

改訂版 はじめに

障害者・障害児（「障害」を「障がい」または「しょうがい」と表記することもあります）が自立した日常生活・社会生活を営むことができるようにするため、障害福祉サービスをはじめとした支援が規定された法律である「障害者自立支援法」が平成18年に施行されてから、はや13年が経過しました。

平成24年には障害児のためのサービスや支援が「児童福祉法」に移行されることになり、平成25年には障害者自立支援法が障害者への支援をより総合的なものとするを目的に「障害者総合支援法（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）」へと名称を変え、さらには「障害者差別解消法（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律）」「障害者優先調達推進法（国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律）」といった新法が成立するなど、この10年余りで色々な制度の変化がありました。

このような変化のなかで都度対応を迫られてきたのはサービスを受受する障害者・障害児はもちろんですが、そのサービスを行う事業所（障害福祉サービス事業所）も同様です。旧法（身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律、児童福祉法その他障害者及び障害児の福祉に関する法律）の時代からあった作業所や授産施設は、すでにほぼすべてが障害者総合支援法や児童福祉法内のサービスとして移行し、運営されています。しかし、行政からの委託ではなく指定事業所としての運営が可能となったことで事業所は民間企業の参入により増加し、またサービスや作業内容も多様なものになったことに伴って競争も激しくなっています。近年では事業所の支援の質が問われるような事件も多発し、それに伴って行政も指導やチェック体制を強めています。

その一方で、障害福祉サービス事業所で勤務する職員の賃金改善も大きな課題となっています。平成22年頃から、障害福祉サービス事業所で働く職員の賃金と他業種における賃金の格差が問題視されるようになってきました。

福祉・介護職員の賃金改善をせよという世論が高まるなか、厚生労働省は「他の業種との賃金格差をさらに縮め、障害福祉サービスが確固とした雇用の場としてさらに成長していけるよう、福祉・介護職員の処遇改善に取り組む事業者へ資金の交付を行う」という名目で、従来の障害福祉サービスの報酬とは別枠で、福祉・介護職員の賃金改善の原資となる助成金を創設しました。これを「福祉・介護人材の処遇改善助成金事業」といい、現在における「福祉・介護職員処遇改善加算」の始まりとなっています。

その後「福祉・介護人材の処遇改善助成金事業」は「福祉・介護職員処遇改善加算」として加算に組み込まれることとなり、改正に改正を重ねて現在の形となりました。そして、令和元年には「福祉・介護職員特定処遇改善加算」として、既存の処遇改善加算とは別枠の新たな処遇改善加算が創設されることとなりました。さらには、令和4年10月から処遇改善の新たな枠組みとして「ベースアップ等支援加算」が導入されています。

しかし、処遇改善加算は度重なる改正で、現在ではその要件や算定のための手続きが煩雑を極めています。上位の処遇改善加算を算定するためには、「職員・職責制度」や「賃金制度」、「昇給制度」を整備する必要がありますし、特定処遇改善加算においては「事業所における人材の区分け」と「配分ルール」を明確に定めなければなりません。これから処遇改善加算を算定しようとしている事業所や新設の事業所などにおいては、専門家の助言等がなければ、おいそれと手を出しづらい状況にあるのが現状です。

本書では、処遇改善加算の歴史から始まり、処遇改善加算の届出書類の具体的な作成方法、要件の説明、注意点、算定にあたってのよく

あるご質問への回答などを解説しています。著者がこれまで障害福祉関連の法律を追い、そして障害福祉サービス事業所を支援してきた過程で得た処遇改善加算に関する情報、ノウハウを余すことなく公開しており、巻末にも上記解説の補足資料としていくつかのツール（能力主義の人事制度のつくり方、職能資格制度規程、人事考課表）を掲載しています。

また、今回の改訂版では、令和3年4月に施行された処遇改善加算および特定処遇改善加算の改正内容を反映するとともに、令和4年10月より新たに導入された「ベースアップ等支援加算」についての章も設けています。

なお、就労移行支援・就労継続支援A型・B型事業所の皆様におかれましては、別に刊行しております『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』（日本法令）も併せて一読いただければと思います。

本書が新設の事業所の皆様やこれから処遇改善加算を算定しようとしている事業所の皆様、そして上位の処遇改善加算や特定処遇改善加算を算定しようとしている事業所の皆様の一助となれば幸いです。

令和4年11月

社会保険労務士・行政書士 高橋 悠

目次



第1章 処遇改善加算の制度について

- 1. 処遇改善加算とは？ 8
- 2. 処遇改善加算の歴史 9

第2章 処遇改善加算の概要と算定要件

- 1. 処遇改善加算の概要 12
- 2. 処遇改善加算の算定要件 14
 - (1) 共通の必要要件 17
 - (2) キャリアパス要件 18
 - (3) 職場環境等要件 24
- 3. 処遇改善加算の配分にあたっての注意点 26
 - (1) 処遇改善加算として支給された加算額を「超える」賃金改善を実施すること 27
 - (2) 対象職種となっている者に対して支給すること 28
 - (3) 均等に配分する必要はないということ 29
- 4. 処遇改善加算に関する Q & A 29

第3章 特定処遇改善加算の概要と算定要件

- 1. 特定処遇改善加算の概要 66
- 2. 特定処遇改善加算の算定要件と配分ルール 68

(1) 特定処遇改善加算の区分（Ⅰ・Ⅱ）	68
(2) 特定処遇改善加算の要件と区分の決定	68
(3) 特定処遇改善加算の配分ルール	73
3. 特定処遇改善加算に関する Q & A	75

第4章 ベースアップ等支援加算の概要と算定要件

1. ベースアップ等支援加算の概要	98
2. ベースアップ等支援加算の加算算定対象サービスと加算率	100
3. ベースアップ等支援加算の算定要件と配分ルール	102
(1) ベースアップ等支援加算の算定要件	102
(2) ベースアップ等支援加算の配分ルール	102
4. ベースアップ等支援加算の算定方法および実績報告	104
5. ベースアップ等支援加算に関する Q&A	104
6. その他ベースアップ等支援加算についてのよくあるご質問	117

第5章 処遇改善加算、特定処遇改善加算およびベースアップ等支援加算の手続き

1. 書類の提出スケジュールと手続きのポイント	120
(1) 計画書の提出（障害福祉サービス等処遇改善計画書）	121
(2) 実績報告書の提出（障害福祉サービス等処遇改善実績報告書）	122
(3) 計画書・実績報告書の記載例	122
(4) 計画書・実績報告書作成のポイント	123
2. 処遇改善加算・特定処遇改善加算・ベースアップ等支援加算に関する通達の内容	150

第6章 職責制度と賃金制度

1. 人事考課制度、賃金制度の設計にあたっての留意点 186
 - (1) 人事考課制度とは何か? 186
 - (2) 賃金制度とは何か? 186
 - (3) 人事考課制度、賃金制度を導入するメリット 187
 - (4) 人事考課制度、賃金制度の設計にあたっての留意点 190
2. 処遇改善加算を真に有用なものにするために 195

第7章 人材獲得のための戦略とマネジメント

1. 人材獲得のための戦略 198
 - (1) 人材が事業所を選ぶ過程、人材のニーズ 199
 - (2) ステップ1 ● 事業所を「知ってもらう」 201
 - (3) ステップ2 ● 事業所の「思いを伝える」 202
 - (4) ステップ3 ● 「働きたい」と思ってもらう 203
2. 人材マネジメントについて 204
 - (1) 環境の変化に適応し、「生き残る事業所」になるためには 204
 - (2) 組織が有効に機能するためのマネジメント 206
 - (3) マネジメントの意義とマネジメントサイクル 212

巻末資料

1. 能力主義の人事制度 (等級制度、人事考課制度のつくり方) 218
2. 職能資格制度規程 253
3. 人事考課表 262

第 1 章

処遇改善加算の制度について

処遇改善加算は、正式名称を「福祉・介護職員処遇改善加算」といいます。事業所の直接処遇職員（職業指導員、生活支援員、世話人など）の賃金改善を目的とした加算であり、キャリアパスへの取組み状況によって加算区分が（Ⅰ）から（Ⅲ）までの3段階に分かれています。

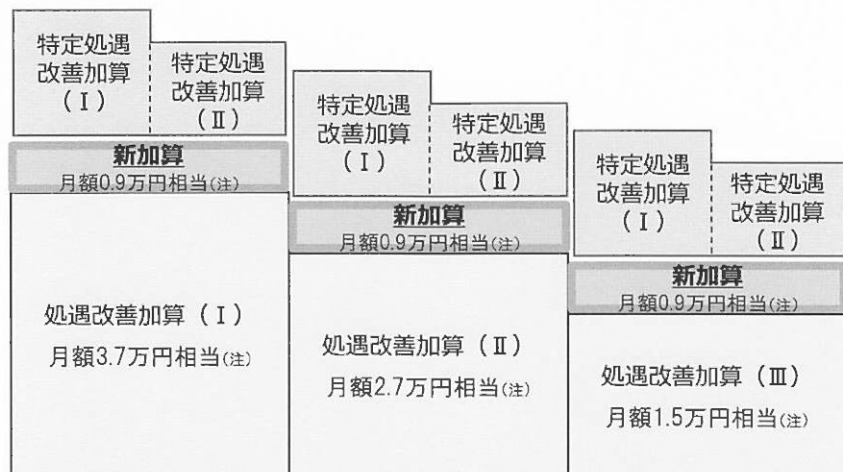
現場で働く福祉・介護人材の待遇を改善したいと考える事業所などにおいては、積極的に算定しておくべき加算といえます。

1 処遇改善加算とは？

障害福祉サービスを経営している事業所の方々に「処遇改善加算」の名前を知らない方はおそらくほとんどいないでしょう。それほどに有名であり、算定している事業所も多いのと同時に、他の加算に類を見ないほどに算定要件が複雑なのが、この加算です。

1-1：福祉・介護職員処遇改善加算を含めた処遇改善加算全体のイメージ

全体のイメージ



(注：事業所の総報酬に加算率（サービス毎の福祉・介護職員数を踏まえて設定）を乗じた額を交付。）
 (厚生労働省資料「障害福祉人材の処遇改善について」(令和4年3月28日)より)

処遇改善加算は端的にいえば、「事業所で勤務する職員（主に利用者
 に直接サービスを提供する職員）」に全額（以上）配分することを前提
 として、通常の障害福祉サービス報酬とは別に支給される加算です。

通常、障害福祉サービスの報酬や加算の改正は3年に1度あるか
 いか、という頻度なのですが、この処遇改善加算は頻繁に見直しがあ

り、しかもその度に新たな加算の階層が加わるなど、要件が複雑になってきているのが特徴です。そのため、処遇改善加算の構造を把握するには、まず処遇改善加算がどういった経緯で成り立っているのか、どういった経緯で改正を重ねてきたのかを理解する必要があります。

そこで、まずはこの加算が創設された経緯から現在における処遇改善加算の全体像までを解説していきます。

2 処遇改善加算の歴史

処遇改善加算は正式名称を「福祉・介護職員処遇改善加算」といいますが、この加算は、実はもともと「加算」という扱いではなく、「福祉・介護人材の処遇改善助成金事業」という補助金・助成金事業として平成21年度に登場したのが始まりです。

平成21年度の報酬改定によって障害福祉サービスの報酬は全体として5.1%上昇したものの、他業種との賃金格差が依然として問題視されており、障害福祉サービス事業所で働く職員の賃金の改善が叫ばれていました。

そこで厚生労働省は、「他の業種との賃金格差をさらに縮め、障害福祉サービスが確固とした雇用の場としてさらに成長していけるよう、福祉・介護職員の処遇改善に取り組む事業者へ資金の交付を行う」という名目で、従来の障害福祉サービスの報酬とは別枠で「福祉・介護人材の処遇改善助成金事業」を創設しました。この助成金を「処遇改善加算改善計画」を作成したうえで職員の賃金改善のための原資として配分することで、職員の処遇改善を図る措置を実施したのですが、これが現在の処遇改善加算の「賃金改善要件」の基礎となっています。

その後、平成22年10月に現在の「キャリアパス要件」の基礎となる要件が導入され、「職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金


体系の整備（キャリアパス要件Ⅰ）」または「資質向上のための計画の策定と研修の実施または研修の機会の確保（キャリアパス要件Ⅱ）」のいずれかを実施する必要が生じました。さらに平成24年度の法改正によって、この「福祉・介護人材の処遇改善助成金事業」は「福祉・介護職員処遇改善加算」として障害福祉サービスの報酬に組み込まれることとなりました（現在の「処遇改善加算Ⅲ」の誕生）。

処遇改善加算はその後も改正を重ね、平成27年度には、上記の「賃金改善要件」と「キャリアパス要件」に加え、職位・職責制度や賃金体系制度によってキャリアパス制度をより手厚く整えた事業所に対しての上乗せの処遇改善加算制度が創設されました（現在の「処遇改善加算Ⅱ」の誕生）。

そして平成29年度には上記に加えて一定の「昇給要件（キャリアパス要件Ⅲ）」を制度として導入した事業所に対して、さらに上乗せの加算を創設（現在の「処遇改善加算Ⅰ」）し、現行法の形となっています。


また、現行の処遇改善加算とは別建ての処遇改善として、平成29年12月の閣議決定で「福祉・介護職員の更なる処遇改善を進める」ため、勤続年数10年以上の福祉・介護福祉士等について月額8万円相当の処遇改善を行う方針を打ち出しました。これを受けて、令和元年10月より「特定処遇改善加算」という新たな処遇改善加算が創設されることとなり（8頁の図参照）、特に勤続年数の長い職員や有資格者に対しての待遇改善が図られることとなりました。

さらに、令和4年10月から福祉・介護職員のさらなる賃金の向上を目的とし、処遇改善加算・特定処遇改善加算に続く新たな加算として「ベースアップ等支援加算」が創設されることとなり（8頁の図でいうところの「新加算」部分）、福祉・介護職員等は基本給の引上げまたは手当の支給により、月額給与における賃金の向上も見込めることとなりました。



第2章

処遇改善加算の概要と 算定要件



本章では、処遇改善加算を取得するための算定要件について詳しく解説していきます。

1 処遇改善加算の概要

(1) 事業所の売上げが多いほど受給額も上がる

障害福祉サービスにおける加算は通常、基本報酬と同じように、加算の種類ごとに「単位」が設定されています。しかし、処遇改善加算は他の加算とは異なり、「単位」ではなく、「加算率」によって設定されているのが特徴です（処遇改善加算の対象となる障害福祉サービスと、サービスごとの加算率については図2-1参照）。

処遇改善加算の金額は、この加算率を「障害福祉サービスの報酬（つまり売上げ）」に乗じて決定されることとなります。要するに、事業所の売上げが多ければ多いほど、処遇改善加算の受給額も上がるということです。

(2) 処遇改善加算の区分は3つ。番号が若くなるにつれて加算率が上昇

処遇改善加算は現在Ⅰ～Ⅲの3段階に加算区分が分かれており、番号が若くなるにつれて加算率も上昇していきます。

厚生労働省も福祉・介護職員の賃金改善を推進するため、より上の加算区分を算定するよう奨励していますが、反面、「加算率が高くなるから」といって算定要件をよく理解しないまま処遇改善加算ⅠやⅡを算定している事業所もしばしば見られます。

※ 令和3年度福祉・介護職員処遇改善加算等の改正により、令和4年度から処遇改善加算（Ⅳ）（Ⅴ）および特別加算は廃止されました。

2-1：処遇改善加算の加算算定対象サービスと加算率

R3. 4. 1~

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(区分なし含む)	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%

※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)

※ 令和3年度福祉・介護職員処遇改善加算等の改正により、加算率の見直しが行われました。「短期入所」はこれまで本体施設の加算率が適用されていましたが、新たに「短期入所」として加算率が設定されています。また、障害者支援施設が行う日中活動系サービスは施設入所の加算率が適用されていましたが、障害者支援施設が行う日中活動系サービスごとに加算率が設定されています。

(3) 使途は「直接処遇職員」への賃金改善に限定

後述しますが、福祉・介護職員処遇改善加算は使途が「直接処遇職員」への賃金改善に限定されているのも特徴です。また、現物支給ではなく必ず賃金として配分する必要がありますので、注意が必要です。

(4) 違反した場合、報酬返還を要請されることも！

処遇改善加算については、現在においては実地指導で細かな内容を指摘されるケースはあまりないため、実際には要件を満たしていないまま加算を算定し続けている事業所も多く見られます。しかし、万が一処遇改善加算で要件を満たしていないことが判明した場合、高い加算率の反動として、途方もない金額の報酬返還を要請される可能性もあるため、まだ厳しくない今のうちに処遇改善加算の各要件をきちんと理解し、かつ適正な運用を行っていく必要があります。

2 処遇改善加算の算定要件

処遇改善加算を構成する算定要件は、大きく分けて3つのカテゴリからなります。いずれの算定要件を満たすかによって加算区分（Ⅰ～Ⅲ）が変わってきます。

- ① 共通要件（処遇改善加算Ⅰ～Ⅲすべてに共通）
- ② キャリアパス要件
- ③ 職場環境等要件

その中でもキャリアパス要件はさらに①～③に区分されており、この辺りの区分のややこしさが処遇改善加算の難しさの一因となっています。

●著者略歴

高橋 悠（たかはし ゆたか）

社会保険労務士・行政書士

行政書士事務所にて約8年間、介護・障害福祉サービス事業所の立ち上げ・運営支援に携わった後、2016年10月に「ゆう社会保険労務士事務所」を開業し、その後2018年9月に「ウェルフェア社会保険労務士法人」として法人化。顧問先のうち7割以上は介護・障害福祉サービス事業所であり、業界に特化した労務及びコンプライアンスの支援サービスを行っている。著書に『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』『企業主導型保育所の経営・労務管理ハンドブック』（いずれも日本法令）がある。