

都道府県  
各 指定都市 障害福祉主管部（局）長 殿  
中 核 市

厚生労働省社会・援護局  
障害保健福祉部障害福祉課長  
（ 公 印 省 略 ）

福祉・介護職員等特定処遇改善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

福祉・介護職員の処遇改善については、平成29年度の臨時改定における福祉・介護職員処遇改善加算（以下「現行加算」という。）の拡充も含め、これまで数次にわたる取組を行ってきたが、「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）において、「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が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算定根拠に、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。」とされ、2019年10月の消費税率引上げに伴う障害福祉サービス等報酬改定において対応することとされたところである。

今般、これを受けて、2019年度の障害福祉サービス等報酬改定において、福祉・介護職員等特定処遇改善加算（以下「特定加算」という。）を創設することとしたところである。

特定加算の取得については「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に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成18年厚生労働省告示第523号）、「厚生労働大臣が定める基準」（平成18年厚生労働省告示第543号。以下「障害者における算定基準」という。）、「児童福祉法に基づく指定通所支援及び基準該当通所支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第122号）、「児童福祉法に基づく指定入所支援に要する費用の額の算定に関する基準」（平成24年厚生労働省告示第123号）及び「厚生労働大臣が定める児童等」（平成24年厚生労働省告示第270号。以下「障害児における算定基準」という。）において示しているところであるが、今般、基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例を下記のとおりお示しするので、ご了知の上、貴管内市町村、関係団体、関係機関等にその周知徹底を図るとともに、その取扱いにあたっては遺漏なきよう期されたい。

また、本通知は、令和元（2019）年10月1日から適用する。

## 記

### 1. 基本的考え方

現行加算は、平成23年度まで実施されていた福祉・介護人材の処遇改善事業における助成金（以下「助成金」という。）による賃金改善の効果を継続する観点から、平成24年度から当該助成金を円滑に障害福祉サービス等報酬に移行し、当該助成金の対象であった障害福祉サービス等に従事する福祉・介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設されたものである。

2019年度の障害福祉サービス等報酬改定においては、職員の確保・定着につなげていくため、現行加算に加え、特定加算を創設することとし、経験・技能のある障害福祉人材に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、障害福祉人材の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとしたものである。

なお、就労定着支援、自立生活援助、地域相談支援、計画相談支援、障害児相談支援は算定対象外とする。

### 2. 特定加算の仕組みと賃金改善の実施等

#### （1）特定加算の仕組み

特定加算は、サービス別の基本サービス費に現行加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算を除く各種加算減算を加えた1月当たりの総単位数にサービス別加算率を乗じた単位数を算定することとする。サービス別加算率については、別紙1表1を参照すること。

#### （2）特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施

##### ① 賃金改善の考え方について

障害福祉サービス事業者等は、特定加算の算定額に相当する職員の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）を含む。）の改善（以下「賃金改善」という。）を実施しなければならない。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうちから対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、9（2）の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

##### ② 賃金改善に係る賃金水準の比較の考え方について

賃金改善は、現行加算による賃金改善と区分して判断する必要があるが、特定加算を取得していない場合の賃金水準と、特定加算を取得し実施される賃金水準との差分を用いて算定する。なお、比較時点において勤務実績のない職員については、当該職員と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する。

##### ③ 賃金改善に係る留意点

特定加算を取得した障害福祉サービス事業者等は、特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、障害者における算定基準（※1）又は障害児における算定基準（※2）を満たす必要がある。

なお、当該取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれないものであることに留意すること。

※1 障害者における算定基準：「第三の二号イ（5）、第七の二号イ（5）、第十七の二号イ（5）、第二十一の二号イ（5）（以下「配置等要件」という。）」、「第三の二号イ（6）第七の二号イ（6）、第十七の二号イ（6）、第二十一の二号イ（6）、第二十四の二号ホ」（以下「現行加算要件」という。）」、「第三の二号イ（7）、第七の二号イ（7）、第十七の二号イ（7）、第二十一の二号イ（7）、第二十四の二号ヘ」（以下「職場環境要件」という。）」、「第三の二号イ（8）、第七の二号イ（8）、第十七の二号イ（8）、第二十一の二号イ（8）、第二十四の二号ト」（以下「見える化要件」という。）」

※2 障害児における算定基準：「第三の二号イ（5）（以下「配置等要件」という。）」、「第三の二号イ（6）、第十の五号ホ（以下「現行加算要件」という。）」、「第三の二号イ（7）、第十の五号ヘ（以下「職場環境要件」という。）」、「第三の二号イ（8）、第十の五号ト（以下「見える化要件」という。）」

### （3）福祉・介護職員等特定処遇改善計画書の作成

#### ① 配分対象と配分方法

##### 一 賃金改善の対象となるグループ

##### a 経験・技能のある障害福祉人材

以下のいずれかに該当する職員であって、経験・技能を有する障害福祉人材と認められる者をいう。

具体的には、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

##### 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をいう。

※ 福祉・介護職員は以下の職種とする。

ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、障害福祉サービス経験者（注）、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員

注 障害福祉サービス経験者とは、「児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準」（平成 24 年厚生労働省令第 15 号）に規定する、学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）の規定による高等学校若しくは中等教育学校を卒業した者、同法第 90 条第 2 項の規定により大学への入学を認められた者、通常の課程による 12 年の学校教育を修了した者（通所の課程以外の課程によりこれに相当する学校教育を修了した者を含む。）若しくは文部科学大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定した者であって、2 年以上障害福祉サービスに係る業務に従事した者をいう。

## 二 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、以下の職員分類の変更を行うことができる。

ただし、当該特例の趣旨に沿わない計画（特段の理由がない職員分類の変更や、職員分類の変更特例の例示（別紙 1 表 4 及び 5）に例示されていない特性かつ同じ特性により多数の職員の分類変更を行う場合）については、詳細な理由の説明を求めることとする。

- a 「他の障害福祉人材」に分類される職員であって、別紙 1 表 4 の例示を参考にした上で、研修等で専門的な技能を身につけた勤続 10 年以上の職員について、「経験・技能のある障害福祉人材」に分類することができる。
- b 「その他の職種」に分類される職員であって、別紙 1 表 5 の例示を参考にした上で、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について、「他の障害福祉人材」に分類することができる。ただし、賃金改善前の賃金がすでに年額 440 万円を上回る者の分類は変更できないものとする。

## 三 事業所における配分方法

実際に配分するに当たっては、一 a から c それぞれにおける平均賃金改善額等について、以下のとおりとすること。この場合において、三 a から c 内での一人ひとりの賃金改善額は、柔軟な設定が可能であること。

- a 経験・技能のある障害福祉人材のうち 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（賃金改善実施期間における平均とする。以下同じ。）以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額 440 万円以上であること（現に賃金が年額 440 万円以上の者がいる場合にはこの限りでなく、当該要件は満たしているものとする）。ただし、以下の場合など例外的に当該賃金改善が困難な場合は合理的な説明を求めることとする。
  - ・ 小規模事業所等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
- b 当該事業所における経験・技能のある障害福祉人材の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、他の障害福祉人材の賃金改善に要する費用の見込額の平均

の2倍以上であること。

- c 他の障害福祉人材の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。ただし、その他の職種の平均賃金額が他の障害福祉人材の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。
- d その他の職種の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこと（賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る場合には、当該職員は特定加算による賃金改善の対象とならない）。

## ② 賃金改善計画の記載

特定加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、障害者における算定基準（※1）又は障害児における算定基準（※2）に定める福祉・介護職員等特定処遇改善計画書を、次の一から五までに掲げる記載事項等について、別紙様式2により作成し、都道府県知事等（当該障害福祉サービス事業所等の指定権者が都道府県知事である場合は、都道府県知事とし、当該障害福祉サービス事業所等の指定権者（基準該当サービスの登録先を含む。以下同じ。）が市町村長（特別区長を含む。以下同じ。）である場合は、市町村長とする。以下同じ。）に届け出ること。

なお、事業所内配分における職員分類の変更特例を適用する職員がいる場合、別紙様式2添付資料4を作成し併せて届け出ること。

※1 障害者における算定基準：第三の二号イ（2）、第七の二号イ（2）、第十七の二号イ（2）、第二十一の二号イ（2）、第二十四の二号ロ

※2 障害児における算定基準：第三の二号イ（2）、第十の五号ロ

### 一 特定加算の見込額（別紙様式2の（1）⑤）

「3. 特定加算の見込額の計算」により算出された額をいう。

### 二 賃金改善の見込額（別紙様式2の（1）⑥）

各障害福祉サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、一の額を上回る額をいう。

a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額

b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

### 三 グループごとの平均賃金改善額及び対象人数（別紙様式2の（1）⑦から⑨）

各障害福祉サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループごとの平均額（aの額からbの額を差し引いた額をcの人数で除したものをいう。）をいう。

a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の当該グループにおける総額

b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

- c 当該グループの対象人数（原則として常勤換算方法による。）
- d 「経験・技能のある障害福祉人材」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者の見込数
- e 改善後の賃金が最も高額な者の賃金（見込額）

#### 四 賃金改善実施期間（別紙様式2の(1)⑩）

原則4月（令和元（2019）年度にあつては10月。年度の途中で加算を取得する場合、当該加算を取得した月）から翌年の3月までの期間をいう。

#### 五 賃金改善を行う賃金項目及び方法（別紙様式2の(1)⑪）

賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額をいい、当該事項について可能な限り具体的に記載すること。なお、「経験・技能のある障害福祉人材」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。

#### 六 職員分類の変更特例に係る報告（別紙様式2添付資料4）

職員分類の変更特例を適用する職員がいる場合、特例の種別、該当職員の職種、特性、人数についてできる限り具体的に記載すること。

### ③ 賃金改善以外の要件に係る記載

特定加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、次に掲げる要件に基づく加算の算定要件に応じて、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書に記載して届け出ること。

#### （配置等要件（別紙様式2の(1)③））

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、行動援護にあつ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、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援にあつては記載不要。

#### （現行加算要件（別紙様式2の(1)②））

現行加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定していること（特定加算と同時に現行加算にかかる処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合を含む。）。

#### （職場環境等要件（別紙様式2の(2)））

平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、別紙1表3の「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに1つ以上の取組を行うこと。

#### （見える化要件（別紙様式2の(3)））

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、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、当該要件については令和2（2020）年度より算定要件とすること。

（特定加算の算定要件）

特定加算を取得するに当たっては、次に掲げる区分に応じて、届け出ること。

イ 特定加算（Ⅰ）については、配置等要件、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

ロ 特定加算（Ⅱ）については、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

※ 重度障害者等包括支援、施設入所支援、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無い場合、特定加算の区分は1つとなる。

（4）複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業者等の特例

福祉・介護職員等特定処遇改善計画書（別紙様式2 添付資料4を含む。）は、法人が複数の障害福祉サービス事業所等を有する場合であって障害福祉サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合、当該障害福祉サービス事業者等が一括して作成することができる。

また、同一の就業規則等により運営されている場合に、地域ごとや障害福祉サービス等ごとに作成することができる。都道府県等（当該障害福祉サービス事業所等の指定権者が都道府県知事である場合は都道府県とし、市町村長である場合は市町村（特別区を含む。以下同じ。）とする。以下同じ。）の圏域を越えて所在する複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業者等（法人である場合に限る。）についても同様とする。この場合、別紙様式2の添付書類1から3を以下のとおり作成し、別紙様式2に併せて計画書として都道府県知事等に届け出なければならない。

- ・別紙様式2 添付書類1：都道府県等の圏域内の、当該計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業所等の一覧表（指定権者ごとに作成）
- ・別紙様式2 添付書類2：各都道府県内の指定権者（当該都道府県を含む。）の一覧表（都道府県ごとに作成）
- ・別紙様式2 添付書類3：計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業者等に係る都道府県の一覧表

（5）その他

特定加算の目的や、算定基準第4号イ（5）を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。

3. 特定加算の見込額の計算

福祉・介護職員等特定処遇改善計画書における特定加算の算定額の見込額は、次の計算により算出するものとする。

障害福祉サービス等報酬総単位数（見込数）×サービス別加算率（別紙1表1）（1単位未満の端数四捨五入）×1単位の単価（算定結果については1円未満の端数切り捨て）

障害福祉サービス等報酬総単位数は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算（現行加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算を除く。）を加えた1月当たりの総単位数とし、算定を受ける年度における障害福祉サービス等の提供の見込数により算出する。この場合、過去の実績や事業計画等を勘案し、事業の実態に沿った見込数を用いること。

また、特定加算の見込額は、各サービス別に都道府県等ごとに作成するものとし、複数の障害福祉サービスを提供する障害福祉サービス事業所等（法人である場合に限る。）において、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書を一括して作成する場合の特定加算の見込額の計算については、別紙1表1に定めるサービス区分及び加算区分ごとに行い、算出された単位（1単位未満の端数切り捨て）を合算すること。

#### 4. 実際の障害福祉サービス等報酬総額

実際の障害福祉サービス等報酬総額は、次の計算による。

実際の障害福祉サービス等報酬総単位数×{1+サービス別加算率（別紙1表1）（1単位未満の端数四捨五入）}×1単位の単価（算定結果については1円未満の端数切り捨て）

#### 5. 都道府県知事等への届出

特定加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、特定加算を取得する年度の前年度の2月末日（令和元（2019）年度にあつては8月末日）までに、障害福祉サービス事業所等ごとに、当該障害福祉サービス事業所等の所在する都道府県知事等に提出するものとする。

ただし、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書を一括して作成する場合は、一括して都道府県知事等に届け出ることができる。

また、年度の途中で加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、加算を取得しようとする月の前々月の末日までに、都道府県知事等に提出するものとする。

#### 6. 都道府県知事等への変更等の届出

##### （1）変更の届出

障害福祉サービス事業者等は、特定加算を取得する際に提出した福祉・介護職員等特定処遇改善計画書、計画書添付書類に変更（次の①から④までのいずれかに該当する場合に限る。）があった場合には、次の①から④までに定める事項を記載した変更の届出を行う。この場合において、届出を行った日の属する月の翌月より、変更後の内容に基づき算定することとする。

- ① 会社法（平成17年法律第86号）の規定による吸収合併、新設合併等による福祉・介護職員等特定処遇改善計画書の作成単位が変更となる場合は、当該事実発生



までの賃金改善の実績及び承継後の賃金改善に関する内容

- ② 複数の障害福祉サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、当該申請に係る障害福祉サービス事業所等に増減（新規指定、廃止等の事由による。）があった場合は、当該事業所等の障害福祉サービス等事業所番号、事業所等名称、サービス種別
- ③ 就業規則を改正（職員の処遇に関する内容に限る。）した場合は、当該改正の概要
- ④ 配置等要件に関する適合状況に変更あり、該当する加算の区分に変更が生じる場合は、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書における賃金改善計画、配置等要件の変更に係る部分の内容（計画書添付書類の内容に変更があった場合には変更後の計画書添付書類を添付すること。）

なお、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、特定事業所加算を算定できない状況が常態化し、3か月以上継続した場合には、変更の届出を行うこと。

## （2）特別事情届出書

事業の継続を図るために、職員の賃金水準（特定加算による賃金改善分を除く。以下この6において同じ。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、別紙様式4の特別な事情に係る届出書（以下「特別事情届出書」という。）により、次の①から④までに定める事項について届け出ること。なお、年度を超えて職員の賃金水準を引き下げることとなった場合は、次年度の加算を取得するために必要な届出を行う際に、特別事情届出書を再度提出する必要がある。

また、職員の賃金水準を引き下げた後に①に掲げる状況が改善した場合には、可能な限り速やかに職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻すこと。

- ① 特定加算を取得している障害福祉サービス事業所等の法人の収支（障害福祉サービス事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
- ② 職員の賃金水準の引下げの内容
- ③ 当該法人の経営及び職員の賃金水準の改善の見込み
- ④ 職員の賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きに関して、労使の合意の時期及び方法等

## 7. 賃金改善の実績報告

特定加算を取得した障害福祉サービス事業者等は、障害者における算定基準（※1）又は障害児における算定基準（※2）の規定に基づき、各事業年度における最終の特定加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに、都道府県知事等に対して、次に掲げる事項を含めた別紙様式3（別紙様式3の添付書類1、添付書類2、添付書類3及び添付資料4のうち、当該計画書の届出の際に提出した添付書類に対応するものを含む。）の福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告書を提出し、2年間保存することとする。

- ※1 障害者における算定基準：第三の二号イ（４）、第七の二号イ（４）、第十七の二号イ（４）、第二十一の二号イ（４）、第二十四の二号ニ
- ※2 障害児における算定基準：第三の二号イ（４）、第十の五号ニ

- 一 賃金改善実施期間（別紙様式３の②）
- 二 特定加算の総額（別紙様式３の③）
- 三 賃金改善所要額（別紙様式３の④）

各障害福祉サービス事業所等において、賃金改善実施期間における賃金改善に要した費用（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分に充当した場合は、その額を含む。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、二の額を上回る額を記載する。

- a 職員に支給した賃金の総額
- b 初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

- 四 グループごとの平均賃金改善額及び対象人数（別紙様式３の⑤から⑧）

各障害福祉サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループごとの平均額（aの額からbの額を差し引いた額をcの人数で除したものをいう。）をいう。

- a 各グループにおける、職員に支給した賃金の総額
- b 初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額
- c 当該グループの対象人数（原則として常勤換算方法によるものとする。）
- d 「経験・技能のある障害福祉人材」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の数（当該者を設定できない場合はその理由）
- e 改善後の賃金が最も高額となった者の賃金

- 五 実施した賃金改善に係る賃金項目及び方法（別紙様式３の⑦）

賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善額について、可能な限り具体的に記載すること。「経験・技能のある障害福祉人材」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。なお、特定加算に当たっては、職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めるものであり、三a及び四の積算の根拠となる詳細な積算資料の提出は求めないが、都道府県知事等に求められた場合には、提出できるようにしておくこと。

## 8. 加算の停止

都道府県知事等は、特定加算を取得する障害福祉サービス事業者等が次の（１）又は（２）に該当する場合は、既に支給された特定加算の一部若しくは全部を不正受給として返還させること又は特定加算を取り消すことができる。

なお、複数の障害福祉サービス事業所等を有する障害福祉サービス事業者等（法人である場合に限る。）であって一括して福祉・介護職員等特定処遇改善計画を作成している場合、当該障害福祉サービス事業所等の指定権者間において協議し、必要に応じて監査等を連携して実施する。指定権者間の協議に当たっては、都道府県が調整をすること

が望ましい。

- (1) 特定加算の算定額に相当する賃金改善が行われていない、賃金水準の引下げを行いつつながら6(2)の特別事情届出書の届出が行われていない等、算定要件を満たさない場合
- (2) 虚偽又は不正の手段により特定加算を受けた場合

## 9. 特定加算の取得要件の周知・確認等について

都道府県等においては、特定加算を算定している障害福祉サービス事業所等が特定加算の取得要件を満たすことについて確認するとともに、適切な運用に努められたい。

### (1) 賃金改善方法の周知について

特定加算の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について福祉・介護職員等特定処遇改善計画書や情報公表制度等を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること。

また、職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

### (2) 福祉・介護職員等特定処遇改善計画書等について

都道府県等が障害福祉サービス事業所等から福祉・介護職員等特定処遇改善計画書を受け取る際には「福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見込額」と「賃金改善の見込額」を、福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告書を受け取る際には「福祉・介護職員等特定処遇改善加算総額」と「賃金改善所要額」を比較し、必ず「賃金改善の見込額」や「賃金改善所要額」が上回っていることを確認すること。

## 10. その他

### (1) 加算の取得促進について

都道府県等におかれては、障害福祉サービス事業者等における加算の新規取得や、より上位の区分の加算取得を促進するために、都道府県等が行う障害福祉サービス事業者等への助言・指導等の取組を支援する「障害福祉サービス等支援体制整備事業」を活用し、障害福祉サービス事業者等へ加算を周知し、加算の申請が適切に行われるよう配慮されたい。

### (2) 人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）について

福祉・介護労働者が職場に定着し、安心して働き続けるようにするためには、将来を見通せるような賃金体系が明確になっていることが重要であることから、各都道府県労働局において、介護労働者のために賃金制度を整備し、離職率の低下に取り組む障害福祉サービス等事業主に対する助成を実施している。加算の取得と併せて、本助成を活用できる場合があることから、障害福祉サービス等事業者が加算を取得しようとする場合には、適宜案内されたい。

また、本助成金を受給するに当たっては、賃金制度の整備前に計画を作成し、管轄都道府県労働局の認定を受ける必要があることについて、受給を希望する障害福祉サービス等事業者への助言をお願いする。

※ 人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292.html>

（3）通知の今後の改訂について

現行加算については従前どおりの運用がなされているところ、今般、令和元（2019）年10月からの制度施行に伴い、特定加算の運用等について別途本通知でお示したものである。今後、加算の取得にかかる業務簡素化の観点から、現行加算と今般の特定加算の計画書等の届出については、様式の統合等を予定しているので了知されたい。

## 別紙 1

表 1 加算算定対象サービス

サービス区分	福祉専門職員配置等加算等の算定状況に応じた加算率	
	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅱ）
居宅介護	7.4%	5.8%
重度訪問介護	4.5%	3.6%
同行援護	14.8%	11.5%
行動援護	6.9%	5.7%
療養介護	2.5%	2.3%
生活介護	1.4%	1.3%
重度障害者等包括支援	1.5%	
施設入所支援	1.9%	
自立訓練（機能訓練）	5.0%	4.5%
自立訓練（生活訓練）	3.9%	3.4%
就労移行支援	2.0%	1.7%
就労継続支援A型	0.4%	0.4%
就労継続支援B型	2.0%	1.7%
共同生活援助（指定共同生活援助）	1.8%	1.5%
共同生活援助（日中サービス支援型）	1.8%	1.5%
共同生活援助（外部サービス利用型）	2.0%	1.6%
児童発達支援	2.5%	2.2%
医療型児童発達支援	9.2%	8.2%
放課後等デイサービス	0.7%	0.5%
居宅訪問型児童発達支援	5.1%	
保育所等訪問支援	5.1%	
福祉型障害児入所施設	5.5%	5.0%
医療型障害児入所施設	3.0%	2.7%

※ 短期入所（併設型・空床利用型）については、本体施設の加算率を適用することとし、短期入所（単独型）については生活介護の加算率を適用する。

※ 障害者支援施設が行う日中活動系サービスについては、施設入所支援の加算率を適用する。

表 2 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
就労定着支援、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（定着）	0%

## 職場環境等要件

表 3

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。）</li> <li>・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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。）</li> <li>・ その他</li> </ul>
職場環境・ 処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）制度等の導入</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <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>・ 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</li> <li>・ 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備</li> <li>・ その他</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 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</li> <li>・ 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上</li> <li>・ 非正規職員から正規職員への転換</li> <li>・ 職員の増員による業務負担の軽減</li> <li>・ その他</li> </ul>

## 職員分類の変更特例の例示

以下の表4、5は、障害福祉サービス等の特性を踏まえた、職員分類の変更特定の適用例を示すものであるが、例示に該当する者を必ず変更しなければならないものではなく、それぞれの事業所等において、経験・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を判断してください。

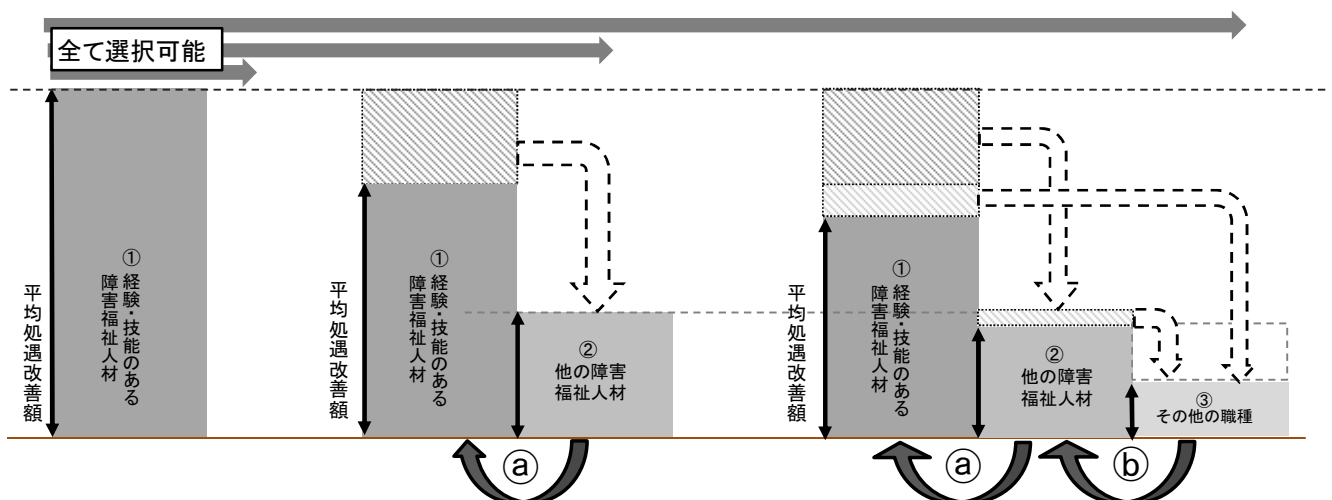
表4

a 他の障害福祉人材について、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）	強度行動障害支援者養成研修修了者
	手話通訳士、手話通訳者、手話奉仕員、要約筆記者
	点字技能士、点字指導員、点字通訳者
	盲ろう者向け通訳・介助員養成研修修了者
	失語症者向け意思疎通支援者養成研修修了者
	サービス管理責任者研修修了者
	児童発達支援管理責任者研修修了者
	サービス提供責任者研修修了者
	たんの吸引等の実施のための研修修了者
	職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修修了者
など	

表5

b その他の職種について、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）	職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修修了者
	障害者の芸術文化活動を指導する職員
	障害者のスポーツ活動を指導する職員
	工賃・賃金の向上に寄与する職員
	障害者ITサポーター
など	

図1 配分方法のイメージ



福祉・介護職員等特定処遇改善計画書(令和 年度届出用)

事業所等情報

障害福祉サービス等事業所番号									
----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

事業者・開設者	フリガナ 名称	-----							
主たる事務所の所在地	〒	都・道 府・県							
	電話番号				FAX 番号				
事業所等の名称	フリガナ 名称	-----			提供するサービス				
事業所の所在地	〒	都・道 府・県							
	電話番号				FAX 番号				
複数の事業所ごとに一括して提出する場合における一括して提出する事業所数 特定加算(I) ( ) 事業所 ※この場合、事業所等情報については、「別紙一覧表による」と記載すること。 特定加算(II) ( ) 事業所									

(1) 賃金改善計画について(本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の運営状況(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動があり得るものである。)

①	算定する加算の区分	福祉・介護職員等特定処遇改善加算 ( I II 区分なし )							
②	現行の処遇改善加算の取得状況	福祉・介護職員処遇改善加算 ( I II III )							
③	福祉専門職員配置等加算等の取得状況	取得有 ( 福祉専門職員配置等加算 ・ 特定事業所加算 ) 取得無							
④	福祉・介護職員等特定処遇改善加算算定対象月	令和 年 月 ~ 令和 年 月							
⑤	令和 年度福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見込額							円	
⑥	賃金改善の見込額(i - ii)							円	
	i) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)							円	
	ii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額							円	
⑦	経験・技能のある障害福祉人材(①)における平均賃金改善額 ( (iii - iv) / v )							円・	人
	iii) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)							円	
	iv) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額							円	
	v) 当該事業所における経験・技能のある障害福祉人材の人数								人
	【そのうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者(見込数)								人】
⑧	他の障害福祉人材(②)における平均賃金改善額 ( (vi - vii) / viii )							円・	人
	vi) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)							円	
	vii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額							円	
	viii) 当該事業所における他の障害福祉人材の人数								人
⑨	その他の職種(③)平均賃金改善額 ( (ix - x) / xi )							円・	人
	ix) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)							円	
	x) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額							円	
	xi) 当該事業所におけるその他の職種の人数								人
【そのうち、改善後の賃金が最も高額な者の賃金(見込額)								円】	
⑩	賃金改善実施期間	令和 年 月 ~ 令和 年 月							
※原則10月~翌年3月までの連続する期間を記入すること。なお、当該期間の月数は加算の対象月数を超えてはならない。									
⑪	賃金改善を行う賃金項目及び方法(賃金改善を行う賃金項目(増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類(基本給、手当、賞与等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額について、可能な限り具体的に記載すること。なお①の「経験・技能のある障害福祉人材」の基準設定の考え方については必ず記載すること。	-----							



- ※ ⑥については、法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができる。
- ※ ⑥が⑤を上回らなければならないこと。
- ※ ⑥ii)の計算に際しては、賃金改善実施期間の職員の人数と合わせた上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点までに職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に上乘せする必要があることに留意すること。
- ※ 複数の障害福祉サービス事業所等について一括して提出する場合、以下の添付書類についても作成すること。
  - ・添付書類1：都道府県等の圏域内の、当該計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業所等の一覧表（指定権者ごと）
  - ・添付書類2：各都道府県内の指定権者（当該都道府県を含む。）の一覧表（都道府県ごと）
  - ・添付書類3：計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業者等に係る都道府県の一覧表

## (2) 職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てに○をつけること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。	
資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>・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</li> <li>・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事業者に限る）</li> <li>・その他（ )</li> </ul>
労働環境・ 処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）制度等の導入</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <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>・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</li> <li>・健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備</li> <li>・その他（ )</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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）</li> <li>・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配慮</li> <li>・非正規職員から正規職員への転換</li> <li>・地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上</li> <li>・職員の増員による業務負担の軽減</li> <li>・その他（ )</li> </ul>

## (3) 見える化要件について

(※) 太枠内に記載すること。

実施している周知方法について、○をつけること。2020年度から実施予定である場合には、「予定」に○をつけること。	
ホームページへの 掲載	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」への掲載 / 予定</li> <li>・独自のホームページへの掲載 / 予定</li> </ul>
その他の方法による 掲示等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 / 予定</li> <li>・その他（ )</li> </ul>

※ 虚偽の記載や、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費等の返還を求められることや障害福祉サービス事業者等の指定が取り消される場合があるので留意すること。

本計画書については、雇用するすべての職員に対し周知をしたうえで、提出していることを証明いたします。

令和 年 月 日 (法人名)  
(代表者名)

印





福祉・介護職員等特定処遇改善計画書(都道府県状況一覧表)

法人名	
-----	--

都道府県	福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見込額	賃金改善の見込額	①の賃金改善額 (見込額)・人数	②の賃金改善額 (見込額)・人数	③の賃金改善額 (見込額)・人数
北海道	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
青森県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
岩手県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
宮城県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
秋田県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
山形県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
福島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
茨城県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
栃木県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
群馬県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
埼玉県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
千葉県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
東京都	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
神奈川県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
新潟県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
富山県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
石川県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
福井県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
山梨県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
長野県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
岐阜県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
静岡県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
愛知県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
三重県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
滋賀県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
京都府	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
大阪府	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
兵庫県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
奈良県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
和歌山県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
鳥取県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
島根県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
岡山県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
広島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
山口県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
徳島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
香川県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
愛媛県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
高知県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
福岡県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
佐賀県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
長崎県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
熊本県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
大分県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
宮崎県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
鹿児島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
沖縄県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
全国計	<b>E</b> 円	<b>F</b> 円	d 円(人)	e 円(人)	f 円(人)

※ FはEを上回らなければならない。

※ Fはdからfの合計と一致しなければならない。

職員分類の変更特例に係る報告 (令和 年度)

次の内容について、該当・非該当のうちあてはまるものに○をつけること。				
特例 a	<p>②他の障害福祉人材について、研修等で専門的な技能を身につけた勤続 10 年以上の職員について、 ①経験・技能のある障害福祉人材に分類して処遇改善を実施する職員がいる見込。</p>		該当 ・ 非該当	
	<p>※ 該当の場合、該当する職員について、職種及び特性並びに当該特性に該当する予定人数を記載すること。</p>	該当職員の職種	該当職員の特性 (特例を適用する理由)	予定人数
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
		人		
特例 b	<p>③その他の職種に分類される職員について、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について、②他の障害福祉人材に分類して処遇改善を実施する職員がいる見込。</p>		該当 ・ 非該当	
	<p>※ 該当の場合、該当する職員について、特性・理由及び当該特性に該当する予定人数を記載すること。</p>	該当職員の職種	該当職員の特性 (特例を適用する理由)	予定人数
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
		人		

※ 人数は実人数で記載してください。  
 ※ 該当職員の特性は具体的に記載してください。  
 ※ 特例 a 及び特例 b ともに非該当の場合は、当該様式を提出する必要はありません。



- ※ ④ i) については、求められた場合に積算の根拠となる資料を提出できるようにしておくこと(任意の様式で可。)
- ※ ④については、法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができる。
- ※ ④が③を上回らなければならないこと。
- ※ ④ ii) の計算に際しては、賃金改善実施期間の職員の人数と合わせた上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点までに職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に上乘せする必要があることに留意すること。
- ※ 複数の障害福祉サービス事業所等について一括して提出する場合、以下の添付書類についても作成すること。
  - ・添付書類 1：都道府県等の圏域内の、当該計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業所等の一覧表(指定権者ごと)
  - ・添付書類 2：各都道府県内の指定権者(当該都道府県を含む。)の覧表(都道府県ごと)
  - ・添付書類 3：計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業者等に係る都道府県の一覧表
- ※ 虚偽の記載や、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費等の返還を求められることや障害福祉サービス等事業者の指定が取り消される場合があるので留意すること。

上記について相違ないことを証明いたします。

令和 年 月 日 (法人名)

(代表者名)

印







福祉・介護職員等特定処遇改善実績報告書(都道府県状況一覧表)

法人名					
都道府県	福祉・介護職員等特定 処遇改善加算額	賃金改善所要額	①の賃金改善額 ・人数	②の賃金改善額 ・人数	③の賃金改善額 ・人数
北海道	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
青森県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
岩手県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
宮城県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
秋田県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
山形県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
福島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
茨城県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
栃木県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
群馬県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
埼玉県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
千葉県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
東京都	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
神奈川県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
新潟県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
富山県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
石川県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
福井県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
山梨県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
長野県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
岐阜県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
静岡県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
愛知県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
三重県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
滋賀県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
京都府	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
大阪府	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
兵庫県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
奈良県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
和歌山県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
鳥取県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
島根県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
岡山県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
広島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
山口県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
徳島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
香川県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
愛媛県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
高知県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
福岡県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
佐賀県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
長崎県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
熊本県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
大分県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
宮崎県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
鹿児島県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
沖縄県	円	円	円(人)	円(人)	円(人)
全国計	<b>E</b> 円	<b>F</b> 円	d 円(人)	e 円(人)	f 円(人)

※ FはEを上回らなければならない。

※ Fはdからfの合計と一致しなければならない。

職員分類の変更特例に係る実績報告 (令和 年度)

次の内容について、該当・非該当のうちあてはまるものに○をつけること。				
特例 a	<p>②他の障害福祉人材について、研修等で専門的な技能を身につけた勤続 10 年以上の職員について、 ①経験・技能のある障害福祉人材に分類して処遇改善を実施した職員がいた。</p>		該当 ・ 非該当	
		該当職員の職種	該当職員の特性 (特例を適用した理由)	人数
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
<p>※ 該当の場合、該当する職員について、職種及び特性並びに当該特性に該当する人数を記載すること。</p>				
特例 b	<p>③その他の職種に分類される職員について、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について、②他の障害福祉人材に分類して処遇改善を実施した職員がいた。</p>		該当 ・ 非該当	
		該当職員の職種	該当職員の特性 (特例を適用する理由)	人数
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
				人
<p>※ 該当の場合、該当する職員について、特性・理由及び当該特性に該当する人数を記載すること。</p>				

※ 人数は実人数で記載してください。  
 ※ 該当職員の特性は具体的に記載してください。  
 ※ 特例 a 及び特例 b ともに非該当の場合は、当該様式を提出する必要はありません。

