

事 務 連 絡  
平成 27 年 4 月 30 日

都 道 府 県  
各 指 定 都 市 障害保健福祉主管課 御中  
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

「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A VOL. 2 (平成 27 年 4 月 30 日)」  
の送付について

平素より、障害保健福祉行政の推進に、格段の御高配を賜り厚く御礼を申し上げます。  
標記の件につきまして、別添のとおり「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A VOL. 2 (平成 27 年 4 月 30 日)」を送付いたしますので、各自治体におかれましては、御了知の上、管内市町村、関係団体、関係機関に周知徹底を図るとともに、その取扱いに当たっては遺漏なきようお願いいたします。

【送付資料】

平成27年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A VOL. 2 (平成27年 4 月30日)

(照会先)  
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部  
障害福祉課

(問 1～31)  
福祉サービス係 (内線 3 0 9 1)  
評価・基準係 (内線 3 0 3 6)

(問31)  
訪問サービス係 (内線 3 0 9 2)

(問 32～35)  
福祉サービス係 (内線 3 0 9 1)

(問 36)  
相談支援係 (内線 3 1 4 9)

TEL : 0 3 - 5 2 5 3 - 1 1 1 1

平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A (VOL. 2)  
(平成 27 年 4 月 30 日)

【 目 次 】

1. 障害福祉サービス等における共通的事項	2
(1) 福祉・介護職員処遇改善加算等	2
(2) 常勤要件について	13
(3) その他	14
2. 訪問系サービス（居宅介護、重度訪問介護、同行援護及び行動援護） における共通的事項	14
3. 短期入所、施設入所支援	15
4. 相談系サービス（計画相談支援、障害児相談支援）	16

※「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A（平成 27 年 3 月 31 日）」については、「平成 27 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q & A（VOL. 1）（平成 27 年 3 月 31 日）」とする。

## 1. 障害福祉サービス等における共通的事項

### (1) 福祉・介護職員処遇改善加算等

(趣旨・仕組みについて①)

問1 職員1人当たり月額1万2千円相当の上乗せが行われることとなっており、福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）が新設されたが、福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）と福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）を同時に取得することによって上乗せ分が得られるのか、それとも新設の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）のみを取得すると上乗せ分も得られるのか。

(答)

- 新設の福祉・介護職員処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という。）（Ⅰ）に設定されているサービスごとの加算率を1月当たりの総単位数に乘じることにより、月額2万7千円相当の加算が得られる仕組みとなっており、これまでに1万5千円相当の加算が得られる区分を取得していた事業所・施設は、処遇改善加算（Ⅰ）のみを取得することで、月額1万2千円相当の上乗せ分が得られる。

なお、処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）及び福祉・介護職員処遇改善特別加算（以下「特別加算」という。）については、いずれかの区分で取得した場合、当該区分以外の処遇改善加算等は取得できないことに留意すること。

(趣旨・仕組みについて②)

問2 新設の処遇改善加算の（Ⅰ）と（Ⅱ）の算定要件について、具体的な違いをご教授いただきたい。

(答)

- キャリアパス要件については、
- ① 職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件と賃金体系を定めること等（キャリアパス要件Ⅰ）
  - ② 資質向上のための具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保していること等（キャリアパス要件Ⅱ）

があり、処遇改善加算（Ⅱ）については、キャリアパス要件Ⅰ又はキャリアパス要件Ⅱのいずれかの要件を満たせば取得可能であるのに対して、処遇改善加算（Ⅰ）については、その両方の要件を満たせば取得可能となる。

また、職場環境等要件については、実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての福祉・介護職員に周知している必要があり、処遇改善加算（Ⅱ）については、平成20年10月から実施した取組が対象であるのに対して、処遇改善加算（Ⅰ）については、平成27年4月から実施した取組が対象となる。

なお、処遇改善加算（Ⅰ）の職場環境等要件について、平成27年9月末までに届出を行う場合には、実施予定である処遇改善（賃金改善を除く。）の内

容を全ての福祉・介護職員に周知していることをもって、要件を満たしたものであるとしている。

(賃金水準①)

問3 事業者が加算の算定額に相当する福祉・介護職員の賃金改善を実施する際、賃金改善の基準点はいつなのか。

(答)

○ 賃金改善は、加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準と、加算又は特別加算を取得し実施される賃金水準の改善見込額との差分を用いて算定されるものであり、比較対象となる加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準とは、以下のとおりである。

なお、加算又は特別加算を取得する月の属する年度の前年度に勤務実績のない福祉・介護職員等については、その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。

○ 平成26年度以前に加算又は特別加算を取得していた障害福祉サービス事業者等の福祉・介護職員の場合、次のいずれかの賃金水準

- ・ 加算又は特別加算を取得する直前の時期の賃金水準（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。）を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）
- ・ 加算又は特別加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加算又は特別加算の取得による賃金改善の部分を除く。）

○ 平成26年度以前に加算又は特別加算を取得していない障害福祉サービス事業者等の福祉・介護職員の場合

- ・ 加算又は特別加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（平24.8.31）問5

(賃金水準②)

問4 平成26年度以前に処遇改善加算を取得していた障害福祉サービス事業者等の福祉・介護職員の賃金改善の基準点の1つに「加算を取得する直前の時期の賃金水準（助成金を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）」とあるが、直前の時期とは、具体的にいつまでを指すのか。助成金を受けていた事業所については、助成金が取得可能となる前の平成21年9月以前の賃金水準を基準点とすることはできるか。

(答)

- 平成 26 年度以前に従来の処遇改善加算を取得していた障害福祉サービス事業者等で、助成金を受けていた事業所の福祉・介護職員の賃金改善に当たっての「直前の時期の賃金水準」とは、平成 24 年度障害福祉サービス等報酬改定に関する Q&A (平成 24 年 8 月 31 日)問 5 における取扱いと同様に、平成 23 年度の賃金水準（助成金を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）をいう。

従って、平成 24 年度障害福祉サービス等報酬改定における取扱いと同様に、助成金が取得可能となる前の平成 21 年 9 月以前の賃金水準を賃金改善の基準点とすることはできない。

(賃金水準③)

問 5 平成27年度に処遇改善加算を取得するに当たって、賃金改善に係る比較時点として、平成26年度の賃金水準と比較する場合であって、平成26年度中に定期昇給が行われた場合、前年度となる平成26年度の賃金水準については、定期昇給前の賃金水準となるのか、定期昇給後の賃金水準となるのか、又は年度平均の賃金水準になるのか。

(答)

- 前年度の賃金水準とは、前年度に福祉・介護職員に支給した賃金総額や、前年度の福祉・介護職員一人当たりの賃金月額である。

(賃金水準④)

問 6 今般、処遇改善加算を新しく取得するに当たって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善分について、以下の内容を充てることを労使で合意した場合、算定要件にある当該賃金改善分とすることは差し支えないか。

- ① 過去に自主的に実施した賃金改善分
- ② 通常の定期昇給等によって実施された賃金改善分

(答)

- 賃金改善は、加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準と、加算又は特別加算を取得し実施される賃金水準の改善見込額との差分を用いて算定されるものであり、比較対象となる加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準とは、平成 26 年度以前に加算又は特別加算を取得していた障害福祉サービス事業者等の福祉・介護職員等の場合、次のいずれかの賃金水準としている。

- ・ 加算又は特別加算を取得する直前の時期の賃金水準（助成金を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）
- ・ 加算又は特別加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加

算又は特別加算の取得による賃金改善の部分を除く。)

従って、比較対象となる加算又は特別加算を取得していない場合の賃金水準と比較して、賃金改善が行われていることが算定要件として必要なものであり、賃金改善の方法の一つとして、当該賃金改善分に、過去に自主的に実施した賃金改善分や、定期昇給等による賃金改善分を含むことはできる。

(賃金水準⑤)

問7 平成27年度以降に処遇改善加算を取得するに当たって、賃金改善の見込額を算定するために必要な「加算を取得していない場合の賃金の総額」の時点については、どのような取扱いとなるのか。

(答)

- 賃金改善に係る比較時点に関して、加算を取得していない場合の賃金水準とは、平成 26 年度以前に処遇改善加算を取得していた場合、以下のいずれかの賃金水準となる。
- ・ 処遇改善加算を取得する直前の時期の賃金水準（助成金を取得していた場合は、助成金による賃金改善の部分を除く。）
  - ・ 処遇改善加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準（加算の取得による賃金改善の部分を除く。）

平成 26 年度以前に処遇改善加算を取得していない場合は、処遇改善加算を取得する月の属する年度の前年度の賃金水準となる。

また、事務の簡素化の観点から、平成 27 年 3 月 31 日付け障障発 0331 第 6 号通知（以下「通知」という。）第 1 の 3 (3) ①ロのただし書きによる簡素な計算方法により処遇改善加算（I）を取得する場合の「加算を取得していない場合の賃金の総額」は、処遇改善加算（I）を初めて取得する月の属する年度の前年度の賃金の総額であって、従来の処遇改善加算（I）を取得し実施された賃金の総額となる。

このため、例えば、従来の処遇改善加算（I）を取得していた場合であって、平成 27 年度に処遇改善加算（I）を初めて取得し、上記のような簡素な計算方法によって、平成 28 年度も引き続き処遇改善加算（I）を取得するに当たっての「加算を取得していない場合の賃金の総額」の時点は、平成 26 年度の賃金の総額となる。

(賃金改善の考え方①)

問8 一時金で処遇改善を行う場合、「一時金支給日まで在籍している者のみに支給する（支給日前に退職した者には全く支払われない）」という取扱いは可能か。

(答)

- 処遇改善加算の算定要件は、賃金改善に要する額が処遇改善加算による収

入を上回ることであり、事業所（法人）全体での賃金改善が要件を満たしていれば、一部の福祉・介護職員を対象としないことは可能である。

ただし、この場合を含め、事業者は、賃金改善の対象者、支払いの時期、要件、賃金改善額等について、計画書等に明記し、職員に周知すること。

また、福祉・介護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説明すること。

（賃金改善の考え方②）

問9 処遇改善加算の算定要件である「処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善」に関して、下記の取組に要した費用を賃金改善として計上して差し支えないか。

- (1) 法人で受講を認めた研修に関する参加費や教材費等について、あらかじめ福祉・介護職員の賃金に上乗せして支給すること。
- (2) 研修に関する交通費について、あらかじめ福祉・介護職員の賃金に上乗せして支給すること。
- (3) 福祉・介護職員の健康診断費用や、外部から講師を招いて研修を実施する際の費用を法人が肩代わりし、当該費用を福祉・介護職員の賃金改善とすること。

（答）

- 処遇改善加算を取得した障害福祉サービス事業者等は、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、キャリアパス要件や職場環境等要件を満たす必要があるが、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。

当該取組に要する費用以外であって、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を行うための具体的な方法については、労使で適切に話し合った上で決定すること。

（職場環境等要件①）

問10 職場環境等要件（旧定量的要件）で求められる「賃金改善以外の処遇改善への取組」とは、具体的にどのようなものか。

また、処遇改善加算（I）を取得するに当たって、平成27年4月以前から継続して実施している処遇改善の内容を強化・充実した場合は、算定要件を満たしたものと取り扱ってよいか。

更に、過去に実施した賃金改善以外の処遇改善の取組と、平成27年4月以降に実施した賃金改善以外の取組は、届出書の中でどのように判別するのか。

（答）

- 職場環境等要件を満たすための具体的な事例は、通知別紙様式2の（3）

を参照されたい。

また、処遇改善加算（Ⅰ）を取得するに当たって平成27年4月から実施した賃金改善以外の処遇改善の取組内容を記載する際に、別紙様式2の（3）の項目について、平成20年10月から実施した当該取組内容と重複することは差し支えないが、別の取組であることが分かるように記載すること。

例えば、平成20年10月から実施した取組内容として、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を導入し、平成27年4月から実施した取組内容として、同様の目的でリフト等の介護機器等を導入した場合、別紙様式2の（3）においては、同様に「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導入」にチェックすることになるが、それぞれが別の取組であり、平成27年4月から実施した新しい取組内容であることから、その他の欄にその旨が分かるように記載すること等が考えられる。

（職場環境等要件②）

問11 平成26年度以前に従来の処遇改善加算を取得した際、職場環境等要件（旧定量的要件）について、2つ以上の取組を実施した旨を申請していた場合、今般、新しい処遇改善加算を取得するに当たって、平成27年4月から実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての福祉・介護職員に対して、新たに周知する必要があるのか。

（答）

- 職場環境等要件（旧定量的要件）について、2つ以上の取組を実施した旨を過去に申請していたとしても、あくまでも従来の処遇改善加算を取得するに当たっての申請内容であることから、今般、新しい処遇改善加算を取得するに当たっては、平成27年4月から実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての福祉・介護職員に対して、新たに周知する必要がある。

なお、その取組内容を記載する際に、通知別紙様式2の（3）の項目の上で、平成20年10月から実施した当該取組内容と重複することは差し支えないが、別の取組であることが分かるように記載すること。

（職場環境等要件③）

問12 職場環境等要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」といったカテゴリー別に例示が挙げられているが、処遇改善加算を取得するに当たっては、各カテゴリーにおいて1つ以上の取組を実施する必要があるのか。

（答）

- あくまでも例示を分類したものであり、例示全体を参考とし、選択したキャリアパスに関する要件と明らかに重複する事項でないものを1つ以上実施すること。



(申請期日・申請手続き①)

問13 福祉・介護職員処遇改善加算の届出は毎年度必要か。平成27年度に処遇改善加算を取得しており、平成28年度にも処遇改善加算を取得する場合、再度届け出る必要があるのか。

(答)

- 福祉・介護職員処遇改善加算を算定しようとする事業所が前年度も加算を算定している場合、福祉・介護職員処遇改善計画書は毎年度提出する必要があるが、既に提出された計画書添付書類については、その内容に変更（加算取得に影響のない軽微な変更を含む）がない場合は、その提出を省略させることができる。

(平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A（平24.8.31）問16の一部改正)

(申請期日・申請手続き②)

問14 従来の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）については、改正後には、それぞれ（Ⅱ）～（Ⅳ）となるが、既存の届出内容に変更点がない場合であっても、介護給付費等の算定に係る体制状況一覧の届出は必須か。

(答)

- 介護給付費等の算定に係る体制状況一覧については、その内容に変更がある場合は届出が必要になるが、各自治体の判断において対応が可能であれば、届出書は不要として差し支えない。

(申請期日・申請手続き③)

問15 処遇改善加算（Ⅰ）の算定要件に、「平成27年4月から（2）の届出の日の属する月の前月までに実施した福祉・介護職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること」とあり、処遇改善加算（Ⅰ）は平成27年4月から算定できないのか。

(答)

- 処遇改善加算（Ⅰ）の職場環境等要件について、平成27年9月末までに届出を行う場合には、実施予定である処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての福祉・介護職員に周知していることをもって、要件を満たしたものとしている。

(申請期日・申請手続き④)

問16 これまでに処遇改善加算を取得していない事業所・施設も含め、平成27年4月から処遇改善加算を取得するに当たって、福祉・介護職員処遇改善計画書や介護給付費算定に係る体制状況一覧の必要な書類の提出期限はいつ頃までなのか。

(答)

- 平成 27 年 4 月から処遇改善加算を取得しようとする障害福祉サービス事業者等は、4 月 15 日までに福祉・介護職員処遇改善計画書の案や介護給付費算定に係る体制等に関する届出を都道府県知事等に提出し、4 月末までに確定した福祉・介護職員処遇改善計画書及び計画書添付書類を提出する必要がある。

(申請期日・申請手続き⑤)

問17 福祉・介護処遇改善加算に係る届出において、平成26年度まで処遇改善加算を取得していた事業所については、一部添付書類（就業規則等）の省略を行ってよいか。

(答)

- 前年度に処遇改善加算を算定している場合であって、既に提出された計画書添付書類に関する事項に変更がない場合は、各自治体の判断により、その提出を省略して差し支えない。

(特別な事情に係る届出書①)

問18 基本給は改善しているが、賞与を引き下げること、あらかじめ設定した賃金改善実施期間の福祉・介護職員の賃金が引き下げられた場合の取扱いはどうなるのか。その際には、どのような資料の提出が必要となるのか。

(答)

- 処遇改善加算を用いて賃金改善を行うために一部の賃金項目を引き上げた場合であっても、事業の継続を図るために、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合については、特別事情届出書を届け出る必要がある。

なお、福祉・介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに福祉・介護職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻す必要がある。

また、その際の特別事情届出書は、以下の内容が把握可能となっている必要がある。

- ・ 処遇改善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等による収支に限る。）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
- ・ 福祉・介護職員の賃金水準の引下げの内容
- ・ 当該法人の経営及び福祉・介護職員の賃金水準の改善の見込み
- ・ 福祉・介護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を行った旨

(今回の改定に伴い、以下のQ&Aについて削除)

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A (平24.8.31) 問18

(特別な事情に係る届出書②)

問19 賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合であっても、加算の算定額以上の賃金改善が実施されていれば、特別事情届出書は提出しなくてもよいのか。

(答)

- 処遇改善加算は、通知第1の3(2)②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、第1の3(3)①ロのただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方に基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較し、処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施を求めるものであり、当該賃金改善が実施されない場合は、特別事情届出書の提出が必要である。

(特別な事情に係る届出書③)

問20 一部の職員の賃金水準を引き下げたが、一部の職員の賃金水準を引き上げた結果、事業所・施設の福祉・介護職員全体の賃金水準は低下していない場合、特別事情届出書の提出はしなくてよいか。

(答)

- 一部の職員の賃金水準を引き下げた場合であっても、事業所・施設の福祉・介護職員全体の賃金水準が低下していない場合は、特別事情届出書を提出する必要はない。  
ただし、事業者は一部の職員の賃金水準を引き下げた合理的な理由について労働者にしっかりと説明した上で、適切に労使の合意を得ること。

(特別な事情に係る届出書④)

問21 法人の業績不振に伴い業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出は必要なのか。

(答)

- 事業の継続を図るために特別事情届出書を提出した場合を除き、賃金水準を低下させてはならないため、業績連動型の賞与や手当が減額された結果、賃金改善実施期間の賃金が引き下げられた場合、特別事情届出書の提出は必要である。

(特別な事情に係る届出書⑤)

問22 事業の継続が可能であるにもかかわらず、経営の効率化を図るといった理由や、障害福祉サービス等報酬改定の影響のみを理由として、特別事情届出書を届け出ることとは可能か。

(答)

- 特別事情届出書による取扱いについては、事業の継続を図るために認められた例外的な取扱いであることから、事業の継続が可能にもかかわらず経営の効率化を図るといった理由で、福祉・介護職員の賃金水準を引き下げることとはできない。

また、特別事情届出書による取扱いの可否については、障害福祉サービス等報酬改定のみをもって一律に判断されるものではなく、法人の経営が悪化していること等の以下の内容が把握可能となっている必要がある。

- ・ 処遇改善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等による収支に限る。）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
- ・ 福祉・介護職員の賃金水準の引下げの内容
- ・ 当該法人の経営及び福祉・介護職員の賃金水準の改善の見込み
- ・ 福祉・介護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を行った旨

(特別な事情に係る届出書⑥)

問23 新しい処遇改善加算を取得するに当たって、あらかじめ特別事情届出書を提出し、事業の継続を図るために、福祉・介護職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う予定であっても、当該加算の取得は可能なのか。

(答)

- 特別事情届出書を届け出ることにより、事業の継続を図るために、福祉・介護職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行うことは可能であるが、福祉・介護職員の賃金水準を引き下げた後、その要因である特別な状況が改善した場合には、可能な限り速やかに福祉・介護職員の賃金水準を引き下げ前の水準に戻す必要があることから、本取扱いについては、あくまでも一時的な対応といった位置付けのものである。

従って、新しい処遇改善加算を取得するに当たってあらかじめ特別事情届出書を提出するものではなく、特別な事情により福祉・介護職員処遇改善計画書に規定した賃金改善を実施することが困難と判明した、又はその蓋然性が高いと見込まれた時点で、当該届出書を提出すること。

(特別な事情に係る届出書⑦)

問24 特別事情届出書を提出し、福祉・介護職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合、賃金水準の引下げに当たっての比較時点はいつになるのか。

(答)

- 通知第1の3(2)②の賃金改善に係る比較時点の考え方や、第1の3(3)①ロのただし書きによる簡素な計算方法の比較時点の考え方にに基づき、各事業所・施設が選択した「処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準」と比較すること。

(その他①)

問25 福祉・介護職員が派遣労働者の場合であっても、処遇改善加算の対象となるのか。

(答)

- 福祉・介護職員であれば派遣労働者であっても、処遇改善加算の対象とすることは可能であり、賃金改善を行う方法等について派遣元と相談した上で、福祉・介護職員処遇改善計画書や福祉・介護職員処遇改善実績報告書について、対象とする派遣労働者を含めて作成すること。

(その他②)

問26 平成27年度から新たに障害福祉サービス事業所・施設を開設する場合も処遇改善加算の取得は可能か。

(答)

- 新規事業所・施設についても、加算の取得は可能である。この場合において、福祉・介護職員処遇改善計画書には、処遇改善加算を取得していない場合の賃金水準からの賃金改善額や、賃金改善を行う方法等について明確にすることが必要である。なお、方法は就業規則、雇用契約書等に記載する方法が考えられる。

(平成24年度障害福祉サービス等報酬改定に関するQ&A (平24.8.31) 問26の一部改正)

問4、問5、問7～問9、問13、問14、問16～問26については、福祉・介護職員処遇改善特別加算においても、同様の取扱いとする。

## (2) 常勤要件について

### (要件の考え方①)

問27 各加算の算定要件で「常勤」の有資格者の配置が求められている場合、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の所定労働時間の短縮措置の対象者について常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間としているときは、当該対象者については30時間勤務することで「常勤」として取り扱って良いか。

(答)

- そのような取扱いで差し支えない。

### (要件の考え方②)

問 28 育児・介護休業法の所定労働時間の短縮措置の対象者がいる場合、常勤換算方法による人員要件についてはどのように計算すれば良いか。

(答)

- 常勤換算方法については、従前どおり「当該事業所の従業者の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間を基本とする。）で除することにより、当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法」であり、その計算に当たっては、育児・介護休業法の所定労働時間の短縮措置の対象者の有無は問題にはならない。

### (要件の考え方③)

問 29 各事業所の「管理者」についても、育児・介護休業法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置の適用対象となるのか。

(答)

- 労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、「管理者」が労働基準法第41条第2号に定める管理監督者に該当する場合は、所定労働時間の短縮措置を講じなくてもよい。

なお、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされている。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定労働時間の短縮措置を講じなければならない。

また、同号の管理監督者であっても、育児・介護休業法第23条第1項の措

置とは別に、同項の所定労働時間の短縮措置に準じた制度を導入することは可能であり、こうした者の仕事と子育ての両立を図る観点からは、むしろ望ましいものである。

### (3) その他

(重度障害者支援加算)

問30 強度行動障害支援者養成研修について、都道府県独自の研修や国の指導者研修を修了した者について、当該加算の対象となるのか。

(答)

- 告示に定めるカリキュラムの内容以上となっていると判断されれば認めて差し支えない。

(送迎加算)

問31 病院や日中一時支援事業所への送迎、日中活動事業所から短期入所事業所への送迎についても、送迎加算の算定対象となるのか。

(答)

- 送迎加算の対象となる送迎については、事業所から居宅及びその途中の最寄り駅や集合場所への送迎が対象であり、病院や他事業所を利用するための移動は本来の送迎とは趣旨が異なり、送迎加算の対象とはならない（病院や日中一時支援事業所がたまたま集合場所となっている場合を除く。）。  
なお、短期入所事業所のような利用者の宿泊場所については、居宅に準ずるものとして、送迎加算の対象として差し支えない。

## 2. 訪問系サービス（居宅介護、重度訪問介護、同行援護及び行動援護）における共通的事項

(特定事業所加算)

問32 特定事業所加算の算定要件である「定期健康診断の実施」については、その年度中に健康診断を実施する前に退職した従業者に対しても、退職後に健康診断を実施する必要は無い理解で差し支えないか。

(答)

- お見込みのとおり。

### 3. 短期入所、施設入所支援

#### (重度障害者支援加算)

問33 短期入所の重度障害者支援加算における強度行動障害を有する者に対する支援を行った場合の追加加算について、対象となる利用者の要件は何か。

(答)

- 重度障害者支援加算の追加の加算（10単位）は、通常重度障害者支援加算（50単位）を算定している場合に追加で加算を算定するものである。

このため、50単位を算定する場合の要件である、重度障害者等包括支援の対象者であることが要件となる。

具体的には、区分6（障害児にあってはこれに相当する支援の度合）に該当し、意思疎通を図ることに著しい支障がある者であって、行動関連項目の合計点数が10点以上である者が対象となる。

#### (重度障害者支援加算（Ⅱ）①)

問34 経過措置の適用を受ける際の研修受講計画については、何を記載するのか。

(答)

- 研修受講計画は、事業所における研修受講の意思を確認するとともに、都道府県において研修実施計画の参考とすることを目的として作成するものである。

このため、研修受講予定人数と研修受講予定年度を記載することが想定される。

なお、様式については任意様式とするが、都道府県が様式を定めることも差し支えない。

#### (重度障害者支援加算（Ⅱ）②)

問35 重度障害者支援加算（Ⅱ）の要件として、

- ① 基礎研修修了者1人につき、強度行動障害の者5人まで算定できる。
  - ② 基礎研修修了者の配置については4時間程度配置する。
- とあるが、具体的な取扱い如何。

(答)

- 「厚生労働大臣が定める施設基準」にあるとおり、人員基準及び人員配置体制加算により求められる人員に加えて、従事者を少なくとも1名追加で配置することが必要となる。

なお、強度行動障害の者5人につき基礎研修修了者1人を配置することとしているが、この場合に必要となる基礎研修修了者の人数の算出に当たって



は、追加で配置された従事者に限らず、人員基準及び人員配置体制加算により求められる人員を合わせた数により算出する。例えば、強度行動障害の利用者が 15 人の場合、3 人の基礎研修修了者が必要となるが、必ずしもこの 3 人すべてを追加で配置する必要はなく、1 人を追加で配置することで要件を満たすこととなる。

また、基礎研修修了者については、1 日 4 時間程度従事することを求めているところであるが、追加で配置された 1 人の従事者を除き、人員基準及び人員配置体制加算により求められる常勤換算の時間数を含めて 4 時間以上従事していればよいこととして差し支えない。

従って、本加算を算定するためには、従事者 1 名以上を 4 時間分追加配置することが必要となる。

#### 4. 相談系サービス（計画相談支援、障害児相談支援）

（特定事業所加算）

問36 特定事業所加算の算定要件は、報酬告示によると常勤かつ専従の相談支援専門員を 3 名以上配置する必要があるとのことだが、留意事項通知では 3 名配置された常勤かつ専従の相談支援専門員のうち、相談支援従事者現任研修を修了した相談支援専門員 1 名以上含む 2 名を除いた相談支援専門員は、当該指定特定（障害児）相談支援事業所の業務に支障がなければ同一敷地内にある他の事業所の職務を兼務も認めるとしている。

要するに 3 人目以上の相談支援専門員については条件にあてはまれば実質的に兼務を認めるということか。

（答）

○ お見込みのとおり。

ただし、当該加算の趣旨を十分踏まえ、兼務により当該指定特定相談支援事業所の業務に支障がないことを必ず担保するよう留意されたい。