### 『就労移行支援・就労継続支援(A型・B型)事業所 運営・管理ハンドブック』 (令和元年5月20日初版)改正情報

本書の内容に法改正による変更がありました。下記についてご確認いただけますようお願い申し上げます。

- ・44ページ、②研修受講要件……改正のため差し替えてください。初版2刷(令和元年7月10日発行) 以降の版をお持ちの方は、下記の内容が反映されております。
- ・特定処遇改善加算について……改正による追加情報です。追加の初版3刷(令和2年3月10日発行) の版をお持ちの方は、追加の内容の補遺を本書に挟み込んでおります。

#### ●44ページ、②研修受講要件

サービス管理責任者となるためには、上記実務経験だけではなく、都道府県の開催する研修(サービス管理責任者等研修)を受講している必要があります。研修は「サービス管理責任者等研修」と「相談支援従事者養成研修(講義部分)」の2種類を受講する必要があり、「サービス管理責任者等研修」は「基礎研修」と「実践研修」に分かれています(実践研修については令和4年3月31日まで経過措置あり)。さらに、最初に研修を受けたらそれで終わりではなく、5年ごとに「更新研修」を受講しなければなりません。

サービス管理責任者研修は、以前までは分野によって種類が分かれていました(例えば、就労系サービスであれば「就労分野」の研修を受講しなければいけませんでした)が、平成31年度の改正によってサービス管理責任者研修の分野が統一され、今では「サービス管理責任者等研修」を受講すればどの分野におけるサービス管理責任者にもなることができるようになりました。

なお、サービス管理責任者等研修は人気かつまだまだ開催回数が少ない(年3~4回程度)ため、受けたくても受けられない方が非常に多く存在しています。そのため、サービス管理責任者が就任後、「やむを得ない事由(予期せぬ急病による退職など)」によってサービス管理責任者が交代した場合には経過措置が設けられており、実務経験要件さえ満たしていれば就任後1年までの間に研修を受講すればよいとされています。

サービス管理責任者は、代替困難な人材です。事業所の経営者自身がこのサービス管理責任者の資格 要件を満たしていれば安心ですが、そうでない場合は職場環境の改善や業務負担の軽減などでサービス 管理責任者のモチベーションを高め、かつ職員の離職を防ぐことでサービス管理責任者になれるだけの 実務経験を満たす人材となるよう(いわゆる「生え抜き」のサービス管理責任者候補者が生まれるよう) に基盤を整備していく必要があります。

#### ●特定処遇改善加算について

令和元年10月から施行されることとなった「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」を取得するための 具体的な手続きや算定における注意点を解説していきます。

#### (1)特定処遇改善加算とは

特定処遇改善加算とは、正式名称を「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」といいます。現行の処遇 改善加算(以下「現行加算」といいます)が直接処遇職員、つまり現場の職員を対象としているのに対 し、特定処遇改善加算は勤続10年以上の介護福祉士など、事業所における「中核人材」の賃金改善を目 的としているのが特徴です。

現行加算とは、別枠で取得でき(ただし、既存の処遇改善加算(I)から(Ⅲ)のいずれかを算定し ている必要があります)、さらに現行加算とは異なって「サービス管理責任者」や「児童発達支援管理 責任者」、「事務員」、「調理員」などにも分配が可能なのが最大の特徴です。サービス管理責任者や中核 となる人材の待遇を改善したい事業所などにおいては、積極的に算定しておくべき加算であるといえま す。

#### ●参考:特定処遇改善加算の加算率

福祉・介護職員等の処遇改善加算に係る加算率について(令和元年10月~)

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	1 1	加算I	加算 II	加算III	加算IV	加算V	
居宅介護※	7.4%	5.8%	1 [	30.2%	220%	122%	加算 (II)に より算出した。 単位 × Q. 9		
重度訪問介護※	4.5%	3.6%	1	<u>19.1%</u>	<u>13.9%</u>	<u>7.7%</u>			
司行援護※	14.8%	11.5%	1	<u>30.2%</u>	<u>22.0%</u>	<u>122%</u>			
行動援護※	6.9%	5.7%	1	<u>25.0%</u>	<u>182%</u>	<u>10.1%</u>			
寮養介護	25%	23%	1	3.5%	25%	1.4%			
生活介護	1.4%	1.3%	1	4.2%	31%	1.7%			
自立訓練 機能訓練)	5.0%	4.5%	1	5.7%	4.1%	23%			
自立訓練 生活訓練)	3.9%	3.4%	1	5.7%	4.1%	23%			
就労移行支援	20%	1.7%	1	67%	4.9%	27%			
就労継続支援 A型	0.4%	0.4%	1	5.4%	4.0%	22%			
就労継続支援 B型	20%	1.7%	1	5.2%	3.8%	21%			
共同生活援助 指定共同生活援助)	1.8%	1.5%	1	7.4%	5.4%	3.0%			
共同生活援助 日中サービス支援型)	1.8%	1.5%	1	7.4%	5.4%	3.0%			
共同生活援助 外部サービス利用型)	20%	1.6%	1	17.0%	124%	6.9%			
<b>児童発達支援</b>	25%	22%	1	7.6%	5.6%	3.1%			
医療型児童発達支援	9.2%	8.2%	1	14.6%	10.6%	5.9%			
放課後等デイサービス	0.7%	0.5%	1	81%	5.9%	3.3%	7		
福祉型障害児入所施設	5.5%	5.0%	1	6.2%	4.5%	25%	1		
医療型障害児入所施設	3.0%	27%		35%	25%	1.4%	<u> </u>		
サービス区分 特定処遇改善加算が 1段階のサービス)	新	新加算		加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算III	加算IV	加算V	
重度障害者等包括支援	1	1.5%		25% 1.8% 1.0% 加質(	加質(川)に	に 加算 (川) (			
施設入所支援	1	1.9%		6.9%	5.0%	28%	より算出した		
居宅訪問型児童発達支援	5	5.1%		7.9%	5.8%	3.2%	単位		
保育所等訪問支援	5	5.1%		7.9%	5.8%	3.2%	× 0. 9		

注1) ※存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。また、現行の処遇改善加算は見直し後の加算率である。 注2) 対象総続支援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) 対勢定着支援、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、を着)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。

#### (2) 特定処遇改善加算算定の手順と配分ルール

ここからは、実際に特定処遇改善加算を算定する際の手順と配分ルールについて解説していきます。

#### ①特定処遇改善加算の区分の決定

特定処遇改善加算を算定する場合、まずは加算算定のための要件を確認する必要があります。 特定処遇改善加算の要件は下記(I)から(IV)の4つです。

#### (I)配置等要件

「福祉専門職員配置等加算」の算定によって満たすことができます(福祉専門職員配置等加算については後述)。

#### (Ⅱ) 現行加算要件

現行の処遇改善加算の(I)から(II)のいずれかを算定していれば満たすことができます。 ただし、処遇改善加算(IV)(V)では満たすことができませんので気をつけましょう。

#### (Ⅲ) 職場環境等要件

実施した処遇改善の内容と処遇改善に要した費用を職員に周知することで満たすことができます(詳細は後述)。

#### (Ⅳ) 見える化要件

令和2年度から実施予定ですが、特定処遇改善で提出した案に基づく取組みをホームページ に掲載するなどして公表すると満たすことができます。

### 加算の種類と要件

#### (1)配置等要件

福祉専門職員配置等加算を 算定していること

### (Ⅲ)職場環境等要件

実施した処遇改善の内容および 処遇改善に要した費用について、 すべて職員に周知していること (賃金改善に関するものをのぞく)

#### (Ⅱ)現行加算要件

現行の処遇改善加算 (I)~(III)のいずれかを 算定していること

### (IV)見える可要件

特定案に基づき取り組みについて、 ホームページへの掲載などにより 公表していること

※令和2年度~

次に、区分ごとの要件の違いを見てみましょう。特定処遇改善加算(I)を算定するには、要件 (I) から (IV) すべてを満たす必要があります。一方で、特定処遇改善加算 (II) の場合は、要件 (II) から (IV) が求められ、(I) は含まれません。つまり、「福祉専門職員配置等加算」を算定しているかどうかで加算の種類が分かれるのです。

### 加算の種類と要件

### (I)配置等要件

福祉専門職員配置等加算を 算定していること

#### (Ⅱ)現行加算要件

現行の処遇改善加算 (I)~(III)のいずれかを 算定していること

### (Ⅲ)職場環境等要件

実施した処遇改善の内容および 処遇改善に要した費用について、 すべて職員に周知していること (賃金改善に関するものをのぞく)

### (IV)見える可要件

特定案に基づき取り組みについて、 ホームページへの掲載などにより 公表していること

※令和2年度~

特定処遇改善加算(I)

(II)~(IV) すべてを満たす 特定処遇改善 加算(II) (II)~(IV) を満たす

配置等要件を満たすために必要な「福祉専門職員配置等加算」の概要は下記の図のとおりです。福祉専門職員配置等加算には I からIII の 3 区分ありますが、どれを算定しても配置等要件を満たすことは可能です。

### |配置等要件(福祉職員配置等加算)とは

### 福祉専門職員配置等加算I(15 単位)

常勤の職業指導員・生活支援員・就労支援員の中に、社会福祉士・介護福祉士・ 精神保健福祉士・公認心理士・作業療法士のいずれかの資格を持つ人が 35%以上いる事業所が算定できる

### 福祉専門職員配置等加算II(10 単位)

常勤の職業指導員・生活支援員・就労支援員の中に、社会福祉士・介護福祉士・ 精神保健福祉士・公認心理士・作業療法士のいずれかの資格を持つ人が 25%以上いる事業所が算定できる

### 福祉専門職員配置等加算Ⅲ(6単位)

以下のいずれかの場合に算定できる

- ✓ 生活支援員・職業指導員・就労支援員のうち 75%以上が常勤職員
- ✓ 生活支援員・職業指導員・就労支援員のうち30%以上が勤続3年以上の常勤職員

次に、「職場環境等要件」について少し詳しく見てみましょう。厚生労働省の掲げる職場環境等要件は表のとおり 「資質の向上」「職場環境・処遇の改善」「その他」の3つの分野に分けられています。特定処遇改善加算における職場環境等要件を満たすには、処遇改善加算とは異なり、「各分野それぞれ」の中から「1つずつ」以上を実施する必要があります。

※ただし、現行の処遇改善加算の取組みと重複しても問題ありません。

# 職場環境等要件

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)制度などの導入 ・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・こころの健康などの健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペースなどの整備 ・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 ・・性様の母素・生活が保早となる意による地域を経たスタの・暑としてのますが、ション・ロー

※厚生労働省「福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別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」をもとに作成

各分野の項目のうちいずれか1つ以上を実施(現行加算と重複しても可)

#### ②特定処遇改善加算の配分ルールについて

次に、配分のポイントを確認しましょう。特定処遇改善加算の配分には一定の手順があります。まず最初に、事業所の職員を「A人材」「B人材」「C人材」の3つのグループに分けます。

A人材は、経験・技能のある福祉・介護職員です。 例えば勤続10年以上、またはそれと同等のスキルを持つ人材などがA人材に該当します。 B人材はA人材に該当しない福祉・介護職員です。C人材は障害福祉以外の職員、例えば事務員や調理員などが該当します。

ABCの人材グループに分けたら、次はそれぞれのグループに分配する金額を設定します。このときの

注意点は次の2つです。

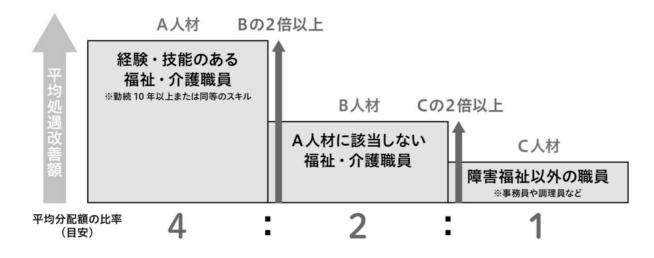
1つめは、平均分配額の比率です。 A人材の平均分配額はB人材の2倍以上、B人材の平均分配額はC人材の2倍以上にする必要があります。 つまり、平均分配額の比率の目安はA:B:C=4:2:1となります。

2つめは、A人材の賃金改善額です。 A人材のうち1人以上が月額平均8万円以上の賃金改善、または年額440万円を超える賃金水準への改善が行われる必要があります。

## **■順1** 事業所の人材をA、B、Cの3つのグループに分ける

### **『順2』 それぞれのグループに分配する金額を設定する**

- ① A人材の平均分配額はB人材の2倍以上、BはCの2倍以上にする
- ② A人材のうち1人以上が月額平均8万円以上の賃金改善、 または年額440万円を超える賃金水準への改善



配分にあたっては、人材をABCの3つのグループに分けるのが原則ですが、必ずしも3つに分けなければならないというわけではありません。

・A人材がいない場合

例えば、新設のため経験・技能のある福祉・介護職員がいない事業所や月額8万円以上の賃金改善または年額440万円水準への賃金改善が難しい事業所などは、A人材を設定せずB・C人材のみの設定も可能です。

・福祉・介護職員がすべてA人材に該当する場合 A人材とC人材のみを設定することも可能です。

さらに、福祉・介護職員だけに加算を分配したい場合はA人材とB人材だけを設定すること、 経験・技能のある福祉・介護職員にだけ配分したい場合はA人材だけを設定することもそれぞれ可能です。

### 配分のポイント

- ✓ A人材がいない場合 (新規の事業所など)⇒ BとCを設定

前述のとおり、特定処遇改善加算は施行されてまだ間もない加算ですが、現行の処遇改善加算では対象とならなかった「サービス管理責任者」や「調理員」など、事業所で重要な職務に就く職員の賃金改善を図ることができるという点で、非常に画期的な加算となっています。

加算率はまだまだ低く設定されており、また、配分ルール等も複雑なものとなっていますが、ぜひ有 効活用をし中核人材の賃金改善を図っていきましょう。

以上