

5 賃上げのルール決定

2 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。

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。

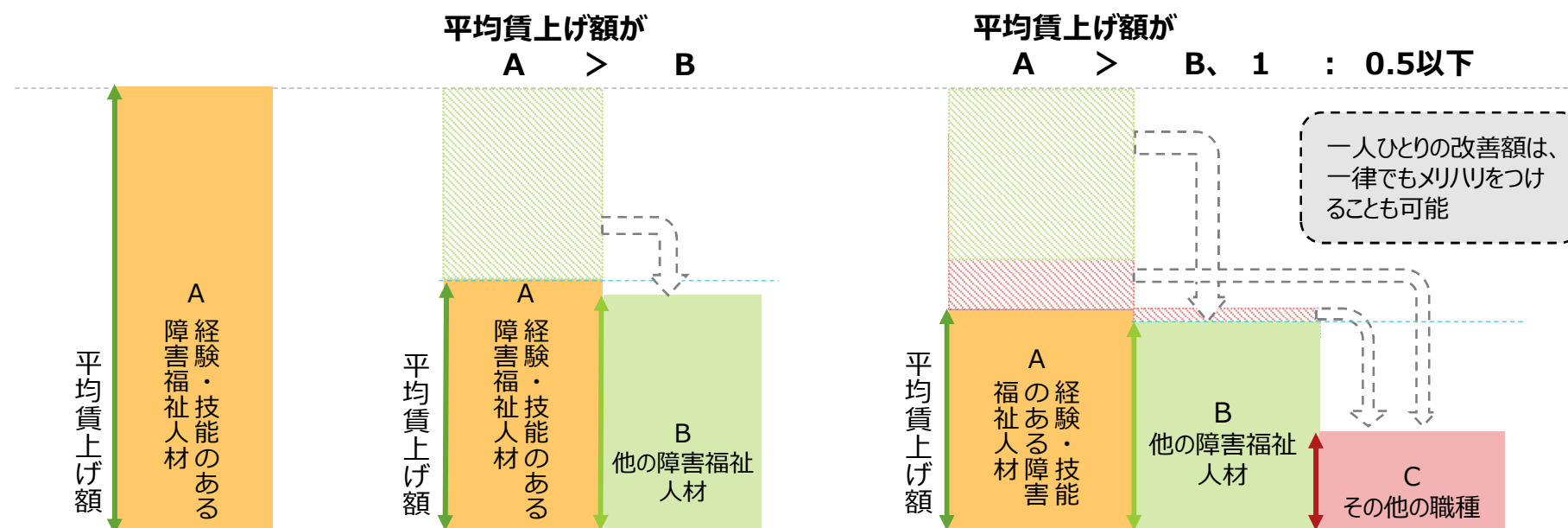
例外的な取扱い

- ・ 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

5 賃上げのルール決定

2 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

3

配分対象における職員分類の変更特例

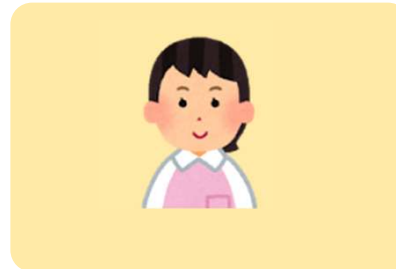
経験若しくは技能等を鑑みて、**通常の職員分類では適正な評価ができない職員**の特性を考慮し、一定のルールのもと、法人・事業所の裁量で職員分類の変更を行うことができる。

他の障害福祉人材



裁量

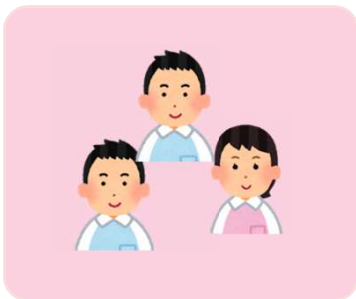
経験・技能のある障害福祉人材



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

「経験・技能のある障害福祉人材」に分類することができる。

その他の職種



裁量

他の障害福祉人材



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

「他の障害福祉人材」に分類することができる。

※ 賃金改善前の年収が440万円を上回る職員は変更不可



- 変更特例を適用する場合、特例の種別、該当職員の職種、特性、人数についてできる限る具体的な報告が必要。
- 通知で示しているのは例示であり、限定されているわけではない。
- 特例の趣旨に沿わない計画（全職員の分類変更を行う等）については、詳細な理由の説明を求める。
- 変更特例を適用するにあたっては、経験・技能等を鑑みて、通常の職員分類では正当な評価ができない職員がいるかどうかを考慮し、労使でよく話し合うことが重要。

障害福祉サービス等処遇改善計画書の作り方について（主なポイント）

1 処遇改善計画書の様式を入手

- 算定要件を満たしていることを確認した上で、各都道府県、政令指定都市、中核市のホームページ等に掲載されている処遇改善計画書を入手（令和2年度より様式がExcelとなっている）
- ※ 掲載状況については、各自治体の障害福祉担当部署へお問い合わせください。
- ※ 処遇改善加算のⅣ及びⅤ並びに処遇改善特別加算は、廃止予定であるため、令和2年度からの継続（1年限り）以外の新規申請はできません。

2 前年1～12月の報酬総額等を確認

- 次年度の処遇改善加算の申請は、原則、2月末日までのため、処遇改善計画書に入力する前年度の賃金総額及び処遇改善加算等の額は、前年1～12月分の実績となっている。
- 報酬総額及び処遇改善加算等の額について、国民健康保険団体連合会から通知される以下の資料を確認しておく。
 - ・ 障害福祉サービス費等支払決定額内訳書
 - ・ 福祉・介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ

3 様式の基本情報入力シートの入力

- 提出先自治体名（指定権者）、法人名などの基本情報及び加算対象事業所に関する情報を入力する。
- 1月当たりの障害福祉サービス等報酬総額は、原則、前年1～12月分の支払決定額内訳書に基づき報酬総額の平均額を入力する。
- 1月当たりの処遇改善加算等の総額は、原則、前年1～12月分の処遇改善加算等総額のお知らせに基づき加算総額の平均額を入力する。
- 上記の対応ができない新規事業所などは、想定される利用者数や取得予定の加算などから標準的な額として見込まれる1か月分の額を入力する。



令和2年度の様式では、平均単位数と1単位の単価を入力する形式であったが、平均額を入力する形式に変更

4 様式の施設・事業所別個表の入力

- 様式2-2、2-3へ事業所ごとに「新規・継続の別」、「加算の区分」、「算定対象月」を入力する。

5 賃金改善計画の入力（処遇改善加算）

（処遇改善加算と特定処遇改善加算を併せて申請する場合）

- ④処遇改善加算の賃金の総額（前年度、改善後）には、職員グループを分けた後の「経験・技能のある障害福祉人材（A）」と「他の障害福祉人材（B）」の合計額を入力する。
 - ※ 処遇改善加算の対象職種に変更は無く、便宜的な対応である。
- 前年度の処遇改善加算の総額及び特定処遇改善加算の総額を入力する。なお、特定処遇改善加算の総額は「その他の職種（C）」に支払われた額を除いた額を入力する。
- 前年度に処遇改善加算等以外に事業所で独自の賃金改善を実施している場合は、その額を入力する。（A、Bの職員に係る額）

6 賃金改善計画の入力（特定処遇改善加算）

- ⑤賃金改善の見込額の各項目について、賃上げを行う職員の範囲に関わらず、事業所・法人内の全ての職員の賃金額等を入力する。
 - ※ 独自の賃金改善額も全ての職員に係る額を入力する。
- ⑥のi～ivを入力し、当該項目の右の印刷範囲外に、配分比率を入力する項目があるので、配分ルールに沿って設定する。

7 その他

- 各加算により賃金改善を行う賃金項目及び方法並びに独自の賃金改善の内容・算定根拠を入力する。
- 各キャリアパス要件、職場環境等要件、見える化要件及び届出に係る根拠資料について該当項目を選択・入力する。

(参考) 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定における処遇改善加算等の主な変更点

1 加算区分(Ⅳ)、(Ⅴ)、特別加算廃止

- 令和3年3月31日をもって処遇改善加算の区分(Ⅳ)、(Ⅴ)及び処遇改善特別加算は廃止となる。
- ※ 経過措置として、令和3年3月から引き続き令和3年度も当該加算を取得する事業所においては、令和4年3月31日まで、従前通り算定可能
- ※ 厚生労働省・自治体において、経過措置期間中に、処遇改善加算の区分(Ⅲ)以上の取得を促進するために周知徹底を図る。

2 加算率の変更

- 加算率の算定方法の見直しに伴い、令和3年度から加算率が変更される。(短期入所については、新たに短期入所としての加算率を設定する。)
- 障害者支援施設が行う日中活動系サービスに係る例外的取扱いについては、加算率の変更による影響を緩和する観点から、今回の報酬改定においては、加算率を見直した上で継続する。

3

職場環境等要件の内容等の変更

- 職場環境等要件について、各事業者による職場環境改善の取組をより実効性が高いものとする観点から、内容の見直しを行った。
 - ※ 「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処遇改善加算において、異なる取組を行うことまでを求めるものではない。
- 職場環境等要件に基づく取組の実施について、原則、届出に係る計画の期間中における取組の実施を求めることとする。
 - ※ 届出に係る計画の期間中に実施できない合理的理由がある場合は、例外的に前年度の取組実績をもって、要件を充たすものと認めて差し支えないこととする。

4 配分ルールの変更(特定処遇改善加算)

- 特定処遇改善加算の事業所における配分方法について、これまで、平均賃金改善額について、「経験・技能のある障害福祉人材(A)」は「他の障害福祉人材(B)」の2倍以上とする取扱いを平均賃金改善額について、「経験・技能のある障害福祉人材(A)」は「他の障害福祉人材(B)」を上回ることとする。に変更する。

5 職員分類の変更特例(特定処遇改善加算)

- 特定処遇改善加算における職員分類の変更特例の例示に以下を追記する。
 - a 通常分類では「他の障害福祉人材」に分類される職員であって、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)
 - ・ 相談支援従事者研修修了者
 - ・ 社会福祉主事
 - ・ 教員免許保有者
 - b 通常分類では「その他の職種」に分類される職員であって、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)
 - ・ サービス管理責任者研修修了者
 - ・ 産業カウンセラー資格保有者
- なお、従前と同様だが、当該例示は適用の可否を決める限定列挙ではないため、各事業所等において、経験・技能等を鑑みて、通常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判断することとなる。