域における公益的な取組」の発信、「見える化」

施設種別／取組例	現況報告書での分類
種別共通 ☒ 実習生の受入れ 実習生や研修生等の受入れによる福祉人材の育成 ☒ 行事やバザーの開催 行事やバザーを通じた早期発見に向けた相談しやすい環境づくり ☒ 複数法人間連携事業への参画 連携事業への参画による地域のセーフティネット構築 ☒ 認定就労訓練事業の実施 認定就労訓練事業としての生活困窮者への就労支援 ☒ 災害時に備えた地域のコミュニティづくり 地域住民と連携した防災体制の構築	⑧ 地域住民に対する福祉教育 ⑨ その他 ⑧ 地域の関係者とのネットワークづくり ① 地域の要支援者に対する相談支援 ⑧ 地域の関係者とのネットワークづくり
保育所 など ☒ 地域の子育て家庭の相談支援 園庭開放・近隣地域の子育て家庭を対象にした育児相談 ☒ 児童虐待防止ネットワーク 児童虐待防止ネットワークへの参画 ☒ 子育てサロン 子育てサロンの実施による子育て家庭の居場所づくり	① 地域の要支援者に対する相談支援 ③ 地域の要支援者に対する権利擁護支援 ⑧ 地域の福祉ニーズ等を把握するためのサロン活動
社会的 養護施設 など ☒ 施設退所者への継続的な支援 児童養護施設退所者への相談支援 ☒ 児童虐待防止ネットワーク 児童虐待防止ネットワークへの参画	① 地域の要支援者に対する相談支援 ③ 地域の要支援者に対する権利擁護支援
障害福祉 関係施設 など ☒ 障害の理解促進の取組 地域住民の交流による障害の理解促進 ☒ 買い物支援サービス 移動が困難な障害者等に対して買い物支援サービスを実施	⑦ 地域住民に対する福祉教育 ② 地域の要支援者に対する配食、見守り、移動等の生活支援
高齢者 福祉施設 など ☒ 配食サービス 高齢者世帯に夕食を低額で配り安否確認を実施 ☒ 認知症カフェ 認知症カフェの開催による認知症への理解と課題共有 ☒ 利用者負担軽減制度 低所得者に対する介護保険サービスの利用者負担減免	② 地域の要支援者に対する配食、見守り、移動等の生活支援 ⑧ 地域の福祉ニーズ等を把握するためのサロン活動 ⑤ 既存事業の利用料の減額・免除
救護施設 など ☒ 生活困窮者への自立支援 施設退所者に対する自立相談支援を実施 ☒ 生活困窮者への生活費支援 生活困窮者への生活費支給や物資の貸付	① 地域の要支援者に対する相談支援 ④ 地域の要支援者に対する資金や物資の貸付・提供

まずは、
「現況報告書」に記載を！

社会福祉法人の責務としての
みではなく、

社会福祉施設の専門性を発信

さらに、
PR = 「見える化」を意識
して発信を！

潜在化している地域課題を
社会化する

40

「地域における公益的な取組」と「地域福祉計画」

「地域福祉計画」（行政）や「地域福祉活動計画」（社協）
目指す地域の姿や解決すべき地域生活課題など、
そして、地域住民、社会福祉法人などの役割が
盛り込まれている。

⇒ 「地域福祉」を推進する共通目標とプロセス

【社会福祉法人の役割、地域における公益的な取組の位置づけ】

- 社会福祉法人の役割、「地域における公益的な取組」については、地域生活課題の解決や包括的な支援体制づくりにおけるその意義を踏まえ、地域福祉計画に位置づけている自治体がある。
- 「地域における公益的な取組」を具体的に記載していない場合にも、社会福祉法人の役割について明記されている自治体が多くみられる。
- 社会福祉法人の役割等を位置づけている場合には、「地域福祉のイノベーション」の担い手として位置づけることや計画に盛り込んだ施策・事業等の全てにおいて、「事業者が取り組むこと」を明記し、社会福祉法人に期待する役割や具体的な取組を記載していることがある。
- また、地域生活課題の解決等に向けて、社会福祉法人の地域における公益的な取組を促進するための仕掛けとして、連絡会を設置するなど、社会福祉法人が円滑に地域ニーズを把握できるような場や情報交換の機会を提供するとともに、管内各法人の取組状況を把握し、地域において、法人の取組を促す環境整備を進めている自治体がある。
- 地域福祉計画に位置づけがない場合においても、社会福祉協議会と連携した協議の場づくりや地域福祉活動計画への位置づけ、地域福祉の推進につながる取組の提案・働きかけなどを行い、連携・協働が図られている。

地域福祉（活動）計画を参照し、
目指す地域の姿、地域生活課題

そして…
社会福祉法人への期待、
求められる役割などを確認

地域共生社会の実現に向けて
それぞれの法人の専門性、
強みを活かした
事業、取組を展開

地域福祉（活動）計画づくりに
関するアンケートやヒアリング
への協力、委員会への参画

社会福祉法人は、
社会福祉の主たる担い手として、
「地域の社会福祉」を主導する

参考) 複数法人間連携による取組：現在の実施状況

○ 45都道府県で実施 (平成31年3月末時点)

※他2県も準備中

○ 事業内容は都道府県ごとに展開

- ・ 総合相談 39県
- ・ 生活困窮者支援 38県
- ・ 災害支援 7県
- ・ その他 (権利擁護、中間的就労など)

(※複数回答)

42

	都道府県	開始年	事業名		都道府県	開始年	事業名
1	北海道	平成30年	①地域福祉権利擁護体制構築に向けた法人・施設による福祉サービス利用援助事業、②生活困窮者等に対する安心サポート事業、③災害時における法人・施設協働による入所者・要援護者等支援事業	13	東京都	平成28年	東京都地域公益活動推進協議会(3層(東京都域、区市町村域、各法人)での取組、東京都域では中間的就労推進事業)
2	青森県	平成29年	社会福祉法人の社会貢献活動「青森しあわせネットワーク」	14	神奈川県	平成25年	かながわライフサポート事業
3	岩手県	平成29年	IWATE・あんしんサポート事業	15	新潟県	平成29年	にいがたセーフティネット事業
4	宮城県	平成30年	小規模法人のネットワーク化による協働推進事業(宮城県補助事業)	16	富山県	平成27年	社会福祉法人地域公益活動推進事業(富山県社協による事業)
5	秋田県	平成30年	地域公益活動推進委員会の設置、地域公益活動推進セミナーの開催	17	石川県	平成29年	いしかわ地域支え合いネットワーク事業
6	山形県	平成30年	市町村社協での「地域における公益的な取組」法人協働モデル事業の募集・実施	18	福井県	平成29年	福井県内社会福祉法人連携事業推進協議会
7	福島県	平成30年	法人間連携推進モデル事業、方別懇談会の開催、福島県広域災害福祉支援ネットワーク協議会	19	山梨県	平成30年(準備中)	(地域(ブロック)、市・町単位を基盤とする複数法人連携の公益的取組の推進に関する支援事業・助成事業)
8	茨城県	平成29年	いばらき生活支援事業	20	長野県	平成27年	信州あんしんセーフティネット事業
9	栃木県	平成29年	いちごハートねっと事業	21	岐阜県	平成30年	ぎふ社会福祉法人地域公益実践推進事業(通称:結プロジェクト)
10	群馬県	平成30年	群馬県ふくし総合相談支援事業	22	静岡県	平成29年	ふじのくに生活困窮者自立支援基金事業・静岡県災害福祉広域支援ネットワーク
11	埼玉県	平成26年	彩の国あんしんセーフティネット事業・社会福祉法人による就労支援事業(H29年度)・衣類バンク事業(H30年度)	23	愛知県	平成30年	市町村域を基盤とする複数法人連携の公益的取組の推進に関する支援事業や助成事業をモデル事業として実施
12	千葉県	平成28年	若者チャレンジ支援デュアル・システム	24	三重県	平成28年	みえ福祉の「わ」創造事業

43

	都道府県	開始年	事業名		都道府県	開始年	事業名
25	滋賀県	平成26年	滋賀の縁創造実践センター	37	香川県	平成27年	香川おもいやりネットワーク事業
26	京都府	平成26年	京都地域福祉創生事業(わかプロジェクト)	38	愛媛県	(準備中)	(各法人の取組状況等の把握及び取組の周知)
27	大阪府	平成16年	大阪しあわせネットワーク(オール大阪の社会福祉法人による社会貢献事業)	39	高知県	平成30年	「高知市社会福祉法人連絡協議会」への参画等、市町村単位での連携の推進
28	兵庫県	平成26年	社会福祉法人連絡協議会(ほっとかへんネット)	40	福岡県	平成28年	ふくおかライフレスキュー事業
29	奈良県	平成28年	奈良県社会福祉法人共同事業(まほろば幸いネット)	41	佐賀県	平成30年	社会貢献活動「高校生等福祉サービス就業支援事業」
30	和歌山県	平成29年	制度の狭間にある福祉課題・生活課題解決への協働プロジェクト	42	長崎県	平成28年	生計困難者レスキュー事業
31	鳥取県	平成29年	生計困難者に対する相談支援事業(えんくるり事業)	43	熊本県	平成27年	熊本県社会福祉法人経営者協議会 生計困難者レスキュー事業
32	島根県	平成30年	市町村域での複数法人連携事業	44	大分県	平成27年	社会福祉法人の地域公益活動推進事業、おおいた「くらしサポート」事業
33	岡山県	平成30年	岡山ささえ愛センター(岡山県地域公益活動推進センター)事業	45	宮崎県	平成29年	みやざき安心セーフティネット事業
34	広島県	平成29年	地域公益活動推進事業(場づくり推進事業)	46	鹿児島県	平成30年	かごしまおもいやりネットワーク事業
35	山口県	平成28年	市町村協と管内の社会福祉法人が連携、協働の推進	47	沖縄県	平成29年	THANKS(サンクス)運動
36	徳島県	平成28年	市町村単位での連携の推進	参考) 平成29年度実績 拠出: 3億9,698万円 事業支出: 2億7,753万円			

44

参考) 現在の実施状況のポイント



- 複数の社会福祉法人が人材・資金を出し合うプラットフォームは**社会福祉協議会**
- 地域住民の**あらゆる生活課題**を受けとめる
- 生活困窮者支援を中心に、**公的制度のみでは解決できない課題**に対応
- それぞれの地域の実情等に応じ、**独自の工夫のもと設定**

45

参考) 主な取組例：大阪しあわせネットワーク

社会福祉法人の強みを活かしたワンストップの 何でも総合生活相談 「生活困窮者レスキュー事業」

- 失業、介護、障害、虐待やDVなど、様々な生活のSOSに対応する総合生活相談事業。
- 様々な施設種別のコミュニティソーシャルワーカーによる支援を展開。

平成30年度の相談支援件数 3,750件



<支援事例①>

家族と別れ困窮状態にあった10代の青年に、職業訓練や若者支援の専門機関へ同行相談。

時には親代わりとなってこまめに電話や面談で励まし、本人の就労への意欲をサポートし、就労自立につながった。

<支援事例②>

DVから逃れ、土地勘のない地域での新たな生活を始める母子家庭に対して、市域を越えてスムーズな連携支援を実施。不安に寄り添い、精神的なサポートを継続するとともに、施設や地元企業の協力を得て生活用品も支援。

46

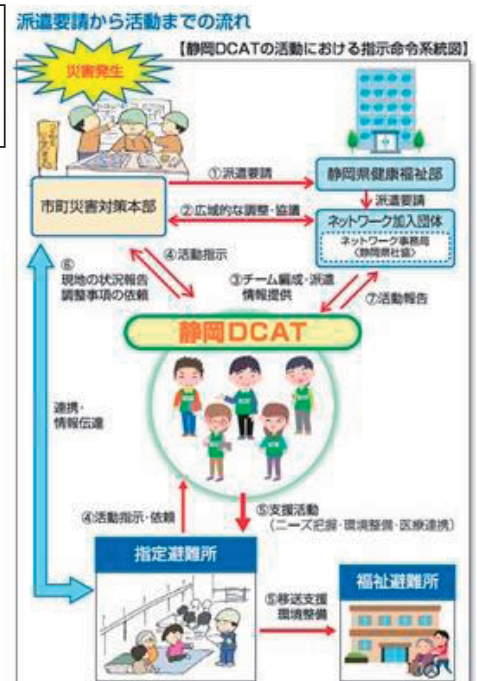
参考) 主な取組例：静岡県災害福祉広域支援ネットワーク

都道府県域での複数法人間連携による取組をベースとして、

災害時の支援体制の構築を進める ケースが増加

福祉専門職による災害時用配慮者支援の取組 「静岡県災害派遣福祉チーム（静岡DCAT）」

- 静岡県災害福祉広域支援ネットワークの福祉関係団体に所属する福祉施設等の職員で、所定の研修を修了した者の中から編成される福祉専門職チーム。
- 災害発生後、被災した市町から静岡県が派遣要請を受け、ネットワーク事務局がチームを編成し被災地へ派遣。被災した市町が指定する避難所や福祉避難所で支援活動を行う。



47

参考) それぞれの専門性を活かし、
社会福祉法人が連携・協働する意義

- ① 地域住民の幅広い生活課題の把握
- ② 多様な法人の強みを発揮
- ③ 複合する課題への対応
- ④ 小規模法人による公益的な取組の促進
- ⑤ 活用できる資源（専門職、設備等）の増
- ⑥ 新たな社会資源の開発
- ⑦ 社会的な訴求

参考) 連携・協働による効果

○ 高い専門性の発揮

それぞれの法人が持つ専門性をつなぎ合わせ、1法人では解決できない生活課題にも柔軟に対応することができる。

○ きめ細やかな対応

身近な法人が相談窓口となることで、個別の生活課題にきめ細やかに対応することができる。

○ 関係性のさらなる強化・広がり

支援を通して、社会福祉協議会をはじめ、より多くの関係機関等との連携の輪が広がる。

参考) 連携・協働を進めるうえでのポイント

- 複数の法人が共同で事業を実施する場合には、
柔軟に資源を活用することがポイント。
- 既存の補助金や社会福祉事業は各対象者別である。
- 人員の兼務、設備の共用は、省令等による基準上、
現在でも利用者の処遇上問題がない範囲で
一定程度、許容されている。
- 具体的な運用は各自治体に委ねられているため、
自治体の柔軟な対応により、人員の兼務や既存の
資源の活用が進むものと考えられる。

50

参考) 今後の展望や検討課題

[基本的な考え方]

社会福祉法人による『連携⇒協働⇒統合』

○ 多機能化の推進

人口減少社会のなか、限られた担い手により、いかに多様化・複雑化する福祉ニーズに対応していくか。

○ 社会福祉法人の使命

過疎地や中山間地域、離島などの福祉サービスの確保をどのように考えるか。

⇒セーフティネットの役割を担い続ける。

51

参考) 小規模社会福祉法人等のネットワーク化の推進事業①

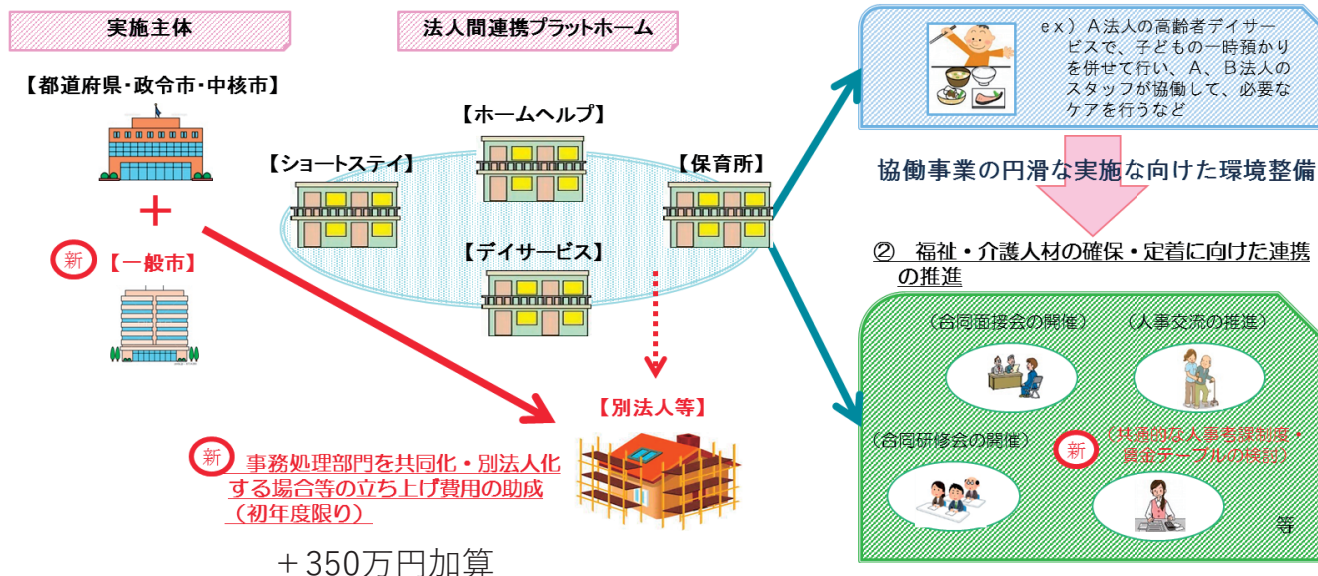


- 複数法人間連携で協働事業に取り組む際、1プラットフォームあたり400万円が補助されるもの。
- 平成31年度においては、予算総額が倍増し、実施主体、事業内容が拡充。
- ただし、事業化するためには、都道府県等において予算化する必要がある、早い段階からの働きかけが必要。

事業イメージ

平成30年度 **6.3億円** ⇒ 平成31年度 **12.2億円**

1プラットフォーム：400万円



52

参考) 小規模社会福祉法人等のネットワーク化の推進事業②



事業内容

	平成30年度予算	平成31年度予算
実施主体	○ 都道府県、指定都市、中核市、都道府県が認めた団体	○ 都道府県、指定都市、中核市、 一般市 、都道府県が認めた団体
事業内容	① 法人間連携PFの設置 ② 地域貢献協働事業の企画・試行 ③ 福祉・介護人材確保・定着協働事業の実施 ア 合同研修の実施 イ 人事交流の推進 ウ 広報、合同面接会の開催 エ 会計経理等の専門家からの助言 等	① 法人間連携PFの設置 ② 地域貢献協働事業の企画・試行 ③ 福祉・介護人材確保・定着協働事業の実施 ア 合同研修の実施 イ 人事交流の推進 ウ 広報、合同面接会の開催 エ 会計経理等の専門家からの助言 オ 共通の人事考課、賃金テーブルの作成に関する助言 カ 合同福利厚生事業の実施 等 ④ 事務処理部門を集約・共同化し、別法人として独立する場合等には、その立ち上げ費用を助成。（初年度限り）

53

参考) 小規模社会福祉法人等のネットワーク化の推進事業③



- 補助の上限：1プラットフォームあたり400万円（定額補助）
※ 「ネットワーク参画法人の事務処理部門の集約・共同化」を実施する場合は、350万円が加算。
 - 【都道府県】 5 プラットフォーム
 - 【指定都市】 3 プラットフォーム
 - 【中核市】 2 プラットフォーム
 - 【一般市】 1 プラットフォーム



- 実施主体は、都道府県、指定都市、中核市、一般市、都道府県等が適当と認めた団体であり、定額補助（都道府県等の負担なし）であるが、事業化するためには、都道府県等において予算化する必要がある。
- この事業を積極的に活用していくためには、早い段階から、都道府県等に積極的に働きかけることが必要。

54

(参考) 全国経営協からのご案内



- 社会福祉法人経営に関する**会員法人向け**相談窓口「**ちょっと教えて！経営協**」を開設中。
- 相談窓口では、セミナー講義の内容をはじめとして、法人経営における制度内容等を無料で相談できる。

【受付時間】

9：30～12：00 13：00～17：30（土日祝を除く）

【相談窓口】

電話のほか、メールやFAXでも受け付け可能

TEL 03-3581-3455 FAX 03-3581-7928

E-mail oshiete@keieikyo.gr.jp

【対 象】

全国経営協会員法人（全国経営協の会員番号が必要）

55

[illegible]

説明

ここが知りたい社会福祉法人経営Ⅱ

全国社会福祉法人経営者協議会 事務局

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ここが知りたい 社会福祉法人経営Ⅱ

Ver.3



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

全国社会福祉法人経営者協議会

本日のテーマ

逃さずキャッチ！
処遇改善施策のポイント

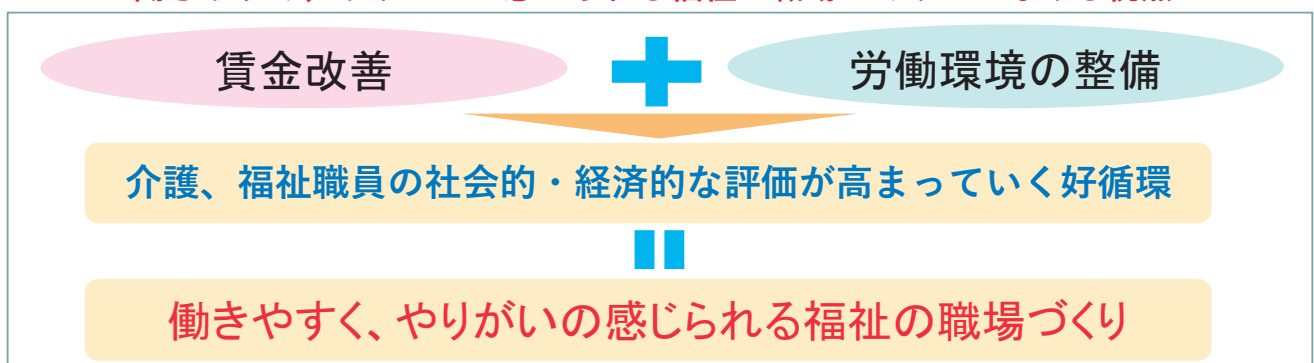


処遇改善のための加算の基本的考え方

基本的な考え方①

【処遇改善加算】

- ◇ 介護・福祉職員の賃金改善に充てることを目的に創設（平成24年度）
 - ◇ その後、介護・福祉職員が積極的に資質向上やキャリア形成を行うことができる労働環境の整備等を図り、介護・福祉職員の社会的・経済的な評価が高まっていく好循環を生み出していくための事業主の取組をより一層促進するために加算を拡充（平成27年度）
 - ◇ さらに、介護人材の職場定着の必要性などを踏まえ、事業者による、昇給と結びついた形でキャリアアップの仕組みの構築を促すため、更なる加算の拡充（平成29年度）
- ⇒ **賃金改善とともに、労働環境（職場環境）の整備等を同時に図る**
⇒ **働きやすく、やりがいを感じられる福祉の職場づくりにつなげる視点**



2

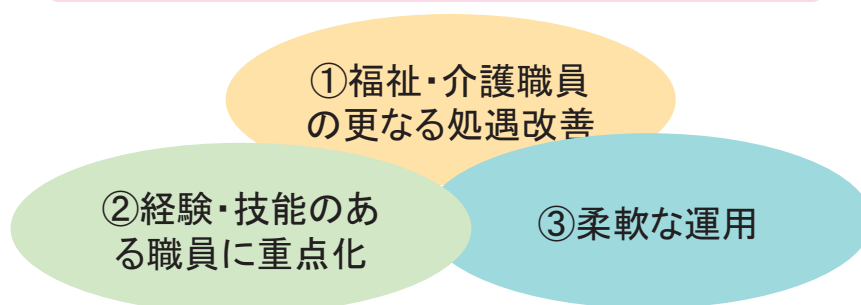
処遇改善のための加算の基本的考え方

基本的な考え方②

【特定処遇改善加算】

- ◇ 令和元年（2019）年度の介護報酬改定において、介護職員等特定処遇改善加算を創設
 - ◇ 「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）をもとに、介護人材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、介護職員の更なる処遇改善を進める。
- ⇒ **処遇改善加算とあわせて、人材の「確保」「育成」「定着」に結びつけるための取組をより進めるために積極的に活用！**

「特定処遇改善加算」3つのポイント



3

処遇改善のための加算の基本的考え方

「新しい経済政策パッケージ」で考慮されている視点

①福祉・介護職員
の更なる処遇改善



介護離職ゼロに向け、最大の課題は
介護人材の確保。処遇改善を更に進め
る必要

②経験・技能のあ
る職員に重点化



・介護職員の平均勤続年数は、全産
業や他職種と比較して短い
・介護職員の賃金は全産業や他職
種と比較して低い
・介護のケアの質の向上を図る観点
からも、介護現場への定着促進に
つなげる必要

③柔軟な運用



①、②の趣旨を損なわない程度で、
介護以外の職種に配分可能とし、介護
事業所の賃金のベースアップ等につ
なげる必要

4

特定処遇改善加算：活用のポイント！

「処遇改善加算」と一体となった運用の検討！

※算定方法以外の基本的な考え方・運用は、現行の処遇改善加算と同じ

- ⇒ 「処遇改善加算」についても「1」を目指す
- ⇒ 「処遇改善計画」についても処遇改善加算と一体的に検討
- ⇒ 施設・事業所単位で設計された加算であるが、法人トータルで検討！

賃上げルールを検討！

- ⇒ 「賃上げを行う職員の範囲」の決定・・・重点化？ or 全職員？
- ⇒ 「賃上げ額と方法」（配分ルール）の決定・・・ベースアップ？ or 手当等？

賃上げルールの合意プロセスが重要！

配分ルールを職員にしっかり説明！

- ⇒ 「月額平均8万円相当の処遇改善」・・・対象者は全員8万円アップ？
- ※あくまで、報酬設定上の「算定根拠」として示されたもの。
- ※施設・事業所の種別、規模、職員数（資格・経験の有無）、勤続年数などに
より、算定基礎は異なり、一律の賃金アップを保障する仕組みではない。
- ※配分ルールの合意プロセス、そして、配分ルールの職員への丁寧な説明が重要！

5

特定処遇改善加算（特定加算）の考え方：総論

仕組み

（介護サービス）

- サービス別の基本サービス費に現行加算を除く各種加算減算を加えた1月当たりの総単位数にサービス別加算率を乗じた単位数を算定することとし、当該加算は、区分支給限度基準額の算定対象から除外される。

（障害福祉サービス）

- サービス別の基本サービス費に現行加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算を除く各種加算減算を加えた1月当たりの総単位数にサービス別加算率を乗じた単位数を算定することとする。

賃金改善の考え方

（介護サービス、障害福祉サービス）

- 特定加算の算定額に相当する職員の賃金＝基本給、手当、賞与等（退職手当を除く）の賃金改善を実施
 - ⇒賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする賃金項目を特定した上で実施
 - ⇒原則、特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準）を低下させてはならない
 - ⇒安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい

6

特定処遇改善加算（特定加算）の考え方：総論

留意点

（介護サービス・障害福祉サービス）

- 特定加算を取得した事業者等は、特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施に加え、以下の全ての要件を満たすことが必要
 - ◇ 人員の配置要件
 - ◇ 現行加算要件
 - ◇ 職場環境等要
 - ◇ 見える化要件
- なお、当該取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれない

7

特定処遇改善加算を算定するためには

※厚生労働省老健局老人保健課資料より抜粋

1 特定加算の算定要件の確認

- 1 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- 2 職場環境要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- 3 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること（2020年度から要件）

👍 勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能

2 加算区分の確認

- 特定加算の加算区分は、ⅠとⅡの2区分
- Ⅰは、サービス提供体制強化加算の最上位の区分（※）を算定している場合、算定可能（Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能）

※ 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ又はⅡ
特定施設：サービス提供体制強化加算又は入居継続支援加算
特養：サービス提供体制強化加算又は日常生活継続支援加算
その他：サービス提供体制強化加算

3 特定加算の見込額の計算

- 加算率に介護報酬を乗じる形で計算

$$\text{各事業所の介護報酬（現行の処遇改善加算分を除く）} \times \text{各サービスの特定加算の加算率} = \text{各事業所の新加算による収入}$$

👍 事業所ごとの勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて加算されるのではない

4 賃上げを行う単位の決定

- 同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定める。

5 賃上げのルールの決定

1 賃上げを行う職員の範囲を決める

- 1 経験・技能のある介護職員を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある介護職員」、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。

- Aを定義する際のルール
介護福祉士の資格は求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能

- 2 どの職員範囲（1、2又は3）で、賃上げするかを定める。

- 1）経験・技能のある介護職員（Aのみ）
- 2）介護職員全体（A+B）
- 3）職員全体（A+B+C）

加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。

2 賃上げ額と方法を定める（配分ルール）

- 1 Aのうち1人以上は、月額8万円の賃金増又は年収440万円までの賃金増が必要。

既に年収440万円の人がある場合は新たに設定する必要はない。
小規模な事業所等は、この条件を満たさなくてもよい。

- 2 グループ（A、B、C）の平均改善額について、
AはBの2倍以上、CはBの2分の1以下

各グループ内の一人ひとりの賃上げは、一律でもメリハリをつけて可。

8

特定処遇改善加算を算定するためには

1 特定加算の算定要件の確認

要件1 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを算定していること

※ 新たな加算の算定と同時に、現行加算の届出を行い、算定される場合を含む

要件2 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること

職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
※ 既に取組を行っている場合、新たな取組を行うことまでは求めていない。

資質の向上	} それぞれの区分について 1以上の取組が必要
労働環境・処遇の改善	
その他	

要件3 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること
【2020年度から算定要件化】

- 以下の内容について、介護サービス情報公表制度を活用し、公表していること
 - ・ 処遇改善に関する加算の算定状況
 - ・ 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容
- 事業所のホームページがある場合は、そのホームページでの公表もok

9

特定処遇改善加算を算定するためには

介護職員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
(老発0322第2号平成30年3月22日厚生労働省老健局長通知)

3) 職場環境等要件について (※) 太枠内に記載すること。

※障害福祉サービスも同様

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。)

資質の向上	- 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) - 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 - 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介護事業者に限る) - その他()
労働環境・処遇の改善	- 新人介護職員の早期離職のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入 - 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 - 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 - 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 - 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 - 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 - 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 - 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 - その他()
その他	- 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 - 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) - 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 - 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 - 非正規職員から正規職員への転換 - 職員の増員による業務負担の軽減 - その他()

10

特定処遇改善加算を算定するためには

2 加算区分の確認



介護職員等特定職員処遇改善加算(新加算)の区分は、ⅠとⅡの2区分。
Ⅰは、サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定している場合、算定可能。

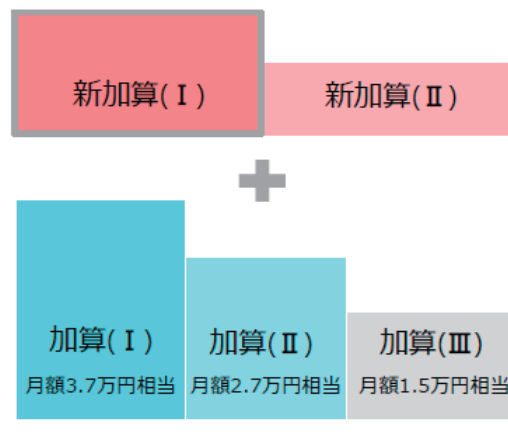
新加算(Ⅰ)はサービス提供体制強化加算等の最も上位の区分(※)を算定している場合、算定可能。
(Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能)

※サービス提供体制強化加算(Ⅰ)以外の新加算(Ⅰ)の算定要件

- 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ or Ⅱ
- 特定施設：入居継続支援加算 or サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ
- 特養：日常生活継続支援加算

留意点：年度途中での変更の届出

- 介護福祉士の配置等の状況に変更があり、サービス提供体制強化加算の算定状況に変更があった場合、届出が必要
- 喀痰吸引を必要とする利用者割合についての要件などを満たせないことで、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が、3ヶ月を超えて常態化した場合は届出が必要



現行の加算区分

11

特定処遇改善加算を算定するためには

2 加算区分の確認 —（参考）加算率

介護サービス

1. 加算算定対象サービス

サービス区分	特定処遇改善加算		現行の処遇改善加算				
	新加算Ⅰ	新加算Ⅱ	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
・訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6.3%	4.2%	13.7%	10.0%	5.5%		
・（介護予防）訪問入浴介護	2.1%	1.5%	5.8%	4.2%	2.3%		
・通所介護 ・地域密着型通所介護	1.2%	1.0%	5.9%	4.3%	2.3%		
・（介護予防）通所リハビリテーション	2.0%	1.7%	4.7%	3.4%	1.9%		
・（介護予防）特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	1.8%	1.2%	8.2%	6.0%	3.3%		
・（介護予防）認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%	10.4%	7.6%	4.2%		
・（介護予防）小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護	1.5%	1.2%	10.2%	7.4%	4.1%		
・（介護予防）認知症対応型共同生活介護	3.1%	2.3%	11.1%	8.1%	4.5%		
・介護老人福祉施設 ・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ・（介護予防）短期入所生活介護	2.7%	2.3%	8.3%	6.0%	3.3%		
・介護老人保健施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（老健）	2.1%	1.7%	3.9%	2.9%	1.6%		
・介護療養型医療施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（病院等）	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%		
・介護医療院 ・（介護予防）短期入所療養介護（医療院）	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%		

2. 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
（介護予防）訪問看護、（介護予防）訪問リハビリテーション、（介護予防）福祉用具貸与、特定（介護予防）福祉用具販売、（介護予防）居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

12

特定処遇改善加算を算定するためには

障害福祉サービス

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未取得している事業所）
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。

13

特定処遇改善加算を算定するためには

3 特定加算の見込額の計算

障害福祉サービス
福祉専門職員配置等加算等の算定

サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分(※)を算定しているか？

算定している

※ 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ又はⅡ
特定施設：サービス提供体制強化加算又は入居継続支援加算
特養：サービス提供体制強化加算又は日常生活継続支援加算
その他：サービス提供体制強化加算

算定していない

特定加算(Ⅰ)の算定

特定加算(Ⅱ)の算定

特定加算(Ⅰ)の算定額の計算

各事業所の介護報酬
(現行の処遇改善加算分を除く)

× 各サービスの
特定加算(Ⅰ)
の加算率

= 各事業所の
特定加算(Ⅰ)
による収入

特定加算(Ⅱ)の算定額の計算

各事業所の介護報酬
(現行の処遇改善加算分を除く)

× 各サービスの
特定加算(Ⅱ)
の加算率

= 各事業所の
特定加算(Ⅱ)
による収入

特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施

特定加算の算定額

賃上げの実施

- 特定加算は、事業所毎の勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて配分されるものではない

配分ルールを各法人で検討・決定

14

特定処遇改善加算を算定するためには

4 賃上げを行う単位の決定

同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定める。

法人単位で取り扱うときには、以下に留意

1. 経験・技能のある介護職員における「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）」の設定・確保
→ 法人で1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
(設定することが困難な事業所が含まれる場合は、その合理的説明を行うことにより、設定人数から除くことが可能)
2. 平均の処遇改善額が、
・ A：経験・技能のある介護職員は、B：その他の介護職員の2倍以上とすること
・ C：その他の職種（役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）以上の者は対象外）は、B：その他の介護職員の2分の1を上回らないこと
→ 法人全体を単位として取り扱うことが可能。

- 算定区分が(Ⅰ)、(Ⅱ)で異なる場合であっても、一括の申請は可能
- 一括申請が可能な事業所の範囲（オレンジ部分）

加算取得事業所	加算未取得事業所	特定処遇改善加算 非対象サービス	医療 障害 保育
特定処遇改善加算対象サービス			
介護			

例 法人が4事業所分を一括して申請する場合



1. 経験・技能のある介護職員における「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）」の設定・確保
→ 法人内で各事業所1人分として、合計4名の設定・確保
2. 法人の職員全体で、
①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種を設定し、処遇改善額を設定

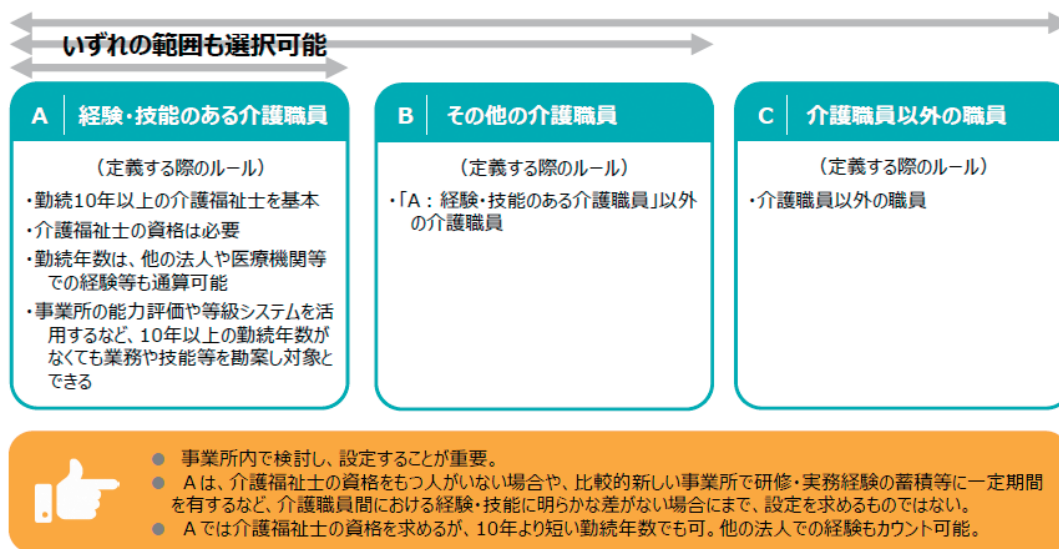
15

特定処遇改善加算を算定するためには

5 賃上げのルール決定

1 賃上げを行う職員の範囲を決める

- 経験・技能のある介護職員を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある介護職員」、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。
 - 加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。
- どの職員範囲で配分するか決める。
 - 全ての職員をA、B、Cに分ける



16

17

特定処遇改善加算を算定するためには

賃金改善の対象となるグループ

介護サービス	障害福祉サービス
a 経験・技能のある介護職員 ○ 介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。 ○ 具体的には、介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護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。	a 経験・技能のある障害福祉人材 ○ 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をいう。 ○ 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、各事業所の裁量で設定することとする。 - 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 ※ 福祉・介護職員は以下の職種とする。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
b 他の介護職員 ○ 経験・技能のある介護職員を除く介護職員をいう。	b 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
c その他の職種 ○ 介護職員以外の職員をいう。	c その他の職種 ○ 障害福祉人材以外の職員をいう。

18

特定処遇改善加算を算定するためには

障害福祉サービス：配分対象における職員分類の変更特例〔通知2.(3)①二参照〕

- ✓ 「他の障害福祉人材」に分類される職員⇒「経験・技能のある障害福祉人材」に分類することができる。

別紙1表4の例示を参考にした上で、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、「経験・技能のある障害福祉人材」に分類することができる。

【別紙1 表4の例示】 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

- ✓ 「その他の職種」に分類される職員⇒「他の障害福祉人材」に分類することができる。
ただし、賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る者は変更不可。

別紙1表5の例示を参考にした上で、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、「他の障害福祉人材」に分類することができる。ただし、賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る者の分類は変更できないものとする。

【別紙1 表5の例示】 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

19

特定処遇改善加算を算定するためには

5 賃上げのルール決定

2 賃上げ額と方法を定める

「A：経験・技能のある介護職員」のうち1人以上は、
月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増が必要

月額8万円の賃上げ

- ・賃金改善実施期間における平均賃上げ額が月額8万円となる必要
- ・現行の介護職員処遇改善の賃金改善分とは別に判断する
- ・法定福利費等の増加分を含めて判断可能。

賃上げ年収440万円までの賃金引き上げ

- ・440万円を判断するに当たっては、手当等を含めて判断することが可能。
- ・賃金年額440万円が原則。年度途中から加算を算定している場合、12ヶ月間加算を算定していれば、年収440万円以上と見込まれる場合について、要件を満たすものとして差し支えない。
- ・現に年収440万円の者がいる場合はこの限りでない。
- ・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。

例外的な取扱い

- ・以下の場合などは、月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増の条件を満たさなくてもよい。
 - ▶ 小規模事業所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

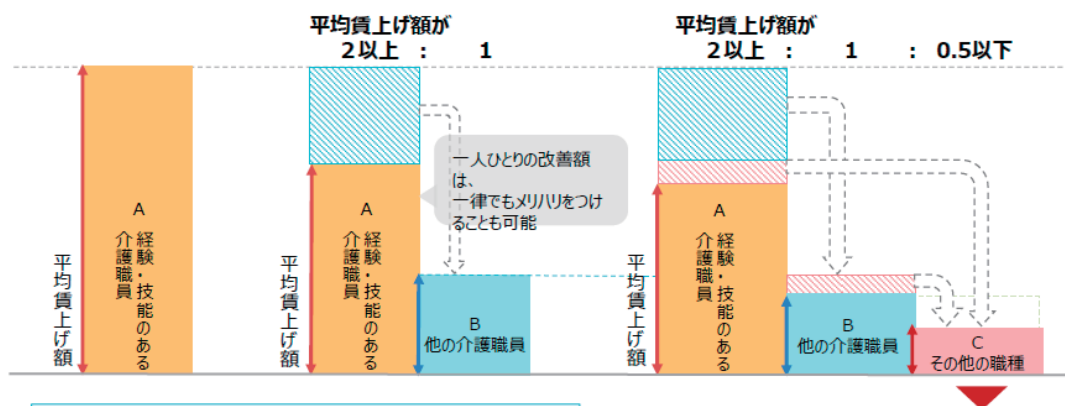
20

特定処遇改善加算を算定するためには

5 賃上げのルール決定

2 賃上げ額と方法を定める

グループ（A、B、C）の平均賃上げ額について、「Aは、Bの2倍以上」、「Cは、Bの2分の1以下」



留意点：平均賃上げ額の計算

- 原則、常勤換算方法による人数算出が必要。
一方、その他の職種については、実人数による算出も可能であり、事業所内で検討し、設定することが重要
- 全ての職員をA、B、Cのいずれかに区分するため、賃金改善を行わない職員についても職員の範囲に含めることとなる

- 賃金改善後の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外
※ 440万円の基準の判断にあたり
・手当等を含めて判断
・非常勤職員の場合は、常勤換算方法で計算し判断
- 平均賃金額について、CがBより低い場合、平均賃上げ額を、基本の1：0.5ではなくBと同等の水準（1：1）とすることが可能

21

賃金改善のフローチャート

基本: a のうち1人以上は、月額8万円の賃上げ 又は 年収440万円以上の賃金(※)増

「a」の設定

例外的な運用

する

しない

○配分比率は、「a」:「b」:「c」=4:2:1を遵守!

※ただし、「b」の平均賃金が「c」の平均賃金以上であれば、「b」と「c」は、2:1である必要はない。

○「c」の全員の賃金改善後の賃金見込額は、年額440万円以下

★「a」で、一事業所あたり既に賃金が年収440万円以上の人がいる場合は、新たに月額8万円以上の賃金を改善する者等を設定する必要はない。

「a」について、月額8万円の賃上げ又は年収440万円以上の賃金増を1人以上設定することができない場合

○設定しない(できない)合理的理由を「処遇改善計画書」⑪に記載する。

※ 小規模事業所等で加算額全体が小額である場合
※ 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、これ間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

※ 賃金については、現行加算による賃金改善を含む。
※ 賃金改善は、基本給、手当、賞与等(退職手当を除く)で実施
※ 兼務の場合にどのグループに入れるかは法人の判断。(常勤換算による分配も可能)

○「b」と「c」の賃金改善平均額は、2:1を遵守 等

法人で一括して申請(処遇改善計画を作成)する場合

- 「a」「b」「c」の賃金改善の配分比率について、4:2:1を法人全体で満たせばよい。
- 「c」の全員の賃金改善後の賃金見込額が年額440万円以下であること。
- 「a」の月額8万円の賃上げ又は年収440万円以上の賃金増を行う人数は、法人内の事業所数以上であればよい。

22

賃上げルールのパターンと効果など

1. 経験・技能がある職員「a」のみに重点配分!

- ◎ 経験・技能がある職員のモチベーションのアップ、法人内のキャリアアップの仕組みと連動させると効果的
- 加算総額が十分ではなく、パターン2、3の配分になると、賃金改善の効果が薄いと感じる場合に有効
- 法人内での公平感を得られにくい など

2. 経験・技能がある職員「a」とその他の介護職員等「b」に配分!

- ◎ 経験・技能がある職員、介護職員等のモチベーションのアップ、法人内のキャリアアップの仕組みと連動させると効果的
- 介護職員等全体の賃金アップを図りたい場合に有効
- △ 法人内での公平感は1に比べて得られやすい
- 「a」に配分する原資が少なくなるため、「a」に対する賃金改善効果が十分に得られない可能性がある など

3. 経験・技能がある職員「a」、その他の介護職員等「b」と、介護職員等以外の職員「c」に配分

- ◎ 法人内での公平感が得られやすい。
- 職員全体の賃金アップを図りたい場合に有効
- △ 「a」、「b」に配分する原資が少なくなる、また、「c」の改善額がかなり低くなる可能性が高い
- 規模・事業種別や法人の事情によっては、加算対象職員以外への賃金改善を図る必要があるため、原資の補填が必要となる など

23

参考) 特定処遇改善加算のスケジュール

それぞれの法人の所轄庁に必要な書類を含めて確認！

～8月末まで	本年度の（特定）処遇改善計画書の提出
2019年10月	特定処遇改善加算の算定開始
2020年4月以降 （7月末まで）	（特定）処遇改善実績報告書の提出

参考) 各分野の処遇改善加算の状況

全国経営協・事務局整理
※詳細については、各通知等を参照



	介護サービス	障害福祉サービス	子ども・子育て支援
対象職員	【処遇改善加算】 ○ 介護職員 【特定処遇改善加算】 A. 経験・技能のある介護職員 B. その他の介護職員 C. 介護職員以外の職員	【処遇改善加算(特別加算)】 ○ 福祉・介護職員(特別加算は全ての職員) 【特定処遇改善加算】 A. 経験・技能のある介護職員 B. その他の介護職員 C. 介護職員以外の職員	【処遇改善加算Ⅰ】 ○ 全ての職員 【処遇改善加算Ⅱ】 A. 副主任保育士・専門リーダー B. 職務分野別リーダー ※経験・技能を有する他の職員への配分可能
配分ルール	【処遇改善加算】 ○ 介護職員のみを対象とし、加算の算定額に相当する賃金改善を実施 【特定処遇改善加算】 1. Aに重点化する方法のほか、AとB、全ての職員(A・B・C)に配分することも可能 2. ただし、Aのうち1人以上は、月額8万円の賃金増又は年収440万円以上 3. A:B:Cは4:2:1までの範囲で配分	【処遇改善加算】 ○ 福祉・介護職員のみを対象とし、加算の算定額に相当する賃金改善を実施 【特定処遇改善加算】 1. Aに重点化する方法のほか、AとB、全ての職員(A・B・C)に配分することも可能 2. ただし、Aのうち1人以上は、月額8万円の賃金増又は年収440万円以上 3. A:B:Cは4:2:1までの範囲で配分	【処遇改善加算Ⅰ】 ○ 賃金改善総額は、加算の額以上 【処遇改善加算Ⅱ】 1. 原則は、A=月額4万円以上又はB=月額5万円以上の賃金改善 2. 実際に月額4万円以上の賃金改善を行う職員を対象者数の2分の1は確保 3. A、Bのグループは職位発令を要する
算定要件	【処遇改善加算】 1. 加算の算定額に相当する賃金改善 2. キャリアパス要件(Ⅰ～Ⅲ) 3. 職場環境等要件 【特定処遇改善加算】 1. 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定 2. 職場環境等要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取組むこと 3. 賃上げ以外の処遇改善の見える化(2020年度から算定要件)	【処遇改善加算】 1. 加算の算定額に相当する賃金改善 2. キャリアパス要件(Ⅰ～Ⅲ) 3. 職場環境等要件 ※特別加算は、賃金改善のみ 【特定処遇改善加算】 1. 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定 2. 職場環境等要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取組むこと 3. 賃上げ以外の処遇改善の見える化(2020年度から算定要件)	【処遇改善加算Ⅰ】 1. 職員の賃金改善に確実に充当 2. 賃金改善計画の作成及び実績報告書の提出 3. 賃金改善要件分にはキャリアパス要件分を含む 【処遇改善加算Ⅱ】 1. 職員の賃金改善に確実に充当、賃金改善計画の作成及び実績報告書の提出 2. キャリアアップ研修のうち、Aは4分野以上の研修を受講、Bは担当する分野の研修を受講 3. 職務手当を含む月給による賃金改善

26

参考) 各分野の処遇改善加算の状況

全国経営協・事務局整理
※詳細については、各通知等を参照



前ページのつづき

	介護サービス	障害福祉サービス	子ども・子育て支援
加算区分	【処遇改善加算】 ○ Ⅰ～Ⅴの5段階(サービス毎) 【特定処遇改善加算】 ○ Ⅰ～Ⅱの2区分(サービス毎)	【処遇改善加算】 1. Ⅰ～Ⅴの5段階(サービス毎) 2. 特別加算(サービス毎) 【特定処遇改善加算】 ○ Ⅰ～Ⅱの2区分(サービス毎)	【処遇改善加算Ⅰ】 1. 基礎分=都道府県知事が認定(2%～12%) 2. 賃金改善要件分=定率(6%、11年以上7%) 【処遇改善加算Ⅱ】 ○ 定額加算 ・ 4万円×職員数の約1/3 ・ 5万円×職員数の約1/5
加算額(目安)	【処遇改善加算】 Ⅰ. 月額:37,000円相当 Ⅱ. 月額:27,000円相当 Ⅲ. 月額:15,000円相当 Ⅳ. 月額:13,500円相当 Ⅴ. 月額:12,000円相当 【特定処遇改善加算】 ○ 月額80,000円又は、年収440万円以上	【処遇改善加算】 Ⅰ. 月額:37,000円相当 Ⅱ. 月額:27,000円相当 Ⅲ. 月額:15,000円相当 Ⅳ. 月額:13,500円相当 Ⅴ. 月額:12,000円相当 特別加算...月額:5,000円相当 【特定処遇改善加算】 ○ 月額80,000円又は、年収440万円以上	【処遇改善加算Ⅰ】 * 明示なし 【処遇改善加算Ⅱ】 ○ A=月額:40,000円、B=月額:5,000円

27

- 社会福祉法人経営に関する**会員法人向け**相談窓口「**ちょっと教えて！経営協**」を開設中。
- 相談窓口では、セミナー講義の内容をはじめとして、法人経営における制度内容等を無料で相談できる。

【受付時間】

9：30～12：00 13：00～17：30（土日祝を除く）

【相談窓口】

電話のほか、メールやFAXでも受け付け可能

TEL 03-3581-3455 FAX 03-3581-7928

E-mail oshiete@keieikyo.gr.jp

【対 象】

全国経営協会員法人（全国経営協の会員番号が必要）

参 考 資 料

① 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

(厚生労働省老健局長／平成 31 年 4 月 12 日)

② 2019 年度介護報酬改定に関する Q & A (Vol. 1)

(厚生労働省老健局 老人保健課事務連絡／平成 31 年 4 月 12 日)

③ 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

(厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課長／令和元年 5 月 17 日)

④ 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A (Vol. 1)

(厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 事務連絡／令和元年 5 月 17 日)

⑤ 2019 年度介護報酬改定に関する Q & A (Vol. 2)

(厚生労働省老健局 老人保健課事務連絡／令和元年 7 月 23 日)

⑥ 2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A (Vol. 2)

(厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 事務連絡／令和元年 7 月 29 日)

各都道府県知事 殿

厚生労働省老健局長

(公 印 省 略)

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

介護職員の処遇改善については、平成 29 年度の臨時改定における介護職員処遇改善加算（以下「現行加算」という。）の拡充も含め、これまで数次にわたる取組を行ってきたが、「新しい経済政策パッケージ」（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）において、「介護人材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、介護職員の更なる処遇改善を進める。具体的には、他の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柔軟な運用を認めることを前提に、介護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について月額平均 8 万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費 1000 億円程度を投じ、処遇改善を行う。」とされ、2019 年 10 月の消費税率引上げに伴う介護報酬改定において対応することとされたところである。

今般、これを受けて、2019 年度の介護報酬改定において、介護職員等特定処遇改善加算（以下「特定加算」という。）を創設することとしたところである。

特定加算の取得については「指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成 12 年厚生省告示第 19 号）、「指定施設サービス等に要する費用の算定に関する基準」（平成 12 年厚生省告示第 21 号）、「指定地域密着型サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成 18 年厚生労働省告示第 126 号）、「指定介護予防サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成 18 年厚生労働省告示第 127 号）、「指定地域密着型介護予防サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成 18 年厚生労働省告示第 128 号）及び「厚生労働大臣が定める基準」（平成 27 年厚生労働省告示第 95 号。以下「算定基準」という。）において示しているところであるが、今般、基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例を下記のとおりお示しするので、ご了知の上、貴管内市町村、関係団体、関係機関にその周知をお願いしたい。

なお、本通知は、2019 年 10 月 1 日から適用することとする。

記

1 基本的考え方

現行加算は、平成 23 年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金（以下「交付金」という。）による賃金改善の効果を継続する観点から、平成 24 年度に、当該交付金の対象であった介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設され、その後数次にわたり拡充を図ってきたものである。

2019 年度の介護報酬改定においては、介護職員の確保・定着につなげていくため、現行加算に加え、特定加算を創設することとし、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとしたものである。

なお、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、福祉用具貸与、特定福祉用具販売並びに介護予防訪問看護、介護予防訪問リハビリテーション、介護予防居宅療養管理指導、介護予防福祉用具貸与、特定介護予防福祉用具販売並びに居宅介護支援及び介護予防支援は算定対象外とする。

2 特定加算の仕組みと賃金改善の実施等

（1） 特定加算の仕組み

特定加算は、サービス別の基本サービス費に現行加算を除く各種加算減算を加えた 1 月当たりの総単位数にサービス別加算率を乗じた単位数を算定することとし、当該加算は、区分支給限度基準額の算定対象から除外される。サービス別加算率については、別紙 1 表 1 を参照すること。

（2） 特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施

① 賃金改善の考え方について

介護サービス事業者等は、特定加算の算定額に相当する職員の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）を含む。）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、基本給、手当、賞与等のうち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、6（2）の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

② 賃金改善に係る賃金水準の比較の考え方について

賃金改善は、現行加算による賃金改善と区別し判断する必要があるが、特定加算を取得していない場合の賃金水準と、特定加算を取得し実施される賃金水準との差分を用いて算出する。なお、比較時点において勤務実績のない職員については、当該職員と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する。

③ 賃金改善に係る留意点

特定加算を取得した介護サービス事業者等は、特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、算定基準第 4 号の 2 イ（5）（以下「介護福祉士の配置要件」という。）、イ（6）（以下「現行加算要件」という。）、イ（7）（以下「職場環境等要件」という。）及びイ（8）以下「見える化要件」という。）を満たす必要がある。

なお、当該取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれないものであることに留意すること。

(3) 介護職員等特定処遇改善計画書の作成

① 配分対象と配分方法

一 賃金改善の対象となるグループ

a 経験・技能のある介護職員

介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。
具体的には、介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数 10 年以上の介護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。

b 他の介護職員

経験・技能のある介護職員を除く介護職員をいう。

c その他の職種

介護職員以外の職員をいう。

二 事業所における配分方法

実際に配分するに当たっては、一 a～c それぞれにおける平均賃金改善額等について、以下のとおりとすること。この場合において、二 a～c 内での一人ひとりの賃金改善額は、柔軟な設定が可能であること。

a 経験・技能のある介護職員のうち 1 人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額平均 8 万円（賃金改善実施期間における平均とする。以下同じ。）以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額 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この限りでない）。ただし、以下の場合など例外的に当該賃金改善が困難な場合は合理的な説明を求めることとすること。

- ・ 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

b 当該事業所における経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均の 2 倍以上であること。

c 他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の平均の 2 倍以上であること。ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。

d その他の職種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）。

② 賃金改善計画の記載

特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、算定基準第4号の2イ(2)に定める介護職員等特定処遇改善計画書を、次の一から五までに掲げる記載事項等について、別紙様式2により作成し、都道府県知事等（当該介護サービス事業所等の指定等権者が都道府県知事である場合は、都道府県知事とし、当該介護サービス事業所等の指定等権者が市町村長（特別区長を含む。以下同じ。）である場合は、市町村長とする。以下同じ。）に届け出ること。

一 特定加算の見込額（別紙様式2の(1)⑤）

「3 特定加算の見込額の計算」により算出された額をいう。

二 賃金改善の見込額（別紙様式2の(1)⑥）

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、一の額を上回る額をいう。

a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額

b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

三 グループごとの平均賃金改善額及び対象人数（別紙様式2の(1)⑦～⑨）

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループごとの平均額（aの額からbの額を差し引いた額をcの人数で除したものをいう。）をいう。

a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の当該グループにおける総額

b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

c 当該グループの対象人数（原則として常勤換算方法による。）

d 「経験・技能のある介護職員」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の見込数

e 改善後の賃金が最も高額な者の賃金（見込額）

四 賃金改善実施期間（別紙様式2の(1)⑩）

原則4月（2019年度にあつては10月。年度の途中で加算を取得する場合、当該加算を取得した月）から翌年の3月までの期間をいう。

五 賃金改善を行う賃金項目及び方法（別紙様式2の(1)⑪）

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をいい、当該事項について可能な限り具体的に記載すること。なお、「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。

③ 賃金改善以外の要件に係る記載

特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、次に掲げる要件に基づく加算の算定要件に応じて、介護職員等特定処遇改善計画書に記載して届け出ること。

(介護福祉士の配置等要件)

サービス提供体制強化加算の最も上位の区分(訪問介護にあっては特定事業所加算(Ⅰ)又は(Ⅱ)、特定施設入居者生活介護等にあってはサービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ又は入居継続支援加算、介護老人福祉施設等にあってはサービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ又は日常生活継続支援加算)を算定していること。

(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月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、別紙1表3の「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以上の取組を行うこと。

(見える化要件)

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、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、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を活用する等、外部から見える形で公表すること。

なお、当該要件については2020年度より算定要件とすること。

(特定加算の算定要件)

特定加算を取得するに当たっては、次に掲げる区分に応じて、届け出ること。

イ 特定加算(Ⅰ)については、介護福祉士の配置等要件、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

ロ 特定加算(Ⅱ)については、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

(4) 複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等の特例

介護職員等特定処遇改善計画書は、法人が複数の介護サービス事業所等を有する場合であって介護サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合は、当該介護サービス事業者等が一括して作成することができる。また、同一の就業規則等により運営されている場合に、地域ごとや介護サービスごとに作成することができる。都道府県等(当該介護サービス事業所等の指定権者が都道府県知事である場合は都道府県とし、市町村長である場合は、市町村(特別区を含む。以下同じ。)とする。以下同じ。)の圏域を越えて所在する複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等(法人である場合に限る。)についても同様とする。この場合、別紙様式2の添付

書類 1 ～ 3 を以下のとおり作成し、別紙様式 2 に併せて介護職員等特定処遇改善計画書として都道府県知事等に届け出なければならない。

- ・別紙様式 2 添付書類 1：都道府県等の圏域内の、介護職員等特定処遇改善計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業所等の一覧表（指定権者ごとに作成）
- ・別紙様式 2 添付書類 2：各都道府県内の指定権者（当該都道府県を含む。）の一覧表（都道府県ごとに作成）
- ・別紙様式 2 添付書類 3：当該介護職員等特定処遇改善計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業者等に係る都道府県の一覧表

(5) その他

特定加算の目的や、算定基準第 4 号イ(5)を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。

3 特定加算の見込額の計算

介護職員等特定処遇改善計画書における特定加算の算定額の見込額は、次の計算により算出するものとする。

介護報酬総単位数（見込数）×サービス別加算率（別紙 1 表 1）（1 単位未満の端数四捨五入）× 1 単位の単価（算定結果については 1 円未満の端数切り捨て）

介護報酬総単位数は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算（現行加算を除く。）を加えた 1 月当たりの総単位数とし、算定を受ける年度における介護サービスの提供の見込数により算出する。この場合、過去の実績や事業計画等を勘案し、事業の実態に沿った見込数を用いること。

また、特定加算の見込額は、各サービス別に都道府県等ごとに作成するものとし、複数の介護サービスを提供する介護サービス事業所等（法人である場合に限る。）において、介護職員処遇改善計画書を一括して作成する場合の特定加算の見込額の計算については、別紙 1 表 1 に定めるサービス区分及び加算区分ごとに行い、算出された単位（1 単位未満の端数切り捨て）を合算すること。

4 実際の介護報酬総額

実際の介護報酬総額は、次の計算による。

実際の介護報酬総単位数×{1+サービス別加算率（別紙 1 表 1）（1 単位未満の端数四捨五入）}× 1 単位の単価（算定結果については 1 円未満の端数切り捨て）

5 都道府県知事等への届出

特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、特定加算を取得する年度の前年度の 2 月末日（2019 年度にあつては 8 月末日）までに、介護サービス事業所等ごとに、当該介護サービス事業所等の所在する都道府県知事等に提出するものとする。

ただし、介護職員等特定処遇改善計画書を一括して作成する場合は、一括して都道府県知事等に届け出ることができる。

また、年度の途中で加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、加算を取得しようとする月の前々月の末日までに、都道府県知事等に提出するものとする。

6 都道府県知事等への変更等の届出

(1) 変更の届出

介護サービス事業者等は、加算を取得する際に提出した介護職員等特定処遇改善計画書及び計画書添付書類に変更（次の①から④までのいずれかに該当する場合に限る。）があった場合には、次の①から④までに定める事項を記載した変更の届出を行う。この場合において、届出を行った日の属する月の翌月より、変更後の内容に基づき算定することとする。

- ① 会社法（平成 17 年法律第 86 号）の規定による吸収合併、新設合併等により、介護職員等特定処遇改善計画書の作成単位が変更となる場合は、当該事実発生までの賃金改善の実績及び承継後の賃金改善に関する内容
- ② 複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、当該申請に係る介護サービス事業所等に増減（新規指定、廃止等の事由による）があった場合は、当該事業所等の介護保険事業所番号、事業所等の名称、サービスの種別
- ③ 就業規則を改正（職員の処遇に関する内容に限る。）した場合は、当該改正の概要
- ④ 介護福祉士の配置等要件に関する適合状況に変更があり、該当する加算の区分に変更が生じる場合は、介護職員等特定処遇改善計画書における賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件の変更に係る部分の内容（計画書添付書類の内容に変更があった場合には変更後の計画書添付書類を添付すること。）

なお、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が常態化し、3 か月以上継続した場合には、変更の届出を行うこと。

(2) 特別事情届出書

事業の継続を図るために、職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。以下この 6 において同じ。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合は、別紙様式 4 の特別な事情に係る届出書（以下「特別事情届出書」という。）により、次の①から④までに定める事項について届け出ること。なお、年度を超えて介護職員の賃金水準を引き下げることとなった場合は、次年度の加算を取得するために必要な届出を行う際に、特別事情届出書を再度提出する必要がある。

また、職員の賃金水準を引き下げた後に①に掲げる状況が改善した場合には、可能な限り速やかに職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻すこと。

- ① 特定加算を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
- ② 職員の賃金水準の引下げの内容
- ③ 当該法人の経営及び職員の賃金水準の改善の見込み

- ④ 職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きに関して、労使の合意の時期及び方法等

7 賃金改善の実績報告

加算を取得した介護サービス事業者等は、算定基準第4号の2イ(4)の規定に基づき、各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに、都道府県知事等に対して、次に掲げる事項を含めた別紙様式3（複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等（法人である場合に限る。）が、介護職員処遇改善計画書を2(4)の特例に基づき届け出た場合は、別紙様式3の添付書類1、添付書類2及び添付書類3のうち、当該介護職員等特定処遇改善計画書の届出の際に提出した添付書類に対応するものを含む。）の介護職員等特定処遇改善実績報告書を提出し、2年間保存することとする。

- 一 賃金改善実施期間（別紙様式3の②）
- 二 特定加算の総額（別紙様式3の③）
- 三 賃金改善所要額（別紙様式3の④）

各介護サービス事業所等において、賃金改善実施期間における賃金改善に要した費用（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分に充当した場合は、その額を含む。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、二の額を上回る額を記載する。

a 職員に支給した賃金の総額

b 初めて特定加算を取得する月又は初めて加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

- 四 グループごとの平均賃金改善額及び対象人数（別紙様式3の⑤～⑧）

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループごとの平均額（aの額からbの額を差し引いた額をcの人数で除したものをいう。）をいう。

a 各グループにおける、職員に支給した賃金の総額

b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

c 当該グループの対象人数（原則として常勤換算方法によるものとする。）

d 「経験・技能のある介護職員」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の数（当該者を設定できない場合はその理由）

e 改善後の賃金が最も高額となった者の賃金

- 五 実施した賃金改善に係る賃金項目及び方法（別紙様式3の⑦）

賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した給与の項目の種類（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額について、可能な限り具体的に記載すること。「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。なお、特定加算に当たっては、職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めるものであり、三a及び四の積算の根拠となる詳細な積算資料の提

出は求めないが、都道府県知事等に求められた場合には、提出できるようにしておくこと。

8 加算の停止

都道府県知事等は、特定加算を取得する介護サービス事業者等が(1)又は(2)に該当する場合は、既に支給された特定加算の一部若しくは全部を不正受給として返還させること又は特定加算を取り消すことができる。

なお、複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等（法人である場合に限る。）であって一括して介護職員等特定処遇改善計画を作成している場合、当該介護サービス事業所等の指定権者間において協議し、必要に応じて監査等を連携して実施する。指定権者間の協議に当たっては、都道府県が調整をすることが望ましい。

- (1) 特定加算の算定額に相当する賃金改善が行われていない、賃金水準の引下げを行いつつながら6(2)の特別事情届出書の届出が行われていない等、算定要件を満たさない場合
- (2) 虚偽又は不正の手段により特定加算を受けた場合

9 特定加算の取得要件の周知・確認等について

都道府県等は、特定加算を算定している介護サービス事業所等が加算の取得要件を満たすことについて確認するとともに、適切な運用に努められたい。

(1) 賃金改善方法の周知について

特定加算の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について介護職員等特定処遇改善計画書や2(3)②の情報公表等を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること。

また、介護職員から特定加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

(2) 介護職員等特定処遇改善計画書等について

都道府県等が介護サービス事業所等から介護職員処遇改善計画書を受け取る際は「介護職員等特定処遇改善加算の見込額」と「賃金改善の見込額」を、介護職員等特定処遇改善実績報告書を受け取る際は「介護職員等特定処遇改善加算総額」と「賃金改善所要額」を比較し、必ず「賃金改善の見込額」や「賃金改善所要額」が上回っていることを確認すること。

また、グループごとの「介護職員等特定処遇改善加算総額」「賃金改善所要額」についても、同様に確認すること。

10 その他

(1) 加算等の取得促進について

介護サービス事業者等における現行加算の新規取得や、より上位の区分の取得、特定加算の取得に向けた支援を行う「介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業」を平成31年度に実施する予定であるので適宜活用されたい。

(2) 人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース（うち介護事

業主申請分) について

介護労働者が職場に定着し、安心して働き続けるようにするためには、将来を見通せるような賃金体系が明確になっていることが重要であることから、各都道府県労働局において、介護労働者のために賃金制度を整備し、離職率の低下に取り組む介護事業主に対する助成を実施している。加算の取得と併せて、本助成を活用できる場合があることから、介護サービス事業者等が加算を取得しようとする場合には、適宜案内されたい。

また、本助成金を受給するに当たっては、賃金制度の整備前に計画を作成し、管轄都道府県労働局の認定を受ける必要があり、それに関連して、賃金制度の整備等については、(公財) 介護労働安定センターによる無料の相談援助が活用できる。そのため本助成金の活用を検討している介護サービス事業者等への助言をお願いします。なお、介護サービス事業者等に対する集団指導の場において、(公財) 介護労働安定センターから雇用管理改善に向けた支援策の説明等を行うことも可能であることを申し添える。

※ 人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292.html>

(3) 通知の今後の改訂について

現行加算については従前どおりの運用がなされているところ、今般、2019年10月からの制度施行に伴い、特定加算の運用等について別途本通知でお示ししたものである。今後、加算の取得にかかる業務簡素化の観点から、現行加算と今般の特定加算の計画書等の届出については、様式の統合等を予定しているので了知されたい。

別紙 1

表 1 加算算定対象サービス

サービス区分	サービス提供体制強化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)
・訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6. 3%	4. 2%
・(介護予防) 訪問入浴介護	2. 1%	1. 5%
・通所介護 ・地域密着型通所介護	1. 2%	1. 0%
・(介護予防) 通所リハビリテーション	2. 0%	1. 7%
・(介護予防) 特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	1. 8%	1. 2%
・(介護予防) 認知症対応型通所介護	3. 1%	2. 4%
・(介護予防) 小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護	1. 5%	1. 2%
・(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	3. 1%	2. 3%
・介護福祉施設サービス ・地域密着型介護老人福祉施設 ・(介護予防) 短期入所生活介護	2. 7%	2. 3%
・介護保健施設サービス ・(介護予防) 短期入所療養介護 (老健)	2. 1%	1. 7%
・介護療養施設サービス ・(介護予防) 短期入所療養介護 (病院等 (老健以外))	1. 5%	1. 1%
・介護医療院サービス ・(介護予防) 短期入所療養介護 (医療院)	1. 5%	1. 1%

表 2 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
・(介護予防) 訪問看護 ・(介護予防) 訪問リハビリテーション ・(介護予防) 居宅療養管理指導 ・(介護予防) 福祉用具貸与 ・特定(介護予防) 福祉用具販売 ・居宅介護支援 ・介護予防支援	0%

図 1 配分方法のイメージ

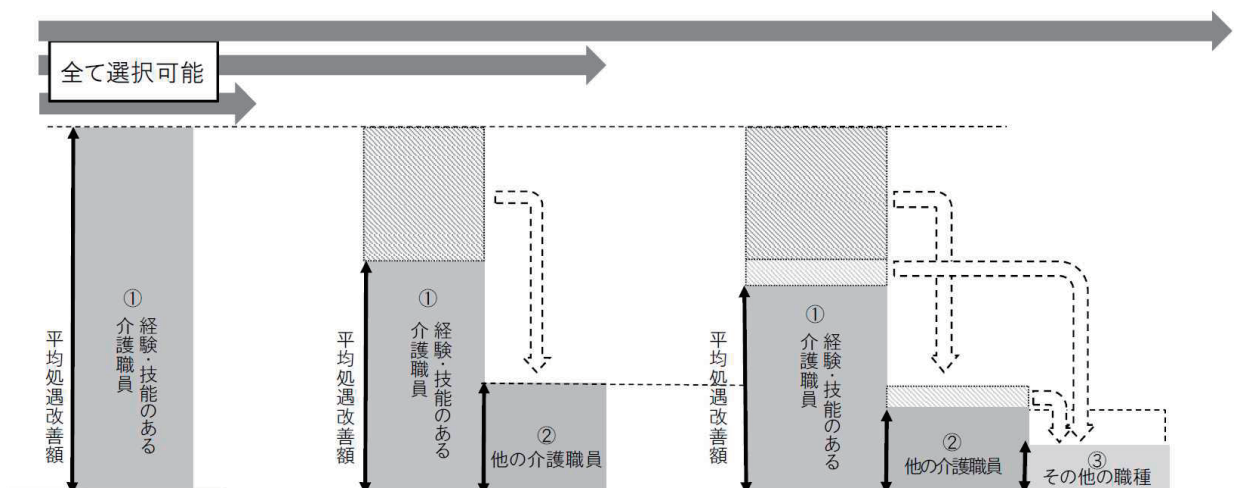


表3 職場環境等要件

資質の向上	・ 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） ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・ 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介護事業者に限る） ・ その他
労働環境・ 処遇の改善	・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ その他
その他	・ 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 ・ 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） ・ 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 ・ 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 ・ 非正規職員から正規職員への転換 ・ 職員の増員による業務負担の軽減 ・ その他

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

介護保険事業所番号	□□□□□□□□□□
-----------	------------

事業者・開設者	フリガナ 名 称			
主たる事務所の 所在地	〒 都・道 府・県			
	電話番号		FAX 番号	
事業所等の名称	フリガナ 名 称			提供する サービス
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の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) () 事業所		
		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	介護職員等特定処遇改善加算（ⅠⅡ）	
②	現行の処遇改善加算の取得状況	介護職員処遇改善加算（ⅠⅡⅢ）	
③	サービス提供体制強化加算等の取得状況 （取得している場合には種別を記入）	取得有（	）取得無
④	介護職員等特定処遇改善加算算定対象月	令和 年 月 ～ 令和 年 月	
⑤	令和 年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額	円	
⑥	賃金改善の見込額（i－ii）	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）	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	円	
⑦	経験・技能のある介護職員（①）における平均賃金改善額（（iii－iv）／v）	円・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）	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	円	
	v）当該事業所における経験・技能のある介護職員の人数	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）	人】	
⑧	他の介護職員（②）における平均賃金改善額（（vi－vii）／viii）	円・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）	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	円	
	viii）当該事業所における他の介護職員の人数	人	
⑨	その他の職種（③）平均賃金改善額（（ix－x）／xi）	円・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）	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	円	
	xi）当該事業所におけるその他の職種の人数	人	
	【そのうち、改善後の賃金が最も高額な者の賃金（見込額）	円】	
⑩	賃金改善実施期間	令和 年 月 ～ 令和 年 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・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については必ず記載すること。		

- ※ ⑥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。
- ※ ⑥が⑤を上回らなければならないこと。
- ※ ⑥ ii) 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た上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点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。
- ※ 複数の介護サービス事業所等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：都道府県等の圏域内の、当該計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業所等の一覧表（指定権者ごと）
 - ・添付書類 2：各都道府県内の指定権者（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介護サービス事業者等に係る都道府県の一覧表

（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	・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） ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・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介護事業者に限る） ・その他（ ）
労働環境・処遇の改善	・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 ・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 ・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 ・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 ・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 ・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 ・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 ・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 ・その他（ ）
その他	・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 ・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） ・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 ・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 ・非正規職員から正規職員への転換 ・職員の増員による業務負担の軽減 ・その他（ ）

（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	・「介護サービス情報公表システム」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（ ）

- ※ 虚偽の記載や、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の返還を求められることや介護事業者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 年 月 日 (法 人 名)
(代表者名)

印

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)

法 人 名	
-------	--

都道府県（市町村）名

[illegible]

※ 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。

ページ数 / 総ページ数

介護職員等特定処遇改善計画書(届出対象都道府県内一覧表)

法 人 名	
-------	--

都道府県名

[illegible]

※ C 及び D は別紙様式 2 添付書類 3 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。

ページ数 総ページ数

介護職員等特定処遇改善計画書(都道府県状況一覧表)

法 人 名	
-------	--

都道府県	介護職員等特定処遇改善 加算の見込額	賃金改善の見込額	①の平均賃金改善額 (見込額)・人数	②の平均賃金改善額 (見込額)・人数	③の平均賃金改善額 (見込額)・人数
北海道	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
青森県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
岩手県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
宮城県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
秋田県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
山形県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
福島県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
茨城県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
栃木県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
群馬県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
埼玉県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
千葉県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
東京都	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
神奈川県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
新潟県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
富山県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
石川県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
福井県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
山梨県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
長野県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
岐阜県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
静岡県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
愛知県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
三重県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
滋賀県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
京都府	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
大阪府	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
兵庫県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
奈良県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
和歌山県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
鳥取県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
島根県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
岡山県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
広島県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
山口県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
徳島県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
香川県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
愛媛県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
高知県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
福岡県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
佐賀県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
長崎県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
熊本県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
大分県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
宮崎県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
鹿児島県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
沖縄県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
全国計	E 円	F 円	—	—	—

※ FはEを上回らなければならない。

都道府県知事
市 町 村 長

介護職員等特定処遇改善実績報告書(令和 年度)

殿

事業所等情報

介護保険事業所番号	:	:	:	:	:	:	:
-----------	---	---	---	---	---	---	---

事業者・開設者	フリガナ 名 称			
主たる事務所の 所在地	〒 都・道 府・県			
	電話番号		FAX 番号	
事業所等の名称	フリガナ 名 称			提供する サービス
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の一括して提出する事業所数 () 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。				

①	算定した加算の区分	介護職員等特定処遇改善加算（ⅠⅡ）	
②	賃金改善実施期間	令和 年 月 ～ 令和 年 月	
③	令和 年度分特特定介護職員処遇改善加算総額		円
④	賃金改善所要額（ⅰ－ⅱ）		円
	ⅰ）加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額		円
	ⅱ）初めて加算を取得した月の前年度の賃金の総額		円
⑤	経験・技能のある介護職員（①）における平均賃金改善額（（ⅲ－ⅳ）／ⅴ）		円・人
	ⅲ）加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額		円
	ⅳ）初めて加算を取得した月の前年度の賃金の総額		円
	ⅴ）当該事業所における経験・技能のある介護職員の人数		人
	【そのうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者		人】
	設定できない場合の説明	・ 小規模事業所等で加算額全体が少額である。 ・ 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である。 ・ 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。 ・ その他（ ）	
⑥	他の介護職員（②）における平均賃金改善額（（ⅴ－ⅴ）／ⅵ）		円・人
	ⅴ）加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額		円
	ⅴ）初めて加算を取得した月の前年度の賃金の総額		円
	ⅵ）当該事業所における他の介護職員の人数		人
⑦	その他の職種（③）平均賃金改善額（（ⅶ－ⅶ）／ⅷ）		円・人
	ⅶ）加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額		円
	ⅶ）初めて加算を取得した月の前年度の賃金の総額		円
	ⅷ）当該事業所におけるその他の職種の人数		人
	【そのうち、改善後の賃金が最も高額となった者の賃金		円】
⑧	賃金改善を行った賃金項目及び方法（賃金改善を行う賃金項目（賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した給与の項目の種類（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・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については必ず記載すること。		

- ※ ④ i) については、求められた場合に積算の根拠となる資料を提出できるようにしておくこと(任意の様式で可。)
- ※ ④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。
- ※ ④が③を上回らなければならないこと。
- ※ ④ ii) 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た上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点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、賃金総額に上乘せする必要があることに留意すること。
- ※ 複数の介護サービス事業所等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：都道府県等の圏域内の、当該計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業所等の一覧表(指定権者ごと)
 - ・添付書類 2：各都道府県内の指定権者(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介護サービス事業者等に係る都道府県の一覧表
- ※ 虚偽の記載や、介護職員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の返還を求められることや介護事業者の指定が取り消される場合があるので留意すること。

上記について相違ないことを証明いたします。

令和 年 月 日 (法 人 名)

(代表者名)

印

介護職員等特定処遇改善実績報告書(指定権者内事業所一覧表)

法 人 名	
-------	--

都道府県（市町村）名

介護保険事業所番号	事業所の名称	サービス名	介護職員等特定処遇改善加算額	賃金改善所要額
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの平均賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
合計	—	—	A 円	B 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 3 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。

ページ数 / 総ページ数

介護職員等特定処遇改善実績報告書(報告対象都道府県内一覧表)

法 人 名	
-------	--

都道府県名

都道府県	介護職員等特定処遇改善 加算の見込額	賃金改善の見込額	①の平均賃金改善額	②の平均賃金改善額	③の平均賃金改善額
北海道	円	円			
青森県	円	円			
岩手県	円	円			
宮城県	円	円			
秋田県	円	円			
山形県	円	円			
福島県	円	円			
茨城県	円	円			
栃木県	円	円			
群馬県	円	円			
埼玉県	円	円			
千葉県	円	円			
東京都	円	円			
神奈川県	円	円			
新潟県	円	円			
富山県	円	円			
石川県	円	円			
福井県	円	円			
山梨県	円	円			
長野県	円	円			
岐阜県	円	円			
静岡県	円	円			
愛知県	円	円			
三重県	円	円			
滋賀県	円	円			
京都府	円	円			
大阪府	円	円			
兵庫県	円	円			
奈良県	円	円			
和歌山県	円	円			
鳥取県	円	円			
島根県	円	円			
岡山県	円	円			
広島県	円	円			
山口県	円	円			
徳島県	円	円			
香川県	円	円			
愛媛県	円	円			
高知県	円	円			
福岡県	円	円			
佐賀県	円	円			
長崎県	円	円			
熊本県	円	円			
大分県	円	円			
宮崎県	円	円			
鹿児島県	円	円			
沖縄県	円	円			
全国計	C 円	D 円			

※ C 及び D は別紙様式 3 添付書類 3 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。

ページ数 / 総ページ数

介護職員等特定処遇改善実績報告書(都道府県状況一覧表)

法 人 名					
都道府県	介護職員等特定処遇改善 加算額	賃金改善額	①の平均賃金改善額 ・人数	②の平均賃金改善額 ・人数	③の平均賃金改善額 ・人数
北海道	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
青森県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
岩手県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
宮城県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
秋田県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
山形県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
福島県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
茨城県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
栃木県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
群馬県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
埼玉県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
千葉県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
東京都	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
神奈川県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
新潟県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
富山県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
石川県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
福井県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
山梨県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
長野県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
岐阜県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
静岡県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
愛知県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
三重県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
滋賀県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
京都府	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
大阪府	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
兵庫県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
奈良県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
和歌山県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
鳥取県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
島根県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
岡山県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
広島県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
山口県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
徳島県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
香川県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
愛媛県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
高知県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
福岡県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
佐賀県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
長崎県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
熊本県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
大分県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
宮崎県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
鹿児島県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
沖縄県	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
全国計	E 円	F 円	—	—	—

※ FはEを上回らなければならない。

特別な事情に係る届出書（令和 年度）

事業所等情報

介護保険事業所番号											
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

事業者・開設者	フリガナ				
	名称				
事業所等の名称	フリガナ			提供するサービス	
	名称				

1. 事業の継続を図るために、介護職員の賃金水準を引き下げる必要がある状況について

当該事業所を含む当該法人の収支（介護事業に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少などにより経営が悪化し、一定期間にわたり収支が赤字である、資金繰りに支障が生じるなどの状況について記載

※ 当該状況を把握できる書類を提出し、代替することも可。

2. 賃金水準の引下げの内容

--

3. 経営及び賃金水準の改善の見込み

--

※ 経営及び賃金水準の改善に係る計画等を提出し、代替することも可。

4. 賃金水準を引き下げることにについて、適切に労使の合意を得ていること等について

労使の合意の時期及び方法等について記載

--

令和 年 月 日（法 人 名）

（代表者名）

印

事 務 連 絡
平成 31 年 4 月 12 日

都道府県
各 指定都市 介護保険主管部（局） 御中
中 核 市

厚生労働省老健局老人保健課

「2019 年度介護報酬改定に関する Q & A（Vol. 1）（平成 31 年 4 月 12 日）」の
送付について

介護保険制度の運営につきましては、平素より種々ご尽力をいただき、厚く
御礼申し上げます。

本日「2019 年度介護報酬改定に関する Q & A（Vol. 1）（平成 31 年 4 月 12 日）」
を送付いたしますので、御了知の上、貴管下市町村や事業所等への周知を徹底
し、その取扱いに当たっては遺漏なきよう、よろしくお願い申し上げます。

2019 年度介護報酬改定に関する Q & A (Vol. 1)

(平成 31 年 4 月 12 日)

【介護職員等特定処遇改善加算】

○ 取得要件について

問1 介護職員等特定処遇改善加算は、勤続 10 年以上の介護福祉士がいなければ取得できないのか。

(答)

介護職員等特定処遇改善加算については、

- ・ 現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得していること
- ・ 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
- ・ 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

を満たす事業所が取得できることから、勤続 10 年以上の介護福祉士がいなくても取得可能である。

問2 職場環境等要件について、現行の介護職員処遇改善加算の要件を満たすものとして実施している取組とは別の取組を実施する必要があるのか。

(答)

- ・ 介護職員等特定処遇改善加算における職場環境等要件については、職場環境等の改善が行われることを担保し、一層推進する観点から、複数の取組を行っていることとし、具体的には、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに一以上の取組を行うことが必要である。
- ・ これまで介護職員処遇改善加算を算定するに当たって実施してきた取組をもってこの要件を満たす場合、介護職員等特定処遇改善加算の取扱いと同様、これまでの取組に加えて新たな取組を行うことまでを求めているものではない。

問3 ホームページ等を通じた見える化については、情報公表制度を活用しないことも可能か。

(答)

事業所において、ホームページを有する場合、そのホームページを活用し、

- ・ 介護職員等特定処遇改善加算の取得状況
- ・ 賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

を公表することも可能である。

○ 配分対象と配分ルールについて

問4 経験・技能のある介護職員について、勤続 10 年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、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。

問5 経験・技能のある介護職員に該当する介護職員がいないこととすることも想定されるのか。その場合、月額8万円の賃金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・確保することは必要か。

(答)

- ・ 経験・技能のある介護職員については、勤続年数 10 年以上の介護福祉士を基本とし、各事業所の裁量において設定することとなり、処遇改善計画書及び実績報告書において、その基準設定の考え方について記載することとしている。
- ・ 今回、公費 1000 億円程度(事業費 2000 億円程度)を投じ、経験・技能のある介護職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うという介護職員等特定処遇改善加算の趣旨を踏まえ、事業所内で相対的に経験・技能の高い介護職員を「経験・技能のある介護職員」のグループとして設定し、その中で月額8万円の賃金改善となる者等を設定することが基本となる。
- ・ ただし、介護福祉士の資格を有する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要するなど、介護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、この限りでない。なお、このような「経験・技能のある介護職員」のグループを設定しない理由についても、処遇改善計画書及び実績報告書に具体的に記載する必要がある。
- ・ どのような経験・技能があれば「経験・技能のある介護職員」のグループに該当するかについては、労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要である。

問6 月額8万円の処遇改善を計算するに当たり、現行の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、介護職員等特定処遇改善加算にもよる賃金改善分で判断するため、現行の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。

問7 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)以上かを判断するにあたっての賃金に含める範囲はどこまでか。

(答)

「経験・技能のある介護職員」のうち設定することとしている「月額8万円の処遇改善」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」の処遇改善となる者に係る処遇改善後の賃金額については、手当等を含めて判断することとなる。なお、「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めて判断し、処遇改善後の賃金「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する。

問8 2019 年度は 10 月から算定可能となるが、経験・技能のある介護職員について、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)以上かを判断するにあたり、考慮される点はあるのか。

(答)

処遇改善後の賃金が年額440万円以上となることが原則であるが、介護職員等特定処遇改善加算が10月施行であることを踏まえ、2019年度の算定に当たっては、6月間又はそれ以下の期間の介護職員等特定処遇改善加算を加えても年収440万円以上を満たすことが困難な場合、12月間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あっても、要件を満たすものとして差し支えない。

問9 その他の職種の440万円の基準を判断するにあたって、賃金に含める範囲はどこまでか。

(答)

その他の職種の440万円の基準については、手当等を含めて判断することとなる。なお、法定福利費等は含めない。

問 10 その他の職種の 440 万円の基準についての非常勤職員の給与の計算はどのように行うのか。

(答)

その他の職種の 440 万円の基準についての非常勤職員の給与の計算に当たっては、常勤換算方法で計算し賃金額を判断することが必要である。

問 11 小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合に合理的な説明を求める例として、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が挙げられているが、「一定期間」とはどの程度の期間を想定しているのか。

(答)

- ・ 実際に月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定するには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、時間を要する可能性があるが、規程の整備等については適切にご対応いただきたい。
- ・ 当該地域における賃金水準や経営状況等、それぞれ状況は異なることから、「一定期間」を一律の基準で定めることや計画を定めて一定の期間で改善を求めることは適切でない。

問 12 各グループの対象人数に関して、「原則として常勤換算方法による」とされているが、どのような例外を想定しているのか。

(答)

各グループにおける平均賃金改善額を計算するに当たっては、経験・技能のある介護職員及び他の介護職員については、常勤換算方法による人数の算出を求めている。一方で、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能であり、各事業所における配分ルールにも影響することも踏まえ、労使でよく話し合いの上、適切に判断されたい。

問 13 平均改善額の計算にあたり、母集団に含めることができる職員の範囲はどこまでか。

(答)

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、平均改善額の計算を行うにあたり職員の範囲に含めることとなる。

○ 指定権者への届出について

問 14 実績報告に当たって、積算の根拠となる資料は「求められた場合には、提出できるようにしておく」とあるが、予め提出を求めても差し支えないか。

(答)

- ・ 今後とも見込まれる厳しい介護人材不足の中、国会等でも介護事業所の事務負担・文書量の大幅な削減が強く求められている。
- ・ 過去の経緯等を踏まえ、特定の事業所に個別に添付書類の提出を求めることは差し支えないが、各事業所における賃金改善の方法や考え方については、処遇改善計画書及び実績報告書において記載を求めており、また職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めるものであり、更に詳細な積算資料(各職員の賃金額や改善額のリスト等)の事前提出を一律に求めることは想定していない。

問 15 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・技能のある介護職員、他の介護職員、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。
- ・ なお、取得区分が(Ⅰ)、(Ⅱ)と異なる場合であっても、介護職員等特定処遇改善加算の取得事業所間においては、一括の申請が可能である(未取得事業所や処遇改善加算の非対象サービスの事業所、介護保険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。)。

都道府県
各 指定都市 障害福祉主管部（局）長 殿
中 核 市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課長
（ 公 印 省 略 ）

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・介護職員の処遇改善については、平成29年度の臨時改定における福祉・介護職員処遇改善加算（以下「現行加算」という。）の拡充も含め、これまで数次にわたる取組を行ってきたが、「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）において、「介護人材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、介護職員の更なる処遇改善を進める。具体的には、他の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柔軟な運用を認めることを前提に、介護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について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。また、障害福祉人材についても、介護人材と同様の処遇改善を行う。」とされ、2019年10月の消費税率引上げに伴う障害福祉サービス等報酬改定において対応することとされたところである。

今般、これを受けて、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（以下「特定加算」という。）を創設することとしたところである。

特定加算の取得については「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成18年厚生労働省告示第523号）、「厚生労働大臣が定める基準」（平成18年厚生労働省告示第543号。以下「障害者における算定基準」という。）、「児童福祉法に基づく指定通所支援及び基準該当通所支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第122号）、「児童福祉法に基づく指定入所支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第123号）及び「厚生労働大臣が定める児童等」（平成24年厚生労働省告示第270号。以下「障害児における算定基準」という。）において示しているところであるが、今般、基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例を下記のとおりお示しするので、ご了知の上、貴管内市町村、関係団体、関係機関等にその周知徹底を図るとともに、その取扱いにあたっては遺漏なきよう期されたい。

また、本通知は、令和元（2019）年10月1日から適用する。

1. 基本的考え方

現行加算は、平成23年度ま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（以下「助成金」という。）による賃金改善の効果を継続する観点から、平成24年度から当該助成金を円滑に障害福祉サービス等報酬に移行し、当該助成金の対象であった障害福祉サービス等に従事する福祉・介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設されたものである。

2019年度の障害福祉サービス等報酬改定においては、職員の確保・定着につなげていくため、現行加算に加え、特定加算を創設することとし、経験・技能のある障害福祉人材に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、障害福祉人材の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとしたものである。

なお、就労定着支援、自立生活援助、地域相談支援、計画相談支援、障害児相談支援は算定対象外とする。

2. 特定加算の仕組みと賃金改善の実施等

（１）特定加算の仕組み

特定加算は、サービス別の基本サービス費に現行加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算を除く各種加算減算を加えた１月当たりの総単位数にサービス別加算率を乗じた単位数を算定することとする。サービス別加算率については、別紙１表１を参照すること。

（２）特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施

① 賃金改善の考え方について

障害福祉サービス事業者等は、特定加算の算定額に相当する職員の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）を含む。）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、基本給、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、９（２）の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

② 賃金改善に係る賃金水準の比較の考え方について

賃金改善は、現行加算による賃金改善と区分して判断する必要があるが、特定加算を取得していない場合の賃金水準と、特定加算を取得し実施される賃金水準との差分を用いて算定する。なお、比較時点において勤務実績のない職員については、当該職員と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する。

③ 賃金改善に係る留意点

特定加算を取得した障害福祉サービス事業者等は、特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、障害者における算定基準（※１）又は障害児における算定基準（※２）を満たす必要がある。

なお、当該取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれないものであることに留意すること。

※１ 障害者における算定基準：「第三の二号イ（５）、第七の二号イ（５）、第十七の二号イ（５）、第二十一の二号イ（５）（以下「配置等要件」という。）」、「第三の二号イ（６）第七の二号イ（６）、第十七の二号イ（６）、第二十一の二号イ（６）、第二十四の二号ホ」（以下「現行加算要件」という。）」、「第三の二号イ（７）、第七の二号イ（７）、第十七の二号イ（７）、第二十一の二号イ（７）、第二十四の二号ヘ」（以下「職場環境要件」という。）」、「第三の二号イ（８）、第七の二号イ（８）、第十七の二号イ（８）、第二十一の二号イ（８）、第二十四の二号ト」（以下「見える化要件」という。）」

※２ 障害児における算定基準：「第三の二号イ（５）（以下「配置等要件」という。）」、「第三の二号イ（６）、第十の五号ホ（以下「現行加算要件」という。）」、「第三の二号イ（７）、第十の五号ヘ（以下「職場環境要件」という。）」、「第三の二号イ（８）、第十の五号ト（以下「見える化要件」という。）」

（３）福祉・介護職員等特定処遇改善計画書の作成

① 配分対象と配分方法

一 賃金改善の対象となるグループ

a 経験・技能のある障害福祉人材

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をいう。

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、各事業所の裁量で設定することとする。

- ・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

b 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

c その他の職種

障害福祉人材以外の職員をいう。

※ 福祉・介護職員は以下の職種とする。

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（注）、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

注 障害福祉サービス経験者とは、「児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準」（平成 24 年厚生労働省令第 15 号）に規定する、学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）の規定による高等学校若しくは中等教育学校を卒業した者、同法第 90 条第 2 項の規定により大学への入学を認められた者、通常の課程による 12 年の学校教育を修了した者（通所の課程以外の課程によりこれに相当する学校教育を修了した者を含む。）若しくは文部科学大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定した者であって、2 年以上障害福祉サービスに係る業務に従事した者をいう。

二 配分対象における職員分類の変更特例

経験若しくは技能等を鑑みて、通常の職員分類では適正な評価ができない職員の特性を考慮し、以下の職員分類の変更を行うことができる。

ただし、当該特例の趣旨に沿わない計画（特段の理由がない職員分類の変更や、職員分類の変更特例の例示（別紙 1 表 4 及び 5）に例示されていない特性かつ同じ特性により多数の職員の分類変更を行う場合）については、詳細な理由の説明を求めることとする。

- a 「他の障害福祉人材」に分類される職員であって、別紙 1 表 4 の例示を参考にした上で、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、「経験・技能のある障害福祉人材」に分類することができる。
- b 「その他の職種」に分類される職員であって、別紙 1 表 5 の例示を参考にした上で、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、「他の障害福祉人材」に分類することができる。ただし、賃金改善前の賃金がすでに年額 440 万円を上回る者の分類は変更できないものとする。

三 事業所における配分方法

実際に配分するに当たっては、一 a から c それぞれにおける平均賃金改善額等について、以下のとおりとすること。この場合において、三 a から c 内での一人ひとりの賃金改善額は、柔軟な設定が可能であること。

- a 経験・技能のある障害福祉人材のうち 1 人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額平均 8 万円（賃金改善実施期間における平均とする。以下同じ。）以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額 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この限りでなく、当該要件は満たしているものとする）。ただし、以下の場合など例外的に当該賃金改善が困難な場合は合理的な説明を求めることとする。
 - ・ 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
- b 当該事業所における経験・技能のある障害福祉人材の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、他の障害福祉人材の賃金改善に要する費用の見込額の平均

の2倍以上であること。

- c 他の障害福祉人材の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。ただし、その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。
- d その他の職種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）。

② 賃金改善計画の記載

特定加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、障害者における算定基準（※1）又は障害児における算定基準（※2）に定める福祉・介護職員等特定処遇改善計画書を、次の一から五までに掲げる記載事項等について、別紙様式2により作成し、都道府県知事等（当該障害福祉サービス事業所等の指定権者が都道府県知事である場合は、都道府県知事とし、当該障害福祉サービス事業所等の指定権者（基準該当サービスの登録先を含む。以下同じ。）が市町村長（特別区長を含む。以下同じ。）である場合は、市町村長とする。以下同じ。）に届け出ること。

なお、事業所内配分における職員分類の変更特例を適用する職員がいる場合、別紙様式2添付資料4を作成し併せて届け出ること。

※1 障害者における算定基準：第三の二号イ（2）、第七の二号イ（2）、第十七の二号イ（2）、第二十一の二号イ（2）、第二十四の二号ロ

※2 障害児における算定基準：第三の二号イ（2）、第十の五号ロ

一 特定加算の見込額（別紙様式2の（1）⑤）

「3. 特定加算の見込額の計算」により算出された額をいう。

二 賃金改善の見込額（別紙様式2の（1）⑥）

各障害福祉サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、一の額を上回る額をいう。

a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額

b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

三 グループごとの平均賃金改善額及び対象人数（別紙様式2の（1）⑦から⑨）

各障害福祉サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループごとの平均額（aの額からbの額を差し引いた額をcの人数で除したものをいう。）をいう。

a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の当該グループにおける総額

b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

- c 当該グループの対象人数（原則として常勤換算方法による。）
- d 「経験・技能のある障害福祉人材」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の見込数
- e 改善後の賃金が最も高額な者の賃金（見込額）

四 賃金改善実施期間（別紙様式2の(1)⑩）

原則4月（令和元（2019）年度にあつては10月。年度の途中で加算を取得する場合、当該加算を取得した月）から翌年の3月までの期間をいう。

五 賃金改善を行う賃金項目及び方法（別紙様式2の(1)⑪）

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をいい、当該事項について可能な限り具体的に記載すること。なお、「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。

六 職員分類の変更特例に係る報告（別紙様式2添付資料4）

職員分類の変更特例を適用する職員がいる場合、特例の種別、該当職員の職種、特性、人数についてできる限り具体的に記載すること。

③ 賃金改善以外の要件に係る記載

特定加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、次に掲げる要件に基づく加算の算定要件に応じて、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書に記載して届け出ること。

（配置等要件（別紙様式2の(1)③））

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。

※ 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記載不要。

（現行加算要件（別紙様式2の(1)②））

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（別紙様式2の(2)））

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（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、別紙1表3の「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つ以上の取組を行うこと。

（見える化要件（別紙様式2の(3)））

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、特定加算の取得状況を報告し、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を活用する等、外部から見える形で公表すること。

なお、当該要件については令和2（2020）年度より算定要件とすること。

（特定加算の算定要件）

特定加算を取得するに当たっては、次に掲げる区分に応じて、届け出ること。

イ 特定加算（Ⅰ）については、配置等要件、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

ロ 特定加算（Ⅱ）については、現行加算要件、職場環境等要件及び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、保育所等訪問支援にあっては配置等要件が無い場合、特定加算の区分は1つとなる。

（4）複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業者等の特例

福祉・介護職員等特定処遇改善計画書（別紙様式2 添付資料4を含む。）は、法人が複数の障害福祉サービス事業所等を有する場合であって障害福祉サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合、当該障害福祉サービス事業者等が一括して作成することができる。

また、同一の就業規則等により運営されている場合に、地域ごとや障害福祉サービス等ごとに作成することができる。都道府県等（当該障害福祉サービス事業所等の指定権者が都道府県知事である場合は都道府県とし、市町村長である場合は市町村（特別区を含む。以下同じ。）とする。以下同じ。）の圏域を越えて所在する複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業者等（法人である場合に限る。）についても同様とする。この場合、別紙様式2の添付書類1から3を以下のとおり作成し、別紙様式2に併せて計画書として都道府県知事等に届け出なければならない。

- ・別紙様式2 添付書類1：都道府県等の圏域内の、当該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の一覧表（指定権者ごとに作成）
- ・別紙様式2 添付書類2：各都道府県内の指定権者（当該都道府県を含む。）の一覧表（都道府県ごとに作成）
- ・別紙様式2 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者等に係る都道府県の一覧表

（5）その他

特定加算の目的や、算定基準第4号イ（5）を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。

3. 特定加算の見込額の計算

福祉・介護職員等特定処遇改善計画書における特定加算の算定額の見込額は、次の計算により算出するものとする。

障害福祉サービス等報酬総単位数（見込数）×サービス別加算率（別紙１表１）（１単位未満の端数四捨五入）×１単位の単価（算定結果については１円未満の端数切り捨て）

障害福祉サービス等報酬総単位数は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算（現行加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算を除く。）を加えた１月当たりの総単位数とし、算定を受ける年度における障害福祉サービス等の提供の見込数により算出する。この場合、過去の実績や事業計画等を勘案し、事業の実態に沿った見込数を用いること。

また、特定加算の見込額は、各サービス別に都道府県等ごとに作成するものとし、複数の障害福祉サービスを提供する障害福祉サービス事業所等（法人である場合に限る。）において、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書を一括して作成する場合の特定加算の見込額の計算については、別紙１表１に定めるサービス区分及び加算区分ごとに行い、算出された単位（１単位未満の端数切り捨て）を合算すること。

４．実際の障害福祉サービス等報酬総額

実際の障害福祉サービス等報酬総額は、次の計算による。

実際の障害福祉サービス等報酬総単位数×〔１＋サービス別加算率（別紙１表１）（１単位未満の端数四捨五入）〕×１単位の単価（算定結果については１円未満の端数切り捨て）

５．都道府県知事等への届出

特定加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、特定加算を取得する年度の前年度の２月末日（令和元（2019）年度にあつては８月末日）までに、障害福祉サービス事業所等ごとに、当該障害福祉サービス事業所等の所在する都道府県知事等に提出するものとする。

ただし、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書を一括して作成する場合は、一括して都道府県知事等に届け出ることができる。

また、年度の途中で加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、加算を取得しようとする月の前々月の末日までに、都道府県知事等に提出するものとする。

６．都道府県知事等への変更等の届出

（１）変更の届出

障害福祉サービス事業者等は、特定加算を取得する際に提出した福祉・介護職員等特定処遇改善計画書、計画書添付書類に変更（次の①から④までのいずれかに該当する場合に限る。）があった場合には、次の①から④までに定める事項を記載した変更の届出を行う。この場合において、届出を行った日の属する月の翌月より、変更後の内容に基づき算定することとする。

- ① 会社法（平成17年法律第86号）の規定による吸収合併、新設合併等による福祉・介護職員等特定処遇改善計画書の作成単位が変更となる場合は、当該事実発生

までの賃金改善の実績及び承継後の賃金改善に関する内容

- ② 複数の障害福祉サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、当該申請に係る障害福祉サービス事業所等に増減（新規指定、廃止等の事由による。）があった場合は、当該事業所等の障害福祉サービス等事業所番号、事業所等名称、サービス種別
- ③ 就業規則を改正（職員の処遇に関する内容に限る。）した場合は、当該改正の概要
- ④ 配置等要件に関する適合状況に変更あり、該当する加算の区分に変更が生じる場合は、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書における賃金改善計画、配置等要件の変更に係る部分の内容（計画書添付書類の内容に変更があった場合には変更後の計画書添付書類を添付すること。）

なお、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、特定事業所加算を算定できない状況が常態化し、3か月以上継続した場合には、変更の届出を行うこと。

（２）特別事情届出書

事業の継続を図るために、職員の賃金水準（特定加算による賃金改善分を除く。以下この６において同じ。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、別紙様式４の特別な事情に係る届出書（以下「特別事情届出書」という。）により、次の①から④までに定める事項について届け出ること。なお、年度を超えて職員の賃金水準を引き下げることとなった場合は、次年度の加算を取得するために必要な届出を行う際に、特別事情届出書を再度提出する必要がある。

また、職員の賃金水準を引き下げた後に①に掲げる状況が改善した場合には、可能な限り速やかに職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻すこと。

- ① 特定加算を取得している障害福祉サービス事業所等の法人の収支（障害福祉サービス事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
- ② 職員の賃金水準の引下げの内容
- ③ 当該法人の経営及び職員の賃金水準の改善の見込み
- ④ 職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きに関して、労使の合意の時期及び方法等

７．賃金改善の実績報告

特定加算を取得した障害福祉サービス事業者等は、障害者における算定基準（※１）又は障害児における算定基準（※２）の規定に基づき、各事業年度における最終の特定加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに、都道府県知事等に対して、次に掲げる事項を含めた別紙様式３（別紙様式３の添付書類１、添付書類２、添付書類３及び添付資料４のうち、当該計画書の届出の際に提出した添付書類に対応するものを含む。）の福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告書を提出し、２年間保存することとする。

※1 障害者における算定基準：第三の二号イ（４）、第七の二号イ（４）、第十七の二号イ（４）、第二十一の二号イ（４）、第二十四の二号イ

※2 障害児における算定基準：第三の二号イ（４）、第十の五号二

一 賃金改善実施期間（別紙様式３の②）

二 特定加算の総額（別紙様式３の③）

三 賃金改善所要額（別紙様式３の④）

各障害福祉サービス事業所等において、賃金改善実施期間における賃金改善に要した費用（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分に充当した場合は、その額を含む。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、二の額を上回る額を記載する。

a 職員に支給した賃金の総額

b 初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

四 グループごとの平均賃金改善額及び対象人数（別紙様式３の⑤から⑧）

各障害福祉サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループごとの平均額（aの額からbの額を差し引いた額をcの人数で除したものをいう。）をいう。

a 各グループにおける、職員に支給した賃金の総額

b 初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

c 当該グループの対象人数（原則として常勤換算方法によるものとする。）

d 「経験・技能のある障害福祉人材」のうち、月額８万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の数（当該者を設定できない場合はその理由）

e 改善後の賃金が最も高額となった者の賃金

五 実施した賃金改善に係る賃金項目及び方法（別紙様式３の⑦）

賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した給与の項目の種類（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額について、可能な限り具体的に記載すること。「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。なお、特定加算に当たっては、職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めるものであり、三a及び四の積算の根拠となる詳細な積算資料の提出は求めないが、都道府県知事等に求められた場合には、提出できるようにしておくこと。

8. 加算の停止

都道府県知事等は、特定加算を取得する障害福祉サービス事業者等が次の（１）又は（２）に該当する場合は、既に支給された特定加算の一部若しくは全部を不正受給として返還させること又は特定加算を取り消すことができる。

なお、複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業者等（法人である場合に限る。）であって一括して福祉・介護職員等特定処遇改善計画を作成している場合、当該障害福祉サービス事業所等の指定権者間において協議し、必要に応じて監査等を連携して実施する。指定権者間の協議に当たっては、都道府県が調整をすること

が望ましい。

- (1) 特定加算の算定額に相当する賃金改善が行われていない、賃金水準の引下げを行
いながら6(2)の特別事情届出書の届出が行われていない等、算定要件を満たさ
ない場合
- (2) 虚偽又は不正の手段により特定加算を受けた場合

9. 特定加算の取得要件の周知・確認等について

都道府県等においては、特定加算を算定している障害福祉サービス事業所等が特定加
算の取得要件を満たすことについて確認するとともに、適切な運用に努められたい。

(1) 賃金改善方法の周知について

特定加算の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善を行う方法等につ
いて福祉・介護職員等特定処遇改善計画書や情報公表制度等を用いて職員に周知する
とともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること。

また、職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員につい
ての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

(2) 福祉・介護職員等特定処遇改善計画書等について

都道府県等が障害福祉サービス事業所等から福祉・介護職員等特定処遇改善計画書
を受け取る際には「福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見込額」と「賃金改善の見
込額」を、福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告書を受け取る際には「福祉・介護
職員等特定処遇改善加算総額」と「賃金改善所要額」を比較し、必ず「賃金改善の見
込額」や「賃金改善所要額」が上回っていることを確認すること。

10. その他

(1) 加算の取得促進について

都道府県等におかれては、障害福祉サービス事業者等における加算の新規取得や、
より上位の区分の加算取得を促進するために、都道府県等が行う障害福祉サービス事
業者等への助言・指導等の取組を支援する「障害福祉サービス等支援体制整備事業」
を活用し、障害福祉サービス事業者等へ加算を周知し、加算の申請が適切に行われる
よう配慮されたい。

(2) 人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）について

福祉・介護労働者が職場に定着し、安心して働き続けるようにするためには、将来
を見通せるような賃金体系が明確になっていることが重要であることから、各都道府
県労働局において、介護労働者のために賃金制度を整備し、離職率の低下に取り組む
障害福祉サービス等事業主に対する助成を実施している。加算の取得と併せて、本助
成を活用できる場合があることから、障害福祉サービス等事業者が加算を取得しよう
とする場合には、適宜案内されたい。

また、本助成金を受給するに当たっては、賃金制度の整備前に計画を作成し、管轄
都道府県労働局の認定を受ける必要があることについて、受給を希望する障害福祉サ
ービス等事業者への助言をお願いする。

※ 人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292.html>

（３）通知の今後の改訂について

現行加算については従前どおりの運用がなされているところ、今般、令和元（2019）年10月からの制度施行に伴い、特定加算の運用等について別途本通知でお示したものである。今後、加算の取得にかかる業務簡素化の観点から、現行加算と今般の特定加算の計画書等の届出については、様式の統合等を予定しているので了知されたい。

別紙 1

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 %	
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 %

※ 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。

表 2 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
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）	0 %

職場環境等要件

表 3

資質の向上	・ 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。） ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・ 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等事業者に限る。） ・ その他
職場環境・ 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ルダー・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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ その他
その他	・ 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 ・ 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） ・ 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 ・ 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 ・ 非正規職員から正規職員への転換 ・ 職員の増員による業務負担の軽減 ・ その他

職員分類の変更特例の例示

以下の表４、５は、障害福祉サービス等の特性を踏まえた、職員分類の変更特定の適用例を示すものであるが、例示に該当する者を必ず変更しなければならないものではなく、それぞれの事業所等において、経験・技能等を鑑みて、通常の職員分類では適正な評価ができない職員がいるかどうかを考慮し、職員分類の変更特例を適用するかどうかを判断してください。

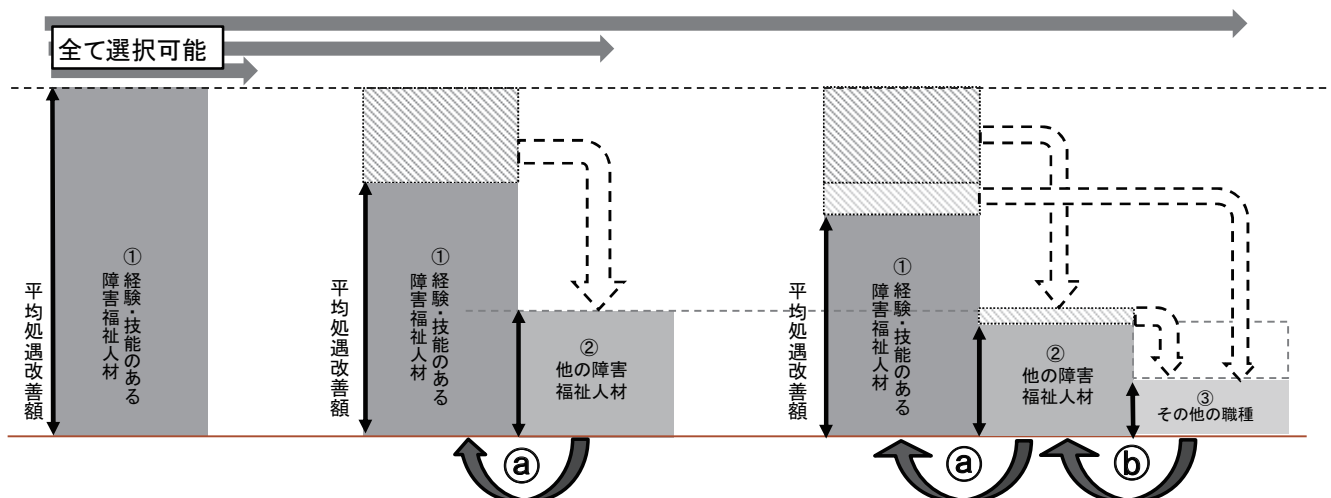
表 4

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

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

図 1 配分方法のイメージ



福祉・介護職員等特定処遇改善計画書(令和 年度届出用)

[illegible]

事業者・開設者	フリガナ 名 称			
主たる事務所の 所在地	〒 都・道 府・県			
	電話番号		FAX 番号	
事業所等の名称	フリガナ 名 称			提供する サービス
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 特定加算(Ⅰ) () 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				

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（ⅠⅡ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（ⅠⅡⅢ）
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 年 月 ～ 令和 年 月
⑤	令和 年度福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見込額	円
⑥	賃金改善の見込額（ⅰ－ⅱ）	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）	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	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	円・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）	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	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	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）	人】
⑧	他の障害福祉人材（②）における平均賃金改善額（ⅴ－ⅴ）／ⅵ	円・人
	ⅴ）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）	円
	ⅵ）初めて加算を取得する（した）月の前年度の賃金の総額	円
	ⅵ）当該事業所における他の障害福祉人材の人数	人
⑨	その他の職種（③）平均賃金改善額（ⅶ－ⅶ）／ⅷ	円・人
	ⅶ）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）	円
	ⅷ）初めて加算を取得する（した）月の前年度の賃金の総額	円
	ⅷ）当該事業所におけるその他の職種の人数	人
	【そのうち、改善後の賃金が最も高額な者の賃金（見込額）	円】
⑩	賃金改善実施期間	令和 年 月 ～ 令和 年 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。	

- ※ ⑥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。
- ※ ⑥が⑤を上回らなければならないこと。
- ※ ⑥ ii) 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た上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点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等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：都道府県等の圏域内の、当該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の一覧表（指定権者ごと）
 - ・添付書類 2：各都道府県内の指定権者（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者等に係る都道府県の一覧表

（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	・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） ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・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者に限る） ・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ルダー・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 ・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 ・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 ・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 ・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 ・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 ・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 ・その他（ ）
その他	・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 ・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） ・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 ・非正規職員から正規職員への転換 ・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 ・職員の増員による業務負担の軽減 ・その他（ ）

（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（ ）

※ 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 年 月 日 （法 人 名）
（代表者名）

印

都道府県（市町村）名

※ 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。

福祉・介護職員等特定処遇改善計画書(届出対象都道府県内一覧表)

法 人 名	
-------	--

都道府県名					
指定権者 (都道府県 ・市町村)	福祉・介護職員等特定処 遇改善加算の見込額	賃金改善の見込額	①の賃金改善額 (見込額)・人数	②の賃金改善額 (見込額)・人数	③の賃金改善額 (見込額)・人数
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
合計	C 円	D 円	a 円 (人)	b 円 (人)	c 円 (人)

※ C 及び D は別紙様式 2 添付書類 3 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。
※ D は a から c の合計と一致しなければならない。

福祉・介護職員等特定処遇改善計画書（都道府県状況一覧表）

法人名	
-----	--

都道府県	福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見込額	賃金改善の見込額	①の賃金改善額 （見込額）・人数	②の賃金改善額 （見込額）・人数	③の賃金改善額 （見込額）・人数
北海道	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
青森県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
岩手県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
宮城県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
秋田県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
山形県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
福島県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
茨城県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
栃木県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
群馬県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
埼玉県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
千葉県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
東京都	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
神奈川県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
新潟県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
富山県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
石川県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
福井県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
山梨県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
長野県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
岐阜県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
静岡県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
愛知県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
三重県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
滋賀県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
京都府	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
大阪府	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
兵庫県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
奈良県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
和歌山県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
鳥取県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
島根県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
岡山県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
広島県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
山口県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
徳島県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
香川県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
愛媛県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
高知県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
福岡県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
佐賀県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
長崎県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
熊本県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
大分県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
宮崎県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
鹿児島県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
沖縄県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
全国計	E 円	F 円	d 円（人）	e 円（人）	f 円（人）

※ FはEを上回らなければならない。

※ Fはdからfの合計と一致しなければならない。

職員分類の変更特例に係る報告（令和 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	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 ・ 非該当	
	※ 該当の場合、 該当する職員について、職種及び特性並びに当該特性に該当する予定人数を記載すること。	該当職員の職種	該当職員の特性（特例を適用する理由）	予定人数
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
特例 b	③その他の職種に分類される職員について、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について、②他の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 ・ 非該当	
	※ 該当の場合、 該当する職員について、特性・理由及び当該特性に該当する予定人数を記載すること。	該当職員の職種	該当職員の特性（特例を適用する理由）	予定人数
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人

※ 人数は実人数で記載してください。
※ 該当職員の特性は具体的に記載してください。
※ 特例 a 及び特例 b とともに非該当の場合は、当該様式を提出する必要はありません。

- ※ ④ i) については、求められた場合に積算の根拠となる資料を提出できるようにしておくこと(任意の様式で可。)
- ※ ④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。
- ※ ④が③を上回らなければならないこと。
- ※ ④ ii) 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た上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点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、賃金総額に上乘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等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：都道府県等の圏域内の、当該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の一覧表(指定権者ごと)
 - ・添付書類 2：各都道府県内の指定権者(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介護サービス事業者等に係る都道府県の一覧表
- ※ 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等事業者の指定が取り消される場合があるので留意すること。

上記について相違ないことを証明いたします。

令和 年 月 日 (法 人 名)

(代表者名)

印

福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告書(指定権者内事業所一覧表)

法 人 名				
都道府県(市町村) 名				
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	賃金改善所要額
			円	円
①②③それぞれの賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
			円	円
①②③それぞれの賃金改善額		① 円 (人)	② 円 (人)	③ 円 (人)
合計	—	—	A 円	B 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 3 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。

ページ数 / 総ページ数

福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告書(報告対象都道府県内一覧表)

法 人 名					
都道府県名					
指定権者 (都道府県 ・市町村)	福祉・介護職員等特定 処遇改善加算額	賃金改善所要額	①の賃金改善額 ・人数	②の賃金改善額 ・人数	③の賃金改善額 ・人数
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)
	円	円	円 (人)	円 (人)	円 (人)

※ C 及び D は別紙様式 3 添付書類 3 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。
※ D は a から c の合計と一致しなければならない。

福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告書(都道府県状況一覧表)

法人名					
都道府県	福祉・介護職員等特定 処遇改善加算額	賃金改善所要額	①の賃金改善額 ・人数	②の賃金改善額 ・人数	③の賃金改善額 ・人数
北海道	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
青森県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
岩手県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
宮城県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
秋田県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
山形県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
福島県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
茨城県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
栃木県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
群馬県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
埼玉県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
千葉県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
東京都	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
神奈川県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
新潟県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
富山県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
石川県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
福井県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
山梨県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
長野県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
岐阜県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
静岡県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
愛知県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
三重県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
滋賀県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
京都府	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
大阪府	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
兵庫県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
奈良県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
和歌山県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
鳥取県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
島根県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
岡山県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
広島県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
山口県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
徳島県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
香川県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
愛媛県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
高知県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
福岡県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
佐賀県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
長崎県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
熊本県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
大分県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
宮崎県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
鹿児島県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
沖縄県	円	円	円（人）	円（人）	円（人）
全国計	E 円	F 円	d 円（人）	e 円（人）	f 円（人）

※ FはEを上回らなければならない。

※ Fはdからfの合計と一致しなければならない。

職員分類の変更特例に係る実績報告 (令和 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	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した職員がいた。		該当 ・ 非該当	
	※ 該当の場合、 該当する職員について、職種及び特性並びに当該特性に該当する人数を記載すること。	該当職員の職種	該当職員の特 性（特例を適用した理由）	人数
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
特例 b	③ その他の職種に分類される職員について、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について、 ② 他の障害福祉人材に分類して処遇改善を実施した職員がいた。		該当 ・ 非該当	
	※ 該当の場合、 該当する職員について、特性・理由及び当該特性に該当する人数を記載すること。	該当職員の職種	該当職員の特 性（特例を適用する理由）	人数
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人

※ 人数は実人数で記載してください。

※ 該当職員の特性は具体的に記載してください。

※ 特例 a 及び特例 b ともに非該当の場合は、当該様式を提出する必要はありません。

特別な事情に係る届出書（令和 年度）

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			
事業所等の名称	フリガナ		提供するサービス	
	名称			

1. 事業の継続を図るために、職員の賃金水準を引き下げる必要がある状況について

当該事業所を含む当該法人の収支（障害福祉サービス等事業に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少などにより経営が悪化し、一定期間にわたり収支が赤字である、資金繰りに支障が生じるなどの状況について記載

※ 当該状況を把握できる書類を提出し、代替することも可。

2. 賃金水準の引下げの内容

--

3. 経営及び賃金水準の改善の見込み

--

※ 経営及び賃金水準の改善に係る計画等を提出し、代替することも可。

4. 賃金水準を引き下げることにについて、適切に労使の合意を得ていること等について

労使の合意の時期及び方法等について記載

--

令和 年 月 日（法 人 名）

（代表者名）

印

(令和元年 5 月 17 日)

【福祉・介護職員等特定処遇改善加算】

○ 取得要件について

問1 福祉・介護職員等特定処遇改善加算は、勤続 10 年以上の介護福祉士等がいなければ取得できないのか。

(答)

福祉・介護職員等特定処遇改善加算については、

- ・ 現行の福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得していること
- ・ 福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
- ・ 福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

を満たす事業所が取得できることから、勤続 10 年以上の介護福祉士等がいなくても取得可能である。

問2 職場環境等要件について、現行の福祉・介護職員処遇改善加算の要件を満たすものとして実施している取組とは別の取組を実施する必要があるのか。

(答)

福祉・介護職員等特定処遇改善加算における職場環境等要件については、職場環境等の改善が行われることを担保し、一層推進する観点から、複数の取組を行っていることとし、具体的には、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに一以上の取組を行うことが必要である。

これまで福祉・介護職員処遇改善加算を算定するに当たって実施してきた取組をもってこの要件を満たす場合、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取扱いと同様、これまでの取組に加えて新たな取組を行うことまでを求めているものではない。

問3 ホームページ等を通じた見える化については、障害福祉サービス等事業所検索サイトを活用しないことも可能か。

(答)

事業所において、ホームページを有する場合、そのホームページを活用し、

- ・ 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得状況
- ・ 賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

を公表することも可能である。

○ 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。

問5 経験・技能のある障害福祉人材に該当する職員がいないこととすることも想定されるのか。その場合、月額8万円の賃金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・確保することは必要か。

(答)

経験・技能のある障害福祉人材については、勤続年数 10 年以上の介護福祉士等を基本とし、各事業所の裁量において設定することとなり、処遇改善計画書及び実績報告書において、その基準設定の考え方について記載することとしている。

今回、経験・技能のある障害福祉人材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行うという福祉・介護職員等特定処遇改善加算の趣旨を踏まえ、事業所内で相対的に経験・技能の高い障害福祉人材を「経験・技能のある障害福祉人材」のグループとして設定し、その中で月額8万円の賃金改善となる者等を設定することが基本となる。

ただし、介護福祉士等に該当する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要するなど、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、この限りでない。なお、このような「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も、処遇改善計画書及び実績報告書に具体的に記載する必要がある。

どのような経験・技能があれば「経験・技能のある障害福祉人材」のグループに該当するかについては、労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要である。

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。

問7 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)以上かを判断するにあたっての賃金に含める範囲はどこまでか。

(答)

「経験・技能のある障害福祉人材」のうち設定することとしている「月額8万円の処遇改善」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」の処遇改善となる者に係る処遇改善後の賃金額については、手当等を含めて判断することとなる。

なお、「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めて判断し、処遇改善後の賃金「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する。

問8 令和元(2019)年度は10月から算定可能となるが、経験・技能のある障害福祉人材について、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)以上かを判断するにあたり、考慮される点はあるのか。

(答)

処遇改善後の賃金が年額 440 万円以上となることが原則であるが、福祉・介護職員等特定処遇改善加算が10月施行であることを踏まえ、令和元(2019)年度の算定に当たっては、6月間又はそれ以下の期間の特定処遇改善加算を加えても年収 440 万円以上を満たすことが困難な場合、12 月間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あっても、要件を満たすものとして差し支えない。

問9 その他の職種の440万円の基準を判断するにあたって、賃金に含める範囲はどこまでか。

(答)

その他の職種の 440 万円の基準については、手当等を含めて判断することとなる。なお、法定福利費等は含めない。

問10 その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算はどのように行うのか。

(答)

その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算に当たっては、常勤換算方法で計算し賃金額を判断することが必要である。

問11 小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合に合理的な説明を求める例として、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が挙げられているが、「一定期間」とはどの程度の期間を想定しているのか。

(答)

実際に月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定するには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、時間を要す

る可能性があるが、規程の整備等については適切にご対応いただきたい。

当該地域における賃金水準や経営状況等、それぞれ状況は異なることから、「一定期間」を一律の基準で定めることや計画を定めて一定の期間で改善を求めることは適切でない。

問 12 各グループの対象人数に関して、「原則として常勤換算方法による」とされているが、どのような例外を想定しているのか。

(答)

各グループにおける平均賃金改善額を計算するに当たっては、経験・技能のある障害福祉人材及び他の障害福祉人材については、常勤換算方法による人数の算出を求めている。

一方で、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能であり、各事業所における配分ルールにも影響することも踏まえ、労使でよく話し合いの上、適切に判断されたい。

問 13 平均改善額の計算にあたり、母集団に含めることができる職員の範囲はどこまでか。

(答)

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、平均改善額の計算を行うにあたり職員の範囲に含めることとなる。

○ 指定権者への届出について

問 14 実績報告に当たって、積算の根拠となる資料は「求められた場合には、提出できるようにしておく」とあるが、予め提出を求めても差し支えないか。

(答)

今後、見込まれる厳しい人材不足の中、障害福祉サービス事業所等の事務負担・文書量の大幅な削減が求められている。

過去の経緯等を踏まえ、特定の事業所に個別に添付書類の提出を求めることは差し支えないが、各事業所における賃金改善の方法や考え方については、処遇改善計画書及び実績報告書において記載を求めており、また職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めるものであり、更に詳細な積算資料(各職員の賃金額や改善額のリスト等)の事前提出を一律に求めることは想定していない。

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。

なお、取得区分が(Ⅰ)、(Ⅱ)と異なる場合であっても、福祉・介護職員等特定処遇改善加算取得事業所間においては、一括の申請が可能である(加算未取得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。)。

○ 配分対象における職員分類の変更特例について

問 16 配分対象における職員分類の変更特例について、「当該特例の趣旨に沿わない計画(特段の理由がない職員分類の変更や、職員分類の変更特例に例示されていない特性かつ同じ特性により多数の職員の分類変更を行う場合等)については、詳細な理由の説明を求めることとする。」とされているが、具体的にどのような計画を指しているか。

(答)

福祉・介護職員等特定処遇改善加算は、新しい経済政策パッケージに基づき

- ・ 経験・技能のある障害福祉人材への重点化
 - ・ 障害福祉人材の更なる処遇改善
 - ・ 障害福祉人材の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度の柔軟運用
- という趣旨で創設されたものである。

しかし、通常の職員分類では、経験若しくは技能等を鑑みて、上記趣旨を踏まえた適正な評価ができない職員の特性を考慮し、職員分類の変更特例を設けたものである。したがって、「当該特例の趣旨に沿わない計画」とは、

- ・ 経験・技能等を鑑みず、職種で一律に変更特例を行うような事例
- ・ 経験・技能等を鑑みず、雇用形態で一律に変更特例を行うような事例

などが考えられる。

なお、障害福祉サービス事業所等の事務負担・文書量の大幅な削減が求められているため、変更特例の適用について一律に説明を求めることは想定していない。

また、詳細な理由の説明を求めた結果、提出された「職員分類の変更特例に係る報告」に記載されていない事由があった場合は、その事由を追記(または資料添付)することとする。

○ その他

問 17 福祉・介護職員特定処遇改善加算の配分以上に賃金改善を行う場合で、処遇改善計画書及び実績報告書において、加算配分以上の賃金改善分を含めると配分ルールを満たせなくなる場合は、どのように取り扱えばよいか。

(答)

福祉・介護職員特定処遇改善加算の額を上回る賃金改善を行う場合であって、全ての賃金改善を含めた場合、処遇改善計画書及び実績報告書において配分ルールを満たせなくなる場合は、福祉・介護職員特定処遇改善加算の配分を上回る賃金改善分を除いて、処遇改善計画書及び実績報告書を作成して差し支えない。

問 18 平成 21 年9月25日に発出された「福祉・介護人材の処遇改善事業に係る Q & A (追加分)」の問4において、就労継続支援B型事業所の目標工賃達成指導員が対象となる旨の回答がなされており、福祉・介護職員処遇改善加算においても同様の取扱いがなされているが、福祉・介護職員等特定処遇改善加算においても、福祉・介護職員と同様の取扱いとしてよいか。

(答)

お見込のとおり取り扱って差し支えない。

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できれば、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。

事 務 連 絡
令和元年 7 月 23 日

都道府県
各 指定都市 介護保険主管部（局） 御中
中 核 市

厚生労働省老健局老人保健課

「2019 年度介護報酬改定に関する Q & A（Vol. 2）（令和元年 7 月 23 日）」の
送付について

介護保険制度の運営につきましては、平素より種々ご尽力をいただき、厚く御
礼申し上げます。

本日「2019 年度介護報酬改定に関する Q & A（Vol. 2）（令和元年 7 月 23 日）」
を送付いたしますので、御了知の上、貴管下市町村や事業所等への周知を徹底し、
その取扱いに当たっては遺漏なきよう、よろしくお願い申し上げます。

2019 年度介護報酬改定に関する Q & A (Vol. 2)

(令和元年 7 月 23 日)

【介護職員等特定処遇改善加算】

○ 取得要件について

問1 介護福祉士の配置等要件(サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分を算定していることとする要件。以下同じ。)について、年度途中で、喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算等を算定できない状況が状態化し、3ヶ月以上継続した場合に、変更の届出を行うとされているが、特定加算(介護職員等特定処遇改善加算をいう。以下同じ。)の算定はいつからできなくなるのか。

(答)

- ・ 特定加算(Ⅰ)の算定に当たっては、介護福祉士の配置等要件を満たす必要があるところ、その要件の適合状況に変更があった場合は、変更の届出を行うこととしているが、「喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算等を算定できない状況」については、直ちに変更することを求めるものではなく、当該状況が常態化し、3か月間を超えて継続した場合に変更の届出を行うこととしている。
- ・ このような変更の届出を行った場合、4か月目より加算の算定できなくなるため、各事業所の状況に応じて、適切な届出、請求を行うよう努められたい。

問2 問1のような特定加算の区分の変更の届出に関する3か月間の経過措置について、訪問介護における特定事業所加算も同様の特例が認められるのか。

(答)

- ・ 入居継続支援加算及び日常生活継続支援加算については、喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件等を満たせないことにより算定できない状況となった場合に、3か月間の経過措置を設けているものである。
- ・ 訪問介護については、特定事業所加算(Ⅰ)又は(Ⅱ)の算定により介護福祉士の配置等要件を満たすことができることとしている。このため、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせず特定事業所加算(Ⅰ)が算定できなくなったとしても、特定事業所加算(Ⅱ)を算定し、特定加算(Ⅰ)を算定することが可能であるため、3ヶ月の経過措置の対象とはならない。なお、特定事業所加算(Ⅱ)を算定できない場合は、特定加算(Ⅱ)を算定することとなるため、変更の届出が必要である。

問3 特定加算(Ⅰ)について、計画届出時点において、介護福祉士の配置等要件を満たしてなければ算定できないのか。

(答)

原則、計画書策定時点において、サービス提供体制強化加算等を算定している等、介護福祉士の配置等要件を満たしていることが必要である。一方で、計画書策定時点では算定していないものの、特定加算(Ⅰ)の算定に向け、介護福祉士の配置等要件を満たすための準備を進め、特定加算の算定開始時点で、介護福祉士の配置等要件を満たしていれば算定することが可能である。

問4 介護予防・日常生活支援総合事業における訪問介護従前相当サービスについては、特定事業所加算がないところ、特定加算(Ⅰ)を算定するにはどうすれば良いか。

(答)

「地域支援事業実施要綱」(一部改正：平成31年4月26日付老発0426第5号)において、「対象事業所が、併設の指定訪問介護事業所において特定事業所加算(Ⅰ)または(Ⅱ)を算定していることを要件とする」とこととしており、当該要綱に基づいて対応されたい。

問5 事業所において、介護プロフェッショナルキャリア段位制度を導入し、人事考課と連動している場合、職場環境等要件の「資質の向上」の取組を行っている事業所として取り扱って良いか。また、現行加算のキャリアパス要件を満たしたことになるのか。

(答)

介護プロフェッショナルキャリア段位制度については、現在、一般社団法人シルバーサービス振興会が介護事業所や施設等に勤務する介護職員の実践的な職業能力を評価、認定するという仕組みとして実施しているもの。そのため、この取組を行っている場合、現行加算のキャリアパス要件(Ⅱ)を満たし、また職場環境等要件の「資質の向上」の項目の一つである「研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動」の取組を行っているものとして取り扱う。

※ 参考

○「介護キャリア段位制度の実施について」(平成25年2月8日事務連絡)(抜粋)

問 介護事業所・施設において介護キャリア段位制度を導入した場合、介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件を満たしたことになるのか。

(答)

介護事業所・施設において、資質向上のための計画に沿って、OJTの一環として介護キャリア段位制度を導入し、全ての介護職員に周知した場合、以下の②に適合するため、介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件を満たしたことになる。

【キャリアパス要件】

次に掲げる基準のいずれかの基準に適合すること。

- ① 次に掲げる要件の全てに適合すること。
 - a 介護職員の任用の際における職責又は職務内容等の要件(介護職員の賃金に関するものを含む。)を定めていること。
 - b aの要件について書面をもって作成し、全ての介護職員に周知していること。
- ② 次に掲げる要件の全てに適合すること。
 - a 介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、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。
 - b aについて、全ての介護職員に周知していること。

○「介護職員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」(平成30年3月22日老発0322第2号厚生労働省老健局長通知)

(キャリアパス要件Ⅱ)

次のイ及びロの全てに適合すること。

- イ 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び一又は二に掲げる事項に関す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。
 - 一 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、介護職員の能力評価を行うこと。
 - 二 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。
- ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。

問6 見える化要件(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することを求める要件。以下同じ。)について、通知に「2020年度より算定要件とすること」とあるが、2019年度においては特定加算に基づく取組を公表する必要はないのか。

(答)

当該要件については、特定加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容に関する公表を想定しているため、2019年度においては要件としては求めず、2020年度からの要件としている。

問7 情報公表制度の報告対象外でかつ事業所独自のホームページを有しない場合、見える化要件を満たすことができず、特定加算を算定できないのか。

(答)

- ・ 見える化要件を満たすには、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を求めている。
- ・ 具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用していることを原則求めているが、この制度の対象となっていない場合は、外部の者が閲覧可能な形で公表することが必要である。その手法としては、ホームページの活用に限らず、事業所・施設の建物内の入口付近など外部の者が閲覧可能な場所への掲示等の方法により公表することも可能である。

問8 特定加算(Ⅱ)の算定に当たっては、介護福祉士の配置等要件を満たす必要がないが、この場合であっても、経験・技能のある介護職員のグループを設定する必要があるのか。

(答)

- ・ 介護福祉士の配置等要件は特定加算(Ⅰ)の算定要件である一方で、経験・技能のある介護職員のグループの設定等は事業所内における配分ルールとして設定しているものである。このため、特定加算(Ⅱ)を算定する場合であっても、経験・技能のある介護職員のグループの設定が必要である。
- ・ なお、事業所の事情に鑑み経験・技能のある介護職員に該当する介護職員がいない場合の取扱いについては、2019 年度介護報酬改定に関する Q&A(Vol.1)問5を参照されたい。

○ 配分対象と配分ルールについて

問9 2019 年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.1)(平成 31 年4月 12 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、「役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)以上か」を判断するに当たっては、現行の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・技能のある介護職員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。

問 10 経験・技能のある介護職員のグループにおいて、月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定することについて、「現に賃金が年額 440 万円以上の者がいる場合にはこの限りでない」とは、具体的にどのような趣旨か。

(答)

- ・ 今回の特定加算については、公費 1000 億円(事業費 2000 億円程度)を投じ、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準(=440 万円)を目指し、介護職員の更なる処遇改善を行うものである。
- ・ 特定加算による改善を行わなくとも、経験・技能のある介護職員のグループ内に、既に賃金が年額 440 万円以上である者がいる場合には、当該者が特定加算による賃金改善の対象となるかに関わらず、新たに月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定しなくても、特定加算の算定が可能である。

問 11 事業所における配分方法における「ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。」とはどのような意味か。

(答)

- ・ 今回の特定加算については、介護職員の処遇改善という趣旨を損なわない程度で、介護職以外の職員も一定程度処遇改善を可能とする柔軟な運用を認めることとしており、この具体的な配分方法として、他の介護職員の平均賃金改善額については、その他の職種の平均賃金改善額の2倍以上となることを求めている。
- ・ ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額を上回らない場合には、柔軟な取扱いを認め、両グループの平均賃金改善額が等しくなる(1:1)までの改善を可能とするものである。

問 12 介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業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2人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、介護給付のサービスと介護予防・日常生活支援総合事業を一体的に行っており、同一の就業規則等が適用される等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により、特定加算の算定が可能である。
- ・ なお、介護給付のサービスと予防給付のサービス(通所リハビリテーションと予防通所リハビリテーションなど)、特別養護老人ホームと併設されている短期入所生活介護、介護老人保健施設と短期入所療養介護等についても、同様に判断されたい。

問 13 本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で介護に従事していない職員について、「その他職種」に区分し、特定加算による処遇改善の対象とすることは可能か。

(答)

特定加算の算定対象サービス事業所における業務を行っているとは判断できる場合には、その他の職種に含めることができる。

問 14 事業所内での配分方法を決めるにあたり、「他の介護職員」を設定せず、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」のみの設定となることは想定されるのか。

(答)

- ・ 事業所毎に、「経験・技能のある介護職員」のグループを設定することが必要であるが、介護職員の定着が進み、勤続年数が長くなったこと等により、当該事業所で働く介護職員全てが、「経験・技能のある介護職員」であると認められる場合には、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」のみの設定となることも想定される。
- ・ この場合における配分ルールについては、当該事業所における「経験・技能のある介護職員」の平均賃金改善額が、「その他の職種」の平均賃金改善額の4倍以上であることが必要である。

問 15 特定加算によって得られた加算額を配分ルール(グループ間の平均賃金改善額が2:1:0.5)を満たし配分した上で、更に事業所の持ち出しで改善することは可能か。

(答)

- ・ 各事業所において、特定加算による処遇改善に加え、事業所の持ち出しで処遇改善を行うことは可能である。
- ・ この場合においては、特定加算による賃金改善分について配分ルールを満たしていることを確認するため、実績報告書における賃金改善所要額、グループごとの平均賃金改善額等においては、特定加算による賃金改善額を記載のうえ、持ち出しにより更なる賃金改善を行った旨付記すること(改善金額の記載までは不要)。

問 16 看護と介護の仕事を 0.5 ずつ勤務している職員がいる場合に、「経験・技能のある介護職員」と「その他の職種」それぞれに区分しなければならないのか。

(答)

勤務時間の全てでなく部分的であっても、介護業務を行っている場合は、介護職員として、「経験・技能のある介護職員」、「他の介護職員」に区分することは可能。なお、兼務職員をどのグループに区分するか、どのような賃金改善を行うかについては、労働実態等を勘案し、事業所内でよく検討し、対応されたい。

問 17 介護サービスや総合事業、障害福祉サービス等において兼務している場合、配分ルールにおける年収はどのように計算するのか。

(答)

どのサービスからの収入かに関わらず、実際にその介護職員が収入として得ている額で判断して差し支えない。

問 18 その他の職種に配分しない場合、計画書は空欄のままでよい。

(答)

その他の職種に配分しない場合等においては、人数部分について、「0(ゼロ)」等と記載する等記入漏れと判断されることがないようにされたい。

問 19 「役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)」とはどのような意味か。440 万円を判断するにあたり、役職者は抜いて判断する必要があるのか。

(答)

- ・ 特定加算の趣旨は、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指すものであり、その具体的な水準として、役職者を除く全産業平均の賃金である年額 440 万円の基準を定めているもの。
- ・ 年額 440 万円の基準を満たしているか判断するに当たっては、役職者であるかどうかではなく、事業所毎で設定された、経験・技能のある介護職員の基準に該当するか否かで判断されたい。

○ その他

問 20 本来は 10 月から特定加算を算定し、これによる賃金改善を行うことになるが、法人・事業所の賃金制度が年度単位であることに合わせるため、年度当初から特定加算を織り込んで賃金改善を行いたいと考えた場合、4～10 月分の賃金改善に特定加算を充てることは可能か。(例：10 月から月2万円の賃金改善を行うのではなく、4月から月1万円の賃金改善を行う場合)

(答)

- ・ 今般の特定加算については、年度途中から開始するものであり、給与体系等の見直しの時期が、年に1回である事業所等において、既に年度当初に今回の特定加算の配分ルールを満たすような賃金改善を行っている場合も想定される。
- ・ こうした場合には、その年度当初から 10 月より前に行っていた賃金改善分について、介護職員等特定処遇改善加算を充てることも差し支えない。
- ・ なお、当該取扱いを行う場合にあっては介護職員の賃金低下につながらないようにするとともに、事業所内でよく検討し、計画等を用いて職員に対し周知することが必要である。

問 21 法人単位で複数事業所について一括申請しており、そのうち一部事業所において加算区分の変更が生じた場合、変更届出は必要か。

(答)

計画書における賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件に変更が生じた場合は、必要な届出を行うこととなる。

事 務 連 絡
令和元年 7 月 29 日

都 道 府 県
各 指 定 都 市 障害保健福祉主管課 御中
中 核 市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課

「2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A VOL. 2
(令和元年 7 月 29 日)」の送付について

平素より、障害保健福祉行政の推進に、格段の御高配を賜り厚く御礼を申し上げます。

「2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A VOL. 2 (令和元年 7 月 29 日)」を送付いたしますので、各自治体におかれましては、ご了知の上、管内市町村、関係団体、関係機関に周知徹底を図るとともに、その取扱いに当たっては遺漏なきようお願いいたします。

【照会先】

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
TEL : 03-5253-1111 (代表)
評価・基準係 (内線3036)

(令和元年 7 月 29 日)

【福祉・介護職員等特定処遇改善加算】

○ 取得要件について

問1 配置等要件(福祉専門職員配置等加算または、特定事業所加算を算定していることとする要件。以下同じ。)について、年度途中で、喀痰吸引を必要とする利用者の割合に関する要件等を満たせないことにより、特定事業所加算を算定できない状況が常態化し、3ヶ月以上継続した場合に、変更の届出を行うとされているが、特定加算(福祉・介護職員等特定処遇改善加算をいう。以下同じ。)の算定はいつからできなくなるのか。

(答)

- ・ 特定加算(Ⅰ)の算定に当たっては、配置等要件を満たす必要があるところ、その要件の適合状況に変更があった場合は、変更の届出を行うこととしているが、「喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、特定事業所加算を算定できない状況」については、直ちに変更することを求めるものではなく、当該状況が常態化し、3か月間を超えて継続した場合に変更の届出を行うこととしている。
- ・ このような変更の届出を行った場合、4か月目より特定加算(Ⅰ)の算定ができなくなるため、各事業所の状況に応じて、適切な届出、請求を行うよう努められたい。

問2 特定加算(Ⅰ)について、計画届出時点において、配置等要件を満たしてなければ算定できないのか。

(答)

原則、計画書策定時点において、福祉専門職員配置等加算等を算定している等、配置等要件を満たしていることが必要である。一方で、計画書策定時点では算定していないものの、特定加算(Ⅰ)の算定に向け、配置等要件を満たすための準備を進め、特定加算の算定開始時点で、配置等要件を満たしていれば算定することが可能である。

問3 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とされているが、短期入所サービスについては、福祉専門職員配置等加算がないところ、特定加算(Ⅰ)と特定加算(Ⅱ)どちらの加算率が適用されるか。

(答)

単独型事業所において短期入所サービスをおこなった場合における特定加算については、生活介護の特定加算(Ⅰ)の加算率を適用する。

問4 見える化要件(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することを求める要件。以下同じ。)について、通知に「2020 年度より算定要件とすること」とあるが、2019 年度においては特定加算に基づく取組を公表する必要はないのか。

(答)

当該要件については、特定加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容に関する公表を想定しているため、2019 年度においては要件としては求めず、2020 年度からの要件としている。

問5 情報公表制度の報告対象外でかつ事業所独自のホームページを有しない場合、見える化要件を満たすことができず、特定加算を算定できないのか。

(答)

- ・ 見える化要件を満たすには、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を求めている。
- ・ 具体的には、障害福祉サービスの情報公表制度を活用していることを原則求めているが、この制度の対象となっていない場合は、外部の者が閲覧可能な形で公表することが必要である。その手法としては、ホームページの活用に限らず、事業所・施設の建物内の入口付近など外部の者が閲覧可能な場所への掲示等の方法により公表することも可能である。

問6 特定加算(Ⅱ)の算定に当たっては、配置等要件を満たす必要がないが、この場合であっても、経験・技能のある障害福祉人材のグループを設定する必要があるのか。

(答)

- ・ 配置等要件は特定加算(Ⅰ)の算定要件である一方で、経験・技能のある障害福祉人材のグループの設定等は事業所内における配分ルールとして設定しているものである。このため、特定加算(Ⅱ)を算定する場合であっても、経験・技能のある障害福祉人材のグループの設定が必要である。
- ・ なお、事業所の事情に鑑み経験・技能のある障害福祉人材に該当する職員がいない場合の取扱いについては、2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A(Vol.1)問5を参照されたい。

○ 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。

問8 経験・技能のある障害福祉人材のグループにおいて、月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定することについて、「現に賃金が月額 440 万円以上の者がいる場合にはこの限りでなく、当該要件は満たしているものとする。」とは、具体的にどのような趣旨か。

(答)

- ・ 今回の特定加算については、リーダー級の障害福祉人材について他産業と遜色ない賃金水準(=440 万円)を目指し、福祉・介護職員の更なる処遇改善を行うものである。
- ・ 特定加算による改善を行わなくとも、経験・技能のある障害福祉人材のグループ内に、既に賃金が月額 440 万円以上である者がいる場合には、当該者が特定加算による賃金改善の対象となるかに関わらず、新たに月額8万円の改善又は年収 440 万円となる者を設定しなくても差し支えない。

問9 事業所における配分方法における「ただし、その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。」とはどのような意味か。

(答)

- ・ 今回の特定加算については、福祉・介護職員の処遇改善という趣旨を損なわない程度で、福祉・介護職以外の職員も一定程度処遇改善を可能とする柔軟な運用を認めることとしており、この具体的な配分方法として、他の障害福祉人材の平均賃金改善額については、その他の職種の平均賃金改善額の2倍以上となることを求めている。
- ・ ただし、その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合においては、柔軟な取扱いを認め、両グループの平均賃金改善額が等しくなる(1:1)までの改善を可能とするものである。

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。

問 11 本部の人事、事業部等で働く者など、法人内で障害福祉サービスに従事していない職員について、「その他職種」に区分し、特定加算による処遇改善の対象とすることは可能か。

(答)

特定加算の算定対象サービス事業所における業務を行っているとは判断できる場合には、その他の職種に含めることができる。

問 12 事業所内での配分方法を決めるにあたり、「他の障害福祉人材」を設定せず、「経験・技能のある障害福祉人材」と「その他の職種」のみの設定となることは想定されるのか。

(答)

- ・ 事業所毎に、「経験・技能のある障害福祉人材」のグループを設定することが必要であるが、福祉・介護職員の定着が進み、勤続年数が長くなったこと等により、当該事業所で働く福祉・介護職員全てが、「経験・技能のある障害福祉人材」と認められる場合には、「経験・技能のある障害福祉人材」と「その他の職種」のみの設定となることも想定される。
- ・ この場合における配分ルールについては、当該事業所における「経験・技能のある障害福祉人材」の平均賃金改善額が、「その他の職種」の平均賃金改善額の4倍以上であることが必要である。

問 13 特定加算によって得られた加算額を配分ルール(グループ間の平均賃金改善額が 2:1:0.5)を満たし配分した上で、更に事業所の持ち出しで改善することは可能か。

(答)

- ・ 各事業所において、特定加算による処遇改善に加え、事業所の持ち出しで処遇改善を行うことは可能である。
- ・ なお、事業所の持ち出しによる賃金改善額を含めて実績報告書を作成すると、配分ルールが満たせなくなる場合は、持ち出しによる賃金改善額を除いて実績報告書等を作成して差し支えない。(2019 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A(Vol.1)問 17 参照)。また、持ち出しによる賃金改善額を除いて実績報告書等を作成する場合は、持ち出しによる賃金改善を差し引いている旨を付記すること(賃金改善金額の記載までは不要)。

問 14 看護と障害福祉サービスの仕事を 0.5 ずつ勤務している福祉・介護職員がいる場合に、「他の障害福祉人材」と「その他の職種」それぞれに区分しなければならないのか。

(答)

- ・ 勤務時間の全てでなく部分的であっても、障害福祉サービス等の業務を行っている場合は、福祉・介護職員として、「経験・技能のある障害福祉人材」、「他の障害福祉人材」に区分することは可能。なお、兼務職員をどのグループに区分するか、どのような賃金改善を行うかについては、労働実態等を勘案し、事業所内でよく検討し、対応されたい。

問 15 障害福祉サービス等や地域生活支援事業、介護サービス等において兼務している場合、配分ルールにおける年収はどのように計算するのか。

(答)

どのサービスからの収入かに関わらず、実際にその職員が収入として得ている額で判断して差し支えない。

問 16 その他の職種に配分しない場合、計画書は空欄のままでよい。

(答)

その他の職種に配分しない場合等においては、人数部分について、「0(ゼロ)」等と記載する等記入漏れと判断されることがないようにされたい。

問 17 「役職者を除く全産業平均賃金(440 万円)」とはどのような意味か。440 万円を判断するにあたり、役職者は抜いて判断する必要があるのか。

(答)

- ・ 特定加算の趣旨は、リーダー級の障害福祉人材について他産業と遜色ない賃金水準を目指すものであり、その具体的な水準として、役職者を除く全産業平均の賃金である年額 440 万円の基準を定めているもの。
- ・ 年額 440 万円の基準を満たしているか判断するに当たっては、役職者であるかどうかではなく、事業所毎で設定された、経験・技能のある障害福祉人材の基準に該当するか否かで判断されたい。

○ その他

問 18 本来は 10 月から特定加算を算定し、これによる賃金改善を行うことになるが、法人・事業所の賃金制度が年度単位であることに合わせるため、年度当初から特定加算を織り込んで賃金改善を行いたいと考えた場合、4～10 月分の賃金改善に特定加算を充てることは可能か。(例：10 月から月2万円の賃金改善を行うのではなく、4月から月1万円の賃金改善を行う場合)

(答)

- ・ 今般の特定加算については、年度途中から開始するものであり、給与体系等の見直しの時期が、年に1回である事業所等において、既に年度当初に今回の特定加算の配分ルールを満たすような賃金改善を行っている場合も想定される。
- ・ こうした場合には、その年度当初から 10 月より前に行っていた賃金改善分について、特定加算を充てることも差し支えない。
- ・ なお、当該取扱いを行う場合にあっては福祉・介護職員の賃金低下につながらないようにするとともに、事業所内でよく検討し、計画等を用いて職員に対し周知することが必要である。

問 19 法人単位で複数事業所について一括申請しており、そのうち一部事業所において加算区分の変更が生じた場合、変更届出は必要か。

(答)

- ・ 計画書における賃金改善計画、配置等要件に変更が生じた場合は、必要な届出を行うこととなる。



<http://www.shafuku-heros.com>

※禁無断複写転用

令和元年度
都道府県経営協セミナー（前期）
Ver.3

令和元年 8 月 19 日～

社会福祉法人全国社会福祉協議会
全国社会福祉法人経営者協議会

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル
TEL 03-3581-7819 FAX 03-3581-7928
URL <https://www.keieikyo.com/>
社会福祉法人全国社会福祉協議会 法人振興部内
