東京都社会保険労務士会

東京都福祉・介護職員処遇改善加算取得促進事業

【令和５年版】障害福祉サービス等事業所向け解説動画

その⑥ 特定処遇改善加算に取り組もう

特定社会保険労務士　小宮山　伸

福祉・介護職員等特定処遇改善加算の概略①

<table>
<tr><td>趣旨</td><td colspan="2">経験・技能のある障害福祉人材（福祉・介護職員とは異なる。後述）に重点を置き、処遇改善加算に加えて更なる賃金改善を行うための障害福祉サービス等報酬の加算として、2019年の消費税引上げ時に新設されました。加算率が高い順に特定加算Ⅰ・Ⅱの2区分があります。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">算定要件</td><td>特定加算Ⅰ・Ⅱの両区分で必要</td><td>・処遇改善加算要件
処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかの届出を行っていること。
・職場環境等要件
届出に係る計画の期間中に別紙１表５に掲げる処遇改善（賃金改善を除く。）の取組を複数実施し、その内容を全ての職員に周知していること。ただし、別紙１表５の「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性の向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの醸成」の６つの区分から３つの区分を選択し、それぞれで１つ以上の取組を行うこと。なお、処遇改善加算と特定加算において、異なる取組を行うことまでを求めるものではないこと。
・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、原則、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、令和４年４月から情報公表システムにおいて令和３年度報酬改定に伴う変更が反映されることとなるが、当該要件については、令和３年度及び令和４年度においては算定要件とはしないこととする。</td></tr>
<tr><td>特定加算Ⅰのみ必要</td><td>・配置等要件（特定加算（Ⅰ）の場合のみ）
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、行動援護にあっては特定事業所加算）の届出を行っていること。</td></tr>
</table>

福祉・介護職員等特定処遇改善加算の概略②

処遇改善加算と異なり、福祉・介護職員以外の賃金改善が可能

賃金改善

次のA・B・Cのグループ分けをしたうえで特定加算による賃金改善を行います。

A　経験・技能のある障害福祉人材

以下のいずれかに該当し、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。

・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

Aグループの賃金改善は、該当者がいる限り必須です。

A・B・Cのグループ間の平均賃金改善額は、**A・B間は「A＞B」、BとCの比率は「１：0.5以下」**（注）としなければなりません。

（注）Cの**平均賃金額**がBの**平均賃金額**を上回らない場合は、両グループの平均賃金改善額が等しくなる（１：１）までの改善が可能。

特定加算の区分と算定要件

算定要件の内容と特定加算の区分

(注)　区分Ⅰ・Ⅱのそれぞれで満たす必要のある要件「○」、満たさない要件「×」

算定要件	算定要件の内容	(注)	
		Ⅰ	Ⅱ
処遇改善加算要件	処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのうちのどれかを算定していること。	○	○
職場環境等要件	処遇改善加算と同じものだが、処遇改善加算では、どれか一つでよかったのに対し、特定加算では「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性の向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの醸成」の６つの区分から３つの区分を選択し、それぞれで１つ以上の取組を行うことが必要	○	○
見える化要件	特定加算の取り組みをホームページ等に掲載し、公表していること。障害福祉サービス等情報公表システムに掲載することで足りる。	○	○
配置等要件	福祉専門職員配置等加算（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護にあっては特定事業所加算）を算定していること。 ※ 重度障害者等包括支援、施設入所支援、短期入所、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ない。	○	×

配置等要件がない重度障害者等包括支援、施設入所支援、短期入所、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援については、特定加算Ⅰ・Ⅱの区分はなく、配置等要件以外の算定要件（処遇改善加算要件、職場環境等要件、見える化要件）を満たせば、区分なしの特定加算を受けられます。

特定加算の主役「経験・技能のある障害福祉人材」

経験・技能のある障害福祉人材は誰が該当するか？

特定加算による賃金改善の主役となる経験・技能のある障害福祉人材の定義を国は次のように示しています。

「障害福祉人材」は、処遇改善加算による賃金改善の対象である福祉・介護職員とは範囲が異なる点に注意！

経験・技能のある障害福祉人材

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

「★」印の職種は、福祉・介護職員処遇改善による賃金改善の対象となる福祉・介護職員には含まれない。なお、訪問系事業所のサービス提供責任者は、「ホームヘルパーに含む扱い」として、処遇改善加算の対象になると解される。

厚生労働省「福祉・介護職員処遇改善加算等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」より

特定加算による賃金改善の単位

賃金改善を法人全体で行うか、事業所ごとに行うか

　特定加算による賃金改善は、事業所ごとに行うのが本来の考え方ですが、法人全体で作成した計画書を届け出れば、法人全体（複数事業所を一括）で行うこともできます。

　特定加算による賃金改善は、A（経験・技能のある障害福祉人材）、B（他の障害福祉人材）、C（その他の職種）のグループ分けをしたうえで行いますが、A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８万円または年額（年収）440万円以上の賃金改善を行う必要があります。

　この　Aグループに対して月額平均8万円または年額440万円以上の賃金改善を行う人数は、特定加算による賃金改善を法人全体で行うか、事業所ごとに行うかにより、次のように異なります。

賃金改善の単位	Aグループに月額8万円また年額440万円以上の賃金改善を行う人数
単一事業所	その事業所で1人以上
法人全体（複数事業所を一括）	A・B・Cのグループ分けを法人全体で行い、そのAのうち一括する事業所の数以上の人数
	（例）「ア」「イ」「ウ」の三つの事業所を一括する場合、「ア」～「ウ」の各事業所で1人以上ではなく、どの事業所でもよいので3人以上という意味（「ア」だけで3人でもよい）

賃金改善方法（特定加算の配分）の決定

特定加算による賃金改善（配分）のステップ

特定加算による賃金改善（配分）は、次のステップで行います。

ステップ1	① 職員（法人全体ならその法人全員、事業所単位ならその事業所の職員）をA・B・Cのグループに分ける。 ② 配分するグループを決定（Aを必須としたうえで、BやCに配分するかを決める）
ステップ2	ステップ1でAグループとした職員のうち、賃金改善の単位（法人全体か単一事業所ごとか）に応じた人数について「月額平均8万円または年額440万円以上」をどのように行うかを決める。
ステップ3	ステップ1で配分対象としたグループに対し、ステップ2のAに対する配分をふまえたうえで、A・B・Cのグループ間の平均賃金改善額が、A・B間は「A＞B」、BとCの比率は「１：0.5以下」（原則）となるように賃金改善を行う。

次のスライドから、上記のステップですることを順にみていきます。

ステップ1　賃金改善を行う範囲を決める

厚生労働省「福祉・介護職員等特定処遇改善加算の概要及び計画書のポイント等について」を一部加工

賃上げを行う職員の範囲を決める

1．経験・技能のある障害福祉人材を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある障害福祉人材」、「B：他の障害福祉人材」、「C：その他の職種」に分ける。
2．どの職員範囲で配分するか決める。

- 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。（全ての職員をA、B、Cに分ける）
- 介護福祉士等の要件：福祉・介護職員のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士又は保育士のいずれかの資格を保有する者、心理指導担当職員（公認心理師含む）、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

いずれの範囲も選択可能

A　経験・技能のある障害福祉人材

（定義する際のルール）

・勤続10年以上の職員を基本
・介護福祉士等に該当すること
・勤続年数は、他の法人や医療機関等での経験等も通算可能
・事業所の能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数がなくても業務や技能等を勘案し対象とできる

B　他の障害福祉人材

（定義する際のルール）

・「A：経験・技能のある障害福祉人材」に該当しない障害福祉人材

※　A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

（定義する際のルール）

・障害福祉人材以外の職員

- 労使でよく話し合い、設定することが重要。
- Aは、介護福祉士等に該当する者がいない場合や、比較的新しい事業所で研修・実務経験の蓄積等に一定期間を有するなど、職員間における経験・技能に明らかな差がない場合にまで、設定を求めるものではない。（設定しない場合は、処遇改善計画書及び実績報告書に具体的な理由を記載する。）
- Aでは介護福祉士等に該当することを求めるが、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。

※　上記のうち、特に職種により分類している部分について、職員分類の変更特例の適用を行わずに、分類ルールに沿わない職員分類で届出を行っている不適切な事例が散見されるため注意が必要。

ステップ2　Aの賃金改善を決める

厚生労働省「福祉・介護職員等特定処遇改善加算の概要及び計画書のポイント等について」を一部加工

賃上げ額と方法を決める

「A：経験・技能のある障害福祉人材」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
- 現行の福祉・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。

年収440万円には、処遇改善加算、ベースアップ等支援加算の見込額を含む。

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、要件を満たすものとして差し支えない。
- 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

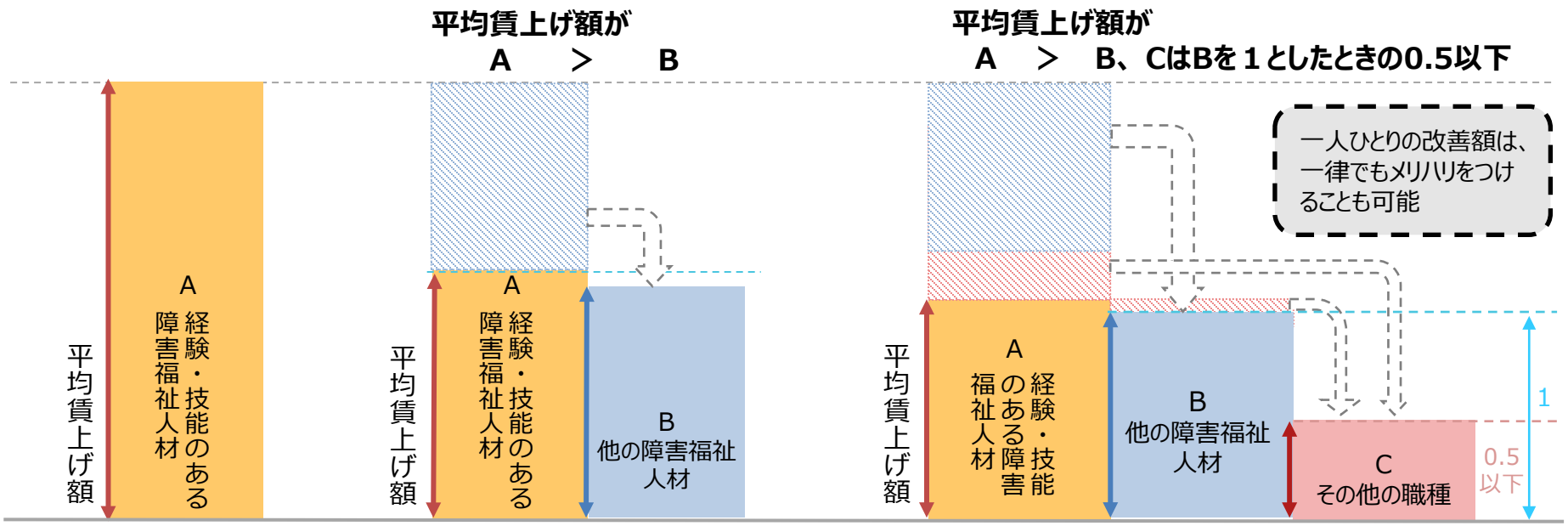
- 以下の場合などは、月額８万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増の条件を満たさなくてもよい。
  - ▶ 小規模事業所で加算額全体が少額である場合
  - ▶ 職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合
  - ▶ ８万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層、役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに、一定期間を要する場合

ステップ3　各グループの賃金改善を決める

厚生労働省「福祉・介護職員等特定処遇改善加算の概要及び計画書のポイント等について」を一部加工

賃上げ額と方法を決める

グループ（A、B、C）の平均賃上げ額について、**「Aは、Bより高く」、「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、労使でよく話し合い、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（平均額計算の分母）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

特定加算による賃金改善を行う際の注意点①

経験・技能のある障害福祉人材の賃金改善

経験・技能のある障害福祉人材に対する「月額平均8万円または年額440万円以上の賃金改善」は、次の意味で捉えてください。

月額平均8万円以上	月額の賃金が8万円以上ではなく、賞与等による賃金改善分も含めた年間（賃金改善実施期間）の賃金改善額を12等分した金額が8万円以上の意味
	この月額平均8万円以上には、特定加算による法定福利費等の増加分も含めて判断する。
年額440万円以上	処遇改善加算、ベースアップ等加算による賃金改善も含めた金額
	障害福祉人材に該当する職種と事務職など他職種を兼務する場合、勤務時間の全てでなく部分的であっても、障害福祉業務を行っている場合は、障害福祉人材として「経験・技能のある障害福祉人材」に区分できる。 また、その場合の年収は兼務割合などで按分することなく、実際に受けている金額で440万円以上かどうかを判断してよい。
	特定加算による賃金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、すでに440万円以上の者がいるときは、その人数分「年額440万円以上」の条件を満たす。
	「440万円以上」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。

特定加算による賃金改善を行う際の注意点②

処遇改善加算と同じことが求められる

処遇改善加算のキャリアパス要件と異なり、特定加算の算定要件として、「就業規則等による周知」は明記されていません。

しかし、「障害福祉サービス等処遇改善計画書」では、特定加算についても、次のように賃金改善ルールを「就業規則、給与規程」等に定めることが求められています。特定加算も賃金として支払う以上は、規定に定めることは当然です。

処遇改善加算と同様に、労働法規の遵守も当然に必要となります。

・ 以下の点を確認し、満たしている項目に全てチェック（✔）すること。

確認項目	証明する資料の例
□ 加算相当額を適切に配分するための賃金改善ルールを定めました。	就業規則、給与規程
□ 処遇改善加算等として給付される額は、職員の賃金改善のために全額支出します。	給与明細
□ 加算対象となる職員の勤務体制及び資格要件を確認しました。	勤務体制表、介護福祉士登録証
□ キャリアパス要件Ⅱの資質向上の目標及び具体的な計画を定めました。 **（※処遇改善加算Ⅰ又はⅡを取得する事業所がある場合のみ）**	資質向上のための計画
□ 労働基準法、労働災害補償保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていません。	―
□ 労働保険料の納付が適正に行われています。	労働保険関係成立届、確定保険料申告書
□ 本計画書の内容を雇用する全ての職員に対して周知しました。	会議録、周知文書

※ 各証明資料は、指定権者からの求めがあった場合には、速やかに提出すること。

※ 本表への虚偽記載の他、処遇改善加算、特定加算及びベースアップ等加算の請求に関して不正があった場合は、介護給付費等の返還や事業所の指定取消となる場合がある。

処遇改善加算・特定加算・ベースアップ等加算の加算率（令和5年）

サービス区分	福祉・介護職員処遇改善加算			福祉・介護職員等特定処遇改善加算		福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算
	キャリアパス要件等の適合状況に応じた加算率			配置等要件に応じた加算率		
	福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）に該当（ア）	福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）に該当（イ）	福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）に該当（ウ）	福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）に該当	福祉・介護職員等特定処遇改善加算に該当（Ⅱ）	
居宅介護	27.4%	20.0%	11.1%	7.0%	5.5%	4.5%
重度訪問介護	20.0%	14.6%	8.1%	7.0%	5.5%	4.5%
同行援護	27.4%	20.0%	11.1%	7.0%	5.5%	4.5%
行動援護	23.9%	17.5%	9.7%	7.0%	5.5%	4.5%
重度障害者等包括支援	8.9%	6.5%	3.6%	6.1%		4.5%
生活介護	4.4%	3.2%	1.8%	1.4%	1.3%	1.1%
施設入所支援	8.6%	6.3%	3.5%	2.1%		2.8%
短期入所	8.6%	6.3%	3.5%	2.1%		2.8%
療養介護	6.4%	4.7%	2.6%	2.1%	1.9%	2.8%
自立訓練（機能訓練）	6.7%	4.9%	2.7%	4.0%	3.6%	1.8%
自立訓練（生活訓練）	6.7%	4.9%	2.7%	4.0%	3.6%	1.8%
就労移行支援	6.4%	4.7%	2.6%	1.7%	1.5%	1.3%
就労継続支援Ａ型	5.7%	4.1%	2.3%	1.7%	1.5%	1.3%
就労継続支援Ｂ型	5.4%	4.0%	2.2%	1.7%	1.5%	1.3%
共同生活援助（介護サービス包括型 ）	8.6%	6.3%	3.5%	1.9%	1.6%	2.6%
共同生活援助（日中サービス支援型）	8.6%	6.3%	3.5%	1.9%	1.6%	2.6%
共同生活援助（外部サービス利用型）	15.0%	11.0%	6.1%	1.9%	1.6%	2.6%
児童発達支援	8.1%	5.9%	3.3%	1.3%	1.0%	2.0%
医療型児童発達支援	12.6%	9.2%	5.1%	1.3%	1.0%	2.0%
放課後等デイサービス	8.4%	6.1%	3.4%	1.3%	1.0%	2.0%
居宅訪問型児童発達支援	8.1%	5.9%	3.3%	1.1%		2.0%
保育所等訪問支援	8.1%	5.9%	3.3%	1.1%		2.0%
福祉型障害児入所施設	9.9%	7.2%	4.0%	4.3%	3.9%	3.8%
医療型障害児入所施設	7.9%	5.8%	3.2%	4.3%	3.9%	3.8%
障害者支援施設が行う生活介護	6.1%	4.4%	2.5%	1.7%		1.1%
障害者支援施設が行う自立訓練（機能訓練）	6.8%	5.0%	2.8%	2.6%		1.8%
障害者支援施設が行う自立訓練（生活訓練）	6.8%	5.0%	2.8%	2.6%		1.8%
障害者支援施設が行う就労移行支援	6.7%	4.9%	2.7%	1.8%		1.3%
障害者支援施設が行う就労継続支援Ａ型	6.5%	4.7%	2.6%	1.8%		1.3%
障害者支援施設が行う就労継続支援Ｂ型	6.4%	4.7%	2.6%	1.8%		1.3%

配置等要件がない重度障害者等包括支援、施設入所支援、短期入所、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援については、特定加算Ⅰ・Ⅱの区分はなく、「（区分なしに含む）」として特定加算Ⅰと同じ加算率が適用される。

※１ 福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算における、障害者支援施設が行う日中活動系サービスは、各サービスとは別の加算率を適用する。

※２ 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算における、障害者支援施設が行う日中活動系サービスは、各サービスと同じ加算率を適用する。

厚生労働省「福祉・介護職員処遇改善加算等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」より

処遇改善加算・特定加算・ベースアップ等加算の取得状況

年度	平成30年度		令和元年度		令和２年度		令和３年度		令和４年度	
サービス提供月	４月	10月	４月	10月	４月	10月	４月	10月	４月	10月
福祉・介護職員処遇改善加算	79.2%	79.8%	81.1%	81.8%	82.8%	83.1%	84.0%	84.4%	85.3%	**86.0%**
福祉・介護職員等特定処遇改善加算（※１）	―	―	―	40.4%（33.1%）	54.9%（45.5%）	56.4%（46.9%）	60.3%（50.7%）	60.7%（51.3%）	62.9%（53.6%）	**63.6%**（54.7%）
福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算（※１）	―	―	―	―	―	―	―	―	―	**63.5%**（54.6%）（※２）

（出典）国民健康保険連合会において障害福祉サービス費等の報酬の支払いが行われた実績データにより算出した事業所割合。

※１ 処遇改善加算の取得が要件のため、処遇改善加算を取得している事業所数に占める割合を記載（対象サービスの全請求事業所数に占める割合を括弧書き）。

※２ 令和５年１月時点の取得割合は**75.4%**（65.0%）となっている。

※３ 福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金（令和４年２月～９月）については、交付対象に該当する事業所に対する交付割合は78.1%

（福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金の交付事業所数（各都道府県国民健康保険連合会「交付額一覧」に基づき障害福祉課で集計）を、令和４年２月サービス提供分の処遇改善加算（I～III）の請求事業所数（国民健康保険連合会の集計表より障害福祉課で集計）で除した割合。）
なお、福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金の交付事業所数を、令和４年２月サービス提供分の障害福祉サービス等報酬の請求事業所数（国民健康保険連合会の集計表より障害福祉課で特別集計）で除した割合は、65.8%。

処遇改善加算 ： 令和4年度は、86%の事業所が処遇改善加算を受けている。
特定加算 ： 令和4年度は、処遇改善加算を取得している事業所の63%超が受けている。
ベースアップ等加算 ： 令和5年1月には処遇改善加算を取得している事業所の75%超に達した。

厚生労働省「福祉・介護職員の処遇改善に関する加算等の取得状況」より

電話による無料相談

訪問によるアドバイスお申込み

無料相談

処遇改善加算等を取得していない、または上位の加算を目指したいとお考えの

東京都内の障害福祉サービス等事業所様へ

東京都社会保険労務士会では、東京都より委託を受け、以下の取得、変更についての「無料電話相談窓口」を開設いたします。また、訪問により直接アドバイスをいたします。

- 福祉・介護職員処遇改善加算の新規取得
- 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の新規取得
- 処遇改善加算等の上位区分への変更
- 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の新規取得

本事業のお問い合わせは都内の障害福祉サービス等事業所様が対象です。
他県の事業所様やコンサルタント等のお問い合わせにはお答えいたしかねます。

毎週 月・水・金曜日（祝日を除く）に開催！

※詳しくは東京都社会保険労務士会のホームページでご確認ください

フリーダイヤル

0120−179−117

受付時間／午前9:30～午後4:30

訪問でのアドバイスをご希望の場合、まずは、お電話にてご予約ください。
追って、**福祉・介護職員処遇改善コンサルタント**からご連絡いたします。

https://www.tokyosr.jp/fukushikaigo_syoguukaizenkasan/