

【令和4年度】

## 障害福祉人材の処遇改善について

### 現状・課題

- 令和元年10月に、障害福祉サービス等に係る人材確保のための取組をより一層進める観点から、これまでの累次の処遇改善に加え、経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者に重点化しつつ、障害福祉人材の更なる処遇改善を進めていくため、福祉・介護職員等特定処遇改善加算を創設した。
- 令和3年度報酬改定では、この特定処遇改善加算について、導入の趣旨を踏まえつつ、加算の更なる取得促進を図るとともに、より事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、各事業所においてより柔軟な配分を可能とする見直しを行ったところである。
- このような中で、障害福祉職員の処遇改善については、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）において、「賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提」として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置を本年2月から前倒しで実施することとされ、令和3年度補正予算に基づく事業（福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金）として対応している。
- また、令和4年度予算編成過程において、経済対策を踏まえ、令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、補正予算事業と同様の措置を講じることとされ、必要な予算を令和4年度当初予算に計上している。

### 方向性

- 令和4年10月以降の報酬改定による対応については、福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金及び臨時の報酬改定による措置がいずれも同じ政策目的の下での対応であること、障害福祉サービス等報酬に組み入れられるのは年度途中であり、仮に補正予算事業と要件等を変えた場合には追加的な事務負担が発生すること等を踏まえ、福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金の要件・仕組み等を基本的に引き継ぐ形で以下の①～③のような要件としてはどうか。
- ① 加算の対象（取得要件）
  - ・ 加算対象のサービス種類としては、今般の処遇改善がこれまでの数度にわたり取り組んできた福祉・介護職員の処遇改善をより一層進めるものであることから、これまでの福祉・介護職員処遇改善加算等と同様のサービス種類とする。
  - ・ 長く働き続けられる環境を目指す観点から、一定のキャリアパスや研修体制の構築、職場環境等の改善が行われることを担保し、これらの取組を一層推進するため、福祉・介護職員等特定処遇改善加算と同様、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事業所を対象とする。
  - ・ また、賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の3分の2以上はベースアップ等（「基本給」又は「毎月決まって支払われる手当」）の引上げに用いることを要件とする。
- ② 加算率の設定
  - ・ 事業所における事務負担が少ない形で給付額を算出するため、障害福祉サービス等の加算率は、現行の福祉・介護職員処遇改善加算等を踏まえ、障害福祉サービス等の種類・区分ごとの福祉・介護職員の数に応じて設定する。
- ③ 事業所内における配分方法
  - ・ 事業所の判断により、福祉・介護職員以外の職員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。その際、より事業所の裁量を認める観点から、事業所内の配分方法に制限は設けないこととする。

## 障害福祉サービス等報酬改定による処遇改善(案)

- 介護・障害福祉職員の処遇改善については、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を踏まえ、令和4年10月以降について臨時的報酬改定を行い、収入を3%程度（月額平均9,000円相当）引き上げるための措置を講じることとする。
- この処遇改善に当たっては、確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策（注）を講じることとする。  
（注）現行の処遇改善加算（Ⅰ）（Ⅱ）（Ⅲ）を取得していることに加えて、具体的には、賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図るなどの措置を講じる。

○ **加算額** 対象障害福祉サービス事業所等の福祉・介護職員（常勤換算）1人当たり月額平均9,000円の賃金引上げに相当する額。  
対象サービスごとに福祉・介護職員数（常勤換算）に応じて必要な加算率を設定し、各事業所の報酬にその加算率を乗じて単位数を算出。

### ○取得要件

- ・ 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得している事業所（現行の処遇改善加算の対象サービス事業所）
- ・ 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は福祉・介護職員等のベースアップ等（※）の引上げに使用することを要件とする。  
※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

### ○対象となる職種

- ・ 福祉・介護職員
- ・ 事業所の判断により、他の職員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。

○ **申請方法** 各事業所において、都道府県等に福祉・介護職員とその他職員の月額の賃金改善額を記載した計画書（※）を提出。  
※月額の賃金改善額の総額（対象とする職員全体の額）の記載を求める（職員個々人の賃金改善額の記載は求めない）

○ **報告方法** 各事業所において、都道府県等に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書（※）を提出。  
※月額の賃金改善額の総額（対象とする職員全体の額）の記載を求める（職員個々人の賃金改善額の記載は求めない）

### ○交付方法

対象事業所は都道府県等に対して申請し、対象事業所に対して報酬による支払（国費1/2：128億円程度（令和4年度分））。

### ○申請・交付スケジュール

- ✓ 申請は、令和4年8月に受付、10月分から毎月支払（実際の支払は12月から）
- ✓ 賃金改善期間後、処遇改善実績報告書を提出。

### 【執行のイメージ】

障害福祉サービス事業所等

- ① 申請（処遇改善計画書等を提出）
- ② 報酬による支払（国費1/2）
- ③ 賃金改善期間後、報告（処遇改善実績報告書を提出）  
※要件を満たさない場合は、加算の返還

都道府県等 3

## 処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

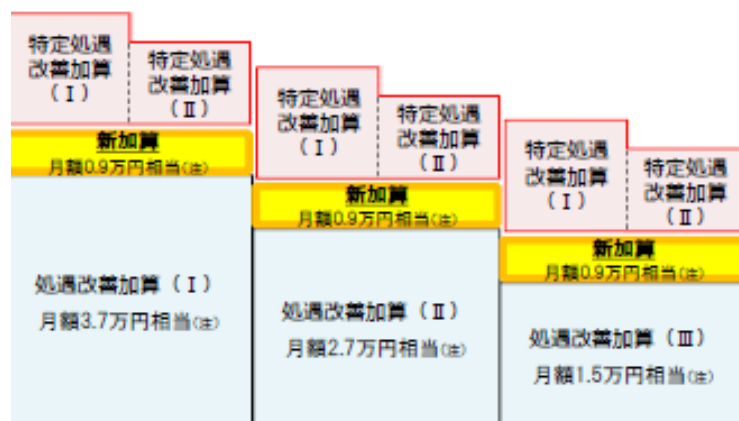
### 新加算（福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算）(案)

- 対象：福祉・介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員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。
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
  - > 処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること
  - > 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は福祉・介護職員等のベースアップ等（※）の引上げに使用することを要件とする。  
※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

### 福祉・介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある障害福祉人材、②他の障害福祉人材、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
  - ※福祉専門職員配置等加算、特定事業所加算の取得状況を加味して、加算率を二段階に設定。
  - > 処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること
  - > 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
  - > 処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

### 全体のイメージ



主：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。

### 福祉・介護職員処遇改善加算

- 対象：福祉・介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算 (Ⅰ)	加算 (Ⅱ)	加算 (Ⅲ)
キャリアパス要件のうち、①+②+③を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①+②を満たすかつ職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、①or②を満たすかつ職場環境等要件を満たす

#### <キャリアパス要件>

- ① 職位・職責・業務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ② 賃金向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③ 経験若しくは資格等に依りて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む。

#### <職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

## 処遇改善に関する加算の職場環境等要件

○「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。

- ・福祉・介護職員処遇改善加算：以下のうちから1つ以上取り組んでいる必要
- ・福祉・介護職員等特定処遇改善加算：以下の6つの区分から3つの区分を選択し、それぞれで1つ以上取り組んでいる必要

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化</li> <li>・ 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</li> <li>・ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築</li> <li>・ 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施</li> </ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働きながら介護福祉士等の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専攻吸引研修、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等</li> <li>・ 研修の受講やキャリアアップ制度と人事考課との連動</li> <li>・ エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をすすめる担当者）制度等の導入</li> <li>・ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保</li> </ul>
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備</li> <li>・ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備</li> <li>・ 有給休暇が取得しやすい環境の整備</li> <li>・ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実</li> <li>・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮</li> </ul>
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福祉・介護職員の身体負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施</li> <li>・ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</li> <li>・ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</li> <li>・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備</li> </ul>
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の削減</li> <li>・ 高齢者の活躍（居宅やフロア等）の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化</li> <li>・ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・統の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備</li> <li>・ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減</li> </ul>
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施</li> <li>・ 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供</li> <li>・ 支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供</li> </ul>

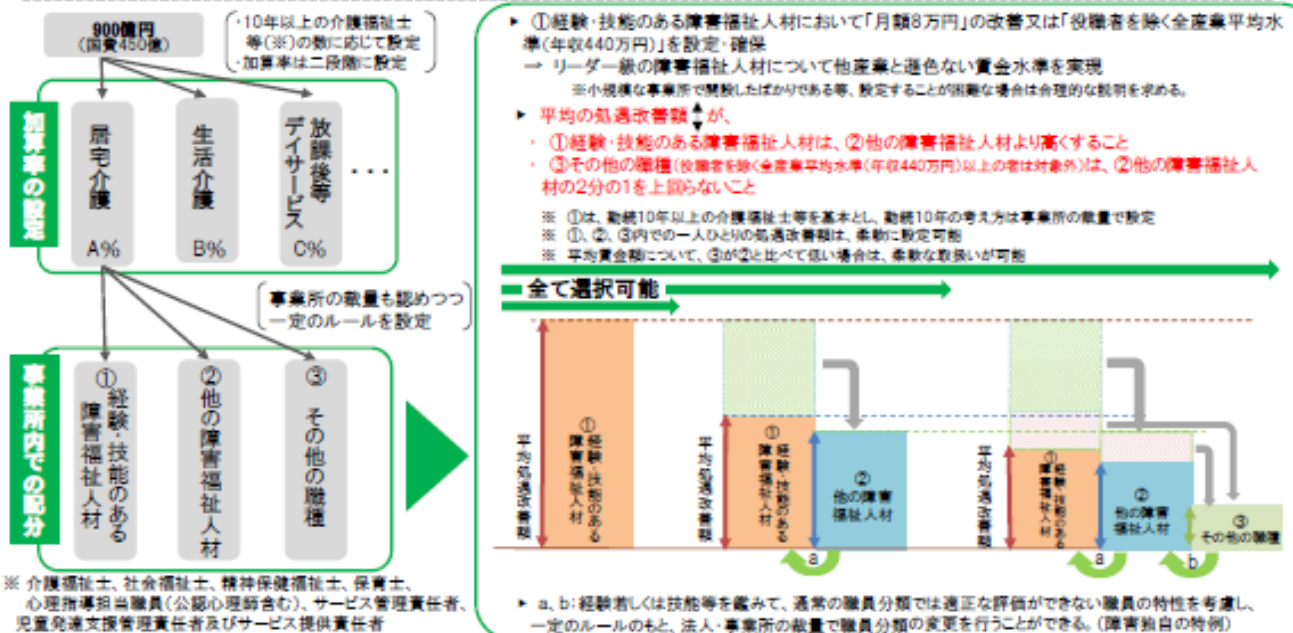
## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の仕組み

○特定処遇改善加算により、経験・技能のある福祉・介護職員について、他産業と遜色ない賃金水準を目指して重点的に処遇改善を図っている（福祉・介護職員以外も含めた他の職員の処遇改善に充てることも可能）。

※処遇改善加算は福祉・介護職員のみ配分

○新しい経済政策パッケージ（抜粋）（平成29年12月8日閣議決定）

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のできるよう**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法定根拠**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。**

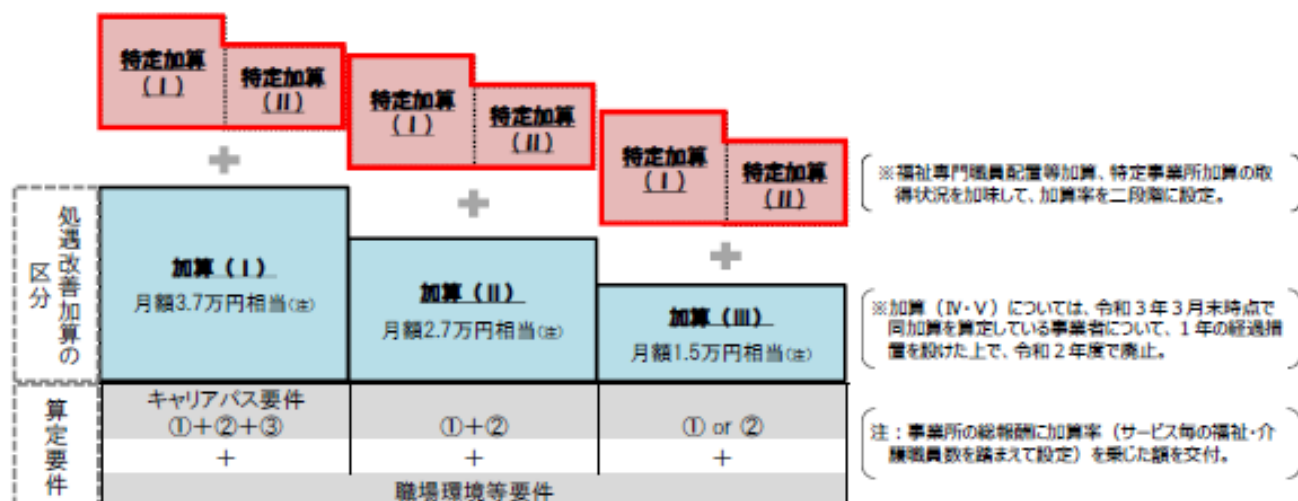


## 処遇改善に関する加算の全体イメージ(現行)

福祉・介護職員処遇改善加算：福祉・介護職員のみが対象。現行の加算(Ⅰ)～(Ⅲ)の算定要件は、キャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと。

福祉・介護職員等特定処遇改善加算：事業所が、①経験・技能のある障害福祉人材、②他の障害福祉人材、③その他の職種に配分(R3年度改定で、配分ルールを柔軟化)。算定要件は、

- ・ 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)を取得していること
- ・ 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
- ・ 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



### <キャリアパス要件>

- ① 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ② 賃金向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③ 経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期昇給を判定する仕組みを設けること

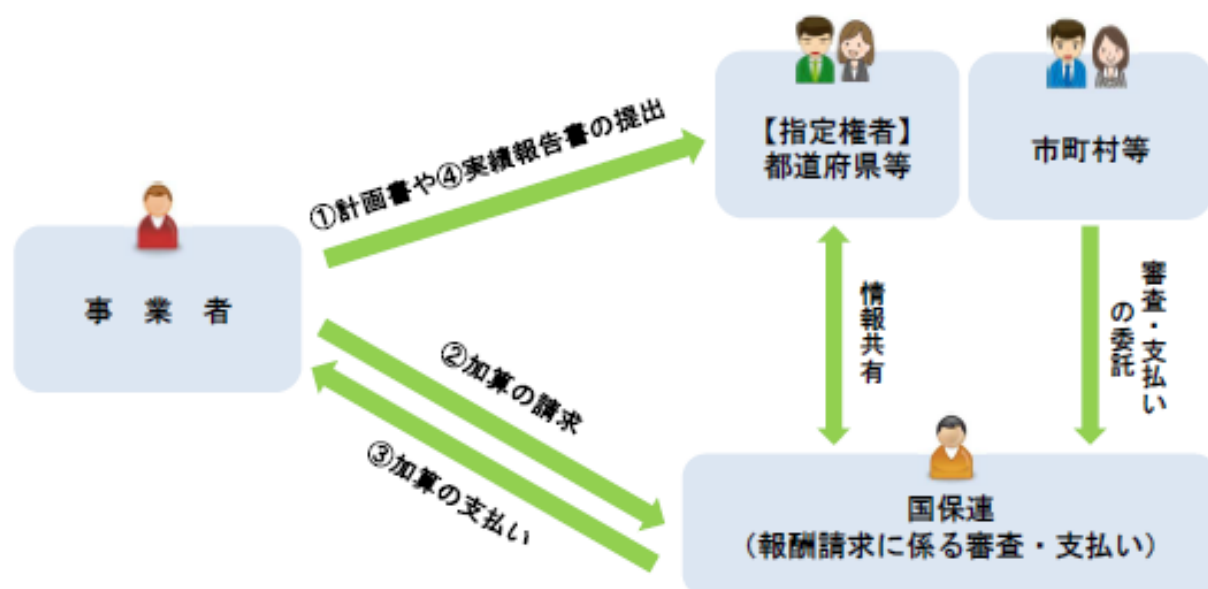
### <職場環境等要件>

- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての福祉・介護職員への周知を含む

## 処遇改善のための加算額を賃金改善に充てる仕組み

○「処遇改善加算」・「特定処遇改善加算」について、処遇改善計画書と実績報告書の提出を求め、処遇改善のための加算額が確実に職員の処遇改善に充てられることを担保している。



## I 福祉・介護職員処遇改善加算・特定処遇改善加算の取得状況等について

### 〈福祉・介護職員処遇改善加算〉

#### ○ 加算の取得（届出）状況

福祉・介護職員処遇改善加算の取得状況をみると、加算を「取得（届出）している」事業所等が83.3%、加算を「取得（届出）していない」事業所等が16.2%となっている。

また、加算の種類別（Ⅰ～Ⅴ）の取得状況をみると、加算（Ⅰ）を取得している事業所等が68.8%となっている。

	取得（届出）している						特別加算を取得（届出）している	取得（届出）していない
	取得（届出）している	加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）	加算（Ⅳ）	加算（Ⅴ）		
全体	83.3%	68.8%	7.1%	6.7%	0.3%	0.4%	0.6%	16.2%
居宅介護	86.4%	72.8%	9.9%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	13.6%
重度訪問介護	87.9%	73.3%	9.8%	4.4%	0.3%	0.0%	0.3%	11.7%
生活介護	91.4%	72.3%	9.8%	7.7%	0.6%	0.9%	1.2%	7.4%
施設入所支援	97.7%	80.6%	9.9%	6.9%	0.3%	0.0%	0.3%	2.0%
就労継続支援A型	80.5%	62.1%	7.7%	9.2%	0.6%	0.9%	0.6%	18.9%
就労継続支援B型	83.5%	65.0%	6.3%	10.8%	0.6%	0.9%	0.9%	15.7%
共同生活援助（介護サービス包括型）	83.2%	63.1%	8.3%	10.9%	0.3%	0.6%	0.3%	16.5%
児童発達支援	83.4%	75.7%	3.6%	2.7%	0.3%	1.2%	0.3%	16.3%
放課後等デイサービス	86.2%	75.4%	5.7%	4.9%	0.0%	0.3%	0.6%	13.2%
福祉型障害児入所施設	89.3%	76.4%	7.9%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.7%
医療型障害児入所施設	68.8%	58.8%	2.5%	7.5%	0.0%	0.0%	1.3%	30.0%

注）令和3年度の取得（届出）状況である。

#### ○ 加算の種類

- ・福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）：37,000円相当（キャリアパス要件Ⅰ、要件Ⅱ、要件Ⅲ、職場環境等要件の全てを満たす場合）
- ・福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）：27,000円相当（キャリアパス要件Ⅰ、要件Ⅱ、職場環境等要件の全てを満たす場合）
- ・福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅲ）：15,000円相当（キャリアパス要件Ⅰ又は要件Ⅱのどちらかを満たすことに加え、職場環境等要件を満たす場合）
- ・福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅳ）：（Ⅲ）×0.9相当（キャリアパス要件Ⅰ、要件Ⅱ、職場環境等要件のいずれかを満たす場合）
- ・福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅴ）：（Ⅲ）×0.8相当（キャリアパス要件Ⅰ、要件Ⅱ、職場環境等要件のいずれも満たさない場合）
- ・福祉・介護職員処遇改善特別加算：5,000円相当（福祉・介護職員を中心として従事者の処遇改善が図られていること。キャリアパス要件及び職場環境等要件は問わない）

#### ○ 加算の取得（届出）をしない理由

福祉・介護職員処遇改善加算等未取得（届出）していない事業所等における加算を取得しない理由をみると、「事務作業が煩雑」が27.2%、「対象職種・職種の制約のため困難」が14.6%、「キャリアパス要件を満たすことが困難」が12.5%となっている。

（複数回答）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑩
	対象職種 の制約の ため困難	キャリア パス要件 を満たす ことが困 難	職場環境 等要件を 満たすこ とが困難	事務作業 が煩雑	令和4年 度以降の 取り扱い が不明	追加費用 負担の 発生	非常勤職 員等の 処遇上の 問題	利用者負 担の増加	賃金改善 の必要 がない	新型コロナ ウイルス 感染症の 影響	その他
全体	14.6%	12.5%	8.6%	27.2%	4.9%	5.6%	9.0%	4.8%	9.4%	2.9%	24.2%
居宅介護	9.1%	4.5%	4.5%	25.0%	4.5%	6.8%	18.2%	13.6%	6.8%	2.3%	25.0%
重度訪問介護	13.5%	10.8%	13.5%	27.0%	2.7%	5.4%	10.8%	16.2%	10.8%	2.7%	13.5%
生活介護	12.0%	20.0%	8.0%	24.0%	4.0%	12.0%	12.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%
施設入所支援	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
就労継続支援A型	20.3%	28.1%	17.2%	46.9%	7.8%	14.1%	4.7%	3.1%	9.4%	7.8%	10.9%
就労継続支援B型	12.7%	20.0%	14.5%	40.0%	7.3%	9.1%	9.1%	1.8%	9.1%	5.5%	12.7%
共同生活援助 （介護サービス包括型）	16.1%	16.1%	7.1%	33.9%	3.6%	1.8%	10.7%	0.0%	3.6%	1.8%	12.5%
児童発達支援	9.1%	7.3%	5.5%	20.0%	1.8%	0.0%	3.6%	1.8%	10.9%	3.6%	43.6%
放課後等デイサービス	13.0%	8.7%	15.2%	47.8%	6.5%	4.3%	8.7%	6.5%	2.2%	4.3%	13.0%
福祉型障害児入所施設	13.3%	6.7%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
医療型障害児入所施設	25.0%	4.2%	4.2%	12.5%	4.2%	4.2%	8.3%	0.0%	20.8%	0.0%	33.3%

<福祉・介護職員等特定処遇改善加算>

○ 加算の取得（届出）状況

福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得状況をみると、加算を「取得（届出）している」事業所が66.5%、加算を「取得（届出）していない」事業所が33.5%となっている。

また、加算の種類別（Ⅰ～Ⅱ）の取得状況をみると、加算（Ⅰ）を取得している事業所が36.2%となっている。

	取得（届出）している				取得（届出）していない
		加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算区分なし	
全体	66.5%	36.2%	17.5%	12.8%	33.5%
居宅介護	63.1%	27.6%	35.5%	-	36.9%
重度訪問介護	65.9%	27.2%	38.8%	-	34.1%
生活介護	72.5%	55.6%	9.9%	7.0%	27.5%
施設入所支援	78.0%	-	-	78.0%	22.0%
就労継続支援A型	50.2%	34.5%	15.7%	0.0%	49.8%
就労継続支援B型	61.5%	49.3%	9.4%	2.8%	38.5%
共同生活援助（介護サービス包括型）	64.5%	42.7%	21.9%	-	35.5%
児童発達支援	62.8%	46.6%	16.2%	-	37.2%
放課後等デイサービス	55.0%	31.7%	23.3%	-	45.0%
福祉型障害児入所施設	77.6%	72.0%	5.6%	-	22.4%
医療型障害児入所施設	83.6%	74.5%	9.1%	-	16.4%

注）福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ～Ⅲ）の届出をしていると回答した施設・事業所における令和3年度の取得（届出）状況である。

○加算の種類

- ・ 加算（Ⅰ）：福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得要件を満たし、福祉専門職員配置等加算等を取得している場合
- ・ 加算（Ⅱ）：福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得要件を満たし、福祉専門職員配置等加算等未取得している場合

（参考）加算の取得（届出）状況（全体に対する割合）

福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得状況をみると、加算を「取得（届出）している」事業所が54.9%、加算を「取得（届出）していない」事業所が27.6%となっている。

また、加算の種類別（Ⅰ～Ⅱ）の取得状況をみると、加算（Ⅰ）を取得している事業所が29.9%となっている。

	取得（届出）している				取得（届出）していない
		加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算区分なし	
全体	54.9%	29.9%	14.5%	10.6%	27.6%
居宅介護	54.5%	23.8%	30.7%	-	31.9%
重度訪問介護	57.8%	23.8%	34.0%	-	29.8%
生活介護	65.2%	50.0%	8.9%	6.3%	24.7%
施設入所支援	76.0%	-	-	76.0%	21.4%
就労継続支援A型	39.6%	27.2%	12.4%	0.0%	39.3%
就労継続支援B型	50.4%	40.5%	7.7%	2.3%	31.6%
共同生活援助（介護サービス包括型）	53.1%	35.1%	18.0%	-	29.2%
児童発達支援	51.5%	38.2%	13.3%	-	30.5%
放課後等デイサービス	47.3%	27.2%	20.1%	-	38.7%
福祉型障害児入所施設	69.3%	64.3%	5.0%	-	20.0%
医療型障害児入所施設	57.5%	51.3%	6.3%	-	11.3%

注1）全体に対する割合とは、福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ～Ⅴ）の届出をしている施設・事業所及び当該加算の届出をしていない施設・事業所に対する割合である。

注2）福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ～Ⅲ）の届出をしていると回答した施設・事業所における令和3年度の取得（届出）状況である。

○加算の種類

- ・ 加算（Ⅰ）：福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得要件を満たし、福祉専門職員配置等加算等を取得している場合
- ・ 加算（Ⅱ）：福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得要件を満たし、福祉専門職員配置等加算等未取得している場合

## ○ 加算の取得（届出）をしない理由

福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得（届出）していない事業所における加算を取得しない理由をみると、「賃金改善の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため」が38.4%、「賃金改善の仕組みをどのようにして定めたらよいかわからないため」が36.2%「賃金改善の仕組みを設けることにより、職種間の賃金のバランスがとれなくなることが懸念されるため」が31.4%となっている

(複数回答)

	① 賃金改善の仕組みをどのようにして定めたらよいかわからないため	② 賃金改善の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため	③ 賃金改善の仕組みを設けることにより、賃金管理を行うことが今後難しくなるため	④ 賃金改善の仕組みを設けることにより、職種間の賃金のバランスがとれなくなることが懸念されるため	⑤ 賃金改善の仕組みを設けることにより、事業所間の賃金のバランスがとれなくなることが懸念されるため	⑥ 賃金改善の仕組みを設けることにより、福祉・介護職員間の賃金バランスがとれなくなることが懸念されるため	⑦ 特定処遇改善加算の計画書や実績報告書の作成が煩雑であるため	⑧ 新型コロナウイルス感染症の影響
全体	36.2%	38.4%	18.0%	31.4%	19.3%	22.7%	24.4%	1.4%
居宅介護	35.9%	50.5%	18.4%	26.2%	9.7%	20.4%	31.1%	1.9%
重度訪問介護	31.9%	48.9%	22.3%	22.3%	11.7%	17.0%	30.9%	3.2%
生活介護	44.6%	38.6%	21.7%	33.7%	24.1%	32.5%	22.9%	1.2%
施設入所支援	16.9%	32.3%	24.6%	55.4%	33.8%	40.0%	18.5%	0.0%
就労継続支援A型	48.1%	27.8%	6.8%	20.3%	12.8%	14.3%	21.1%	3.0%
就労継続支援B型	36.0%	45.0%	27.0%	42.3%	28.8%	29.7%	21.6%	0.9%
共同生活援助(介護サービス包括型)	41.4%	39.4%	10.1%	21.2%	16.2%	15.2%	21.2%	1.0%
児童発達支援	40.8%	36.9%	22.3%	35.0%	20.4%	26.2%	21.4%	0.0%
放課後等デイサービス	43.0%	37.8%	14.1%	23.0%	11.1%	15.6%	29.6%	2.2%
福祉型障害児入所施設	25.0%	39.3%	35.7%	67.9%	35.7%	42.9%	21.4%	0.0%
医療型障害児入所施設	0.0%	22.2%	22.2%	66.7%	22.2%	22.2%	11.1%	0.0%

9

## II 障害福祉サービス等従事者の平均給与額等の状況について

### ○ 障害福祉サービス等従事者の給与等の引上げの実施方法

障害福祉サービス等従事者の給与等の引上げの実施方法をみると、「定期昇給を維持して実施(予定)」が69.8%、「一時金の支給金額を引上げまたは新設(予定)」が28.5%「各種手当を引上げまたは新設(予定)」が24.8%となっている。

(複数回答)

	① 定期昇給以外の賃金水準を引上げ(予定)	② 定期昇給を維持して実施(予定)	③ 各種手当を引上げまたは新設(予定)	④ 一時金の支給金額を引上げまたは新設(予定)	⑤ 凍結または減額していた定期昇給を再開	⑥ その他
全体	19.0%	69.8%	24.8%	28.5%	0.5%	1.0%
居宅介護	24.2%	49.8%	26.9%	35.7%	0.9%	0.4%
重度訪問介護	23.3%	45.2%	32.9%	43.8%	0.0%	1.0%
生活介護	14.9%	81.8%	17.5%	21.6%	0.7%	1.1%
施設入所支援	9.1%	90.6%	16.1%	15.4%	0.0%	0.4%
就労継続支援A型	30.3%	50.6%	30.3%	31.8%	2.2%	1.5%
就労継続支援B型	19.3%	71.7%	21.9%	29.4%	0.0%	0.7%
共同生活援助(介護サービス包括型)	17.2%	71.6%	26.4%	22.8%	0.0%	2.4%
児童発達支援	17.4%	74.5%	26.3%	33.2%	0.4%	1.2%
放課後等デイサービス	29.3%	58.3%	30.1%	36.6%	0.4%	0.7%
福祉型障害児入所施設	5.5%	87.3%	26.4%	20.0%	0.0%	0.9%
医療型障害児入所施設	9.4%	89.1%	17.2%	14.1%	0.0%	0.0%

注) 給与等の引き上げの実施方法は、調査対象となった施設・事業所に在籍している障害福祉サービス等従事者全体(福祉・介護職員に限定していない)の状況である。

10

### 【参考】

東京都社会保険労務士会 [福祉・介護職員処遇改善加算取得のための障害福祉サービス等事業所向け動画配信サービスについて](#)  
[東京都社会保険労務士会 \(tokyosr.jp\)](#) ⇒ 処遇改善加算・特定加算の解説 (※相談は東京都内の障害福祉サービス事業所のみ)