# 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定 における主な改定内容

令和3年12月



# 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

- 〇 障害者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、相談支援の質の向上、効果的な就労支援、医療的ケア児への 支援などの障害児支援の推進、感染症等への対応力の強化などの課題に対応
- 〇 令和3年度障害福祉サービス等報酬改定の改定率: +O. 56% ※ うち、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価 +0.05% (令和3年9月末までの間)

#### 1 障害者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、質の 高い相談支援を提供するための報酬体系の見直し等

- (1) グループホームにおける重度化・高齢化に対応するための報酬の見直し
  - ・ 強度行動障害を有する者や医療的ケアが必要な者に対する支援の評価 等
- (2) 自立生活援助の整備を促進するための報酬・人員基準等の見直し
- (3) 地域生活支援拠点等の整備の促進・機能の充実を図るための加算の創設
- (4) 生活介護等における重度障害者への支援の評価の見直し
  - ・ 重度障害者支援加算の算定期間の延長及び単位数の見直し 等
- (5) 質の高い相談支援を提供するための報酬体系の見直し
  - ・ 基本報酬の充実 ・ 従来評価されていなかった相談支援業務の評価 等

#### 2 効果的な就労支援や障害児者のニーズを踏まえたきめ細かな対応

- (1) 就労移行支援・就労定着支援の質の向上に資する報酬等の見直し
  - ・ 一般就労への移行の更なる評価 等 ・ 定着実績を踏まえたきめ細かな評価 等
- (2) 就労継続支援A型の基本報酬等の見直し(スコア方式の導入)
- (3) 就労継続支援B型の基本報酬等の見直し(報酬体系の類型化)
- (4) 医療型短期入所における受入体制の強化
  - ・ 基本報酬の充実 ・ 医療的ケアを必要とする障害児を利用対象者に位置付け

#### 3 医療的ケア児への支援などの障害児支援の推進

- (1) 医療的ケアが必要な障害児に対する支援の充実
  - ・ 新判定スコアを用いた基本報酬の創設 ・ 看護職員加配加算の算定要件の見直し
- (2) 放課後等デイサービスの報酬体系等の見直し
  - ・ 基本報酬区分の見直し ・ より手厚い支援を評価する加算の創設((3)も同様)
- (3) 児童発達支援の報酬等の見直し
- (4) 障害児入所施設における報酬・人員基準等の見直し
  - ・ 人員配置基準の見直し ・ ソーシャルワーカーの配置に対する評価

#### 4 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの推進

- ・ 自立生活援助における夜間の緊急対応・電話相談の評価
- 地域移行支援における地域移行実績の更なる評価
- 精神障害者の可能な限り早期の地域移行支援の評価
- 精神保健医療と福祉の連携の促進
- 居住支援法人・居住支援協議会と福祉の連携の促進
- ・ ピアサポートの専門性の評価

#### 5 感染症や災害への対応力の強化

- (1) 日頃からの感染症対策の強化や業務継続に向けた取組の推進
  - ・ 感染症の発生及びまん延の防止等に関する取組の徹底(委員会開催、指針の整備、訓練の実施)
  - ・ 業務継続に向けた取組の強化 (業務継続計画の策定・研修及び訓練の実施)
  - ・ 地域と連携した災害対応の強化 (訓練に当たっての地域住民との連携)
- (2) 支援の継続を見据えた障害福祉現場における I C T の活用
  - 運営基準や報酬算定上必要となる会議等について、テレビ電話等を用いた 対応を可能とする。

#### 6 障害福祉サービス等の持続可能性の確保と適切なサービス 提供を行うための報酬等の見直し

- (1) 医療連携体制加算の見直し
  - ・ 医療的ケア等の看護の濃度を考慮した加算額の設定
- (2) 障害者虐待防止の更なる推進、身体拘束等の適正化の推進
  - ・ 虐待防止委員会の設置 ・ 身体拘束等の適正化のための指針の整備
- (3) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算等の見直し
  - ・ より柔軟な配分ルールへの見直しによる加算の取得促進
  - ・ 処遇改善加算(IV)及び(V)等の廃止 ・ 加算率の見直し
- (4) 業務効率化のための I C T の活用 (再掲)
- (5) その他経過措置の取扱い等
  - ・食事提供体制加算の経過措置の延長
  - ・ 送迎加算の継続(就労継続支援A型、放課後等デイサービス)



### 就労移行支援・就労定着支援における支援の質向上に資する報酬等の見直し

#### 【就労移行支援】

- <u>一般就労の高い移行実績を実現する事業所について、基本報酬におい</u>て更に評価。
- 「前年度において就職後6か月以上定着した者の割合(就労定着率)」としている<u>基本報酬の区分の決定に係る実績について、</u>標準利用期間が2年間であることを踏まえ、直近2か年度の実績により算定。

| 就労定着率    | 基本報酬      |                |  |
|----------|-----------|----------------|--|
| 机力足有学    | 【現行】      | 【見直し後】         |  |
| 5割以上     | 1,094単位/日 | 1,128単位/日      |  |
| 4割以上5割未満 | 939単位/日   | 959単位/日        |  |
| 3割以上4割未満 | 811単位/日   | 820単位/日        |  |
| 2割以上3割未満 | 689単位/日   | 690単位/日        |  |
| 1割以上2割未満 | 567単位/日   | 557単位/日        |  |
| 0割以上1割未満 | 527単位/日   | 507単位/日        |  |
| 0割       | 502単位/日   | 468単位/日        |  |
|          |           | ※定員20人以下の場合の単位 |  |

【現行】

【見直し後】

前年度において 就職後6か月以上定着した者

前年度の利用定員数

前年度及び前々年度において 就職後6か月以上定着した者

前年度の利用定員数+前々年度の利用定員数

● 障害者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価を行うアセスメントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組として、本人や他の支援機関等を交えたケース会議等を実施した事業所を評価するための加算を創設。

#### 【支援計画会議実施加算】583単位/回(新設)

(1月につき1回かつ1年につき4回を限度)

#### 【就労定着支援】

- 経営の実態等を踏まえ、基本報酬の見直しを実施。
- <u>基本報酬の区分について、</u>実績上位2区分に8割以上の事業所が分布している一方で、下位2区分には事業所がほとんどないことを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、各区分に係る実績の範囲を見直す。

#### 【現行】

| r-yura a |           |
|----------|-----------|
| 就労定着率    | 基本報酬      |
| 9割以上     | 3,215単位/月 |
| 8割以上9割未満 | 2,652単位/月 |
| 7割以上8割未満 | 2,130単位/月 |
| 5割以上7割未満 | 1,607単位/月 |
| 3割以上5割未満 | 1,366単位/月 |
| 1割以上3割未満 | 1,206単位/月 |
| 1割未満     | 1,045単位/月 |
|          |           |

#### 【見直し後】

| 就労定着率      | 基本報酬      |
|------------|-----------|
| 9割5分以上     | 3,449単位/月 |
| 9割以上9割5分未満 | 3,285単位/月 |
| 8割以上9割未満   | 2,710単位/月 |
| 7割以上8割未満   | 2,176単位/月 |
| 5割以上7割未満   | 1,642単位/月 |
| 3割以上5割未満   | 1,395単位/月 |
| 3 割未満      | 1,046単位/月 |

※利用者20人以下の場合の単位

● 支給要件について、特定の支援内容を要件とはせず、どのような支援をしたか等をまとめた<u>「支援レポート」を本人その他必要な関係者</u>で月1回共有することを要件とする。

#### 【現行】

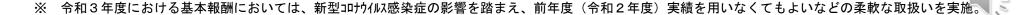
「利用者との対面により1月 に1回以上の支援」を行った 場合に算定 【見直し後】

どのような支援をしたか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者で月1回共有した場合に算定

● 関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係を常時構築 するため、関係機関とのケース会議等を実施した事業所を評価する新た な加算を創設。

【定着支援連携促進加算】579単位/回(新設)

(1月につき1回かつ1年につき4回を限度)



# 就労継続支援A型の基本報酬等の見直し

#### 現 行

● 「1日の平均労働時間」に応じて 報酬を算定

| 平均労働時間         | 基本報酬    |  |
|----------------|---------|--|
| 7時間以上          | 618単位/日 |  |
| 6時間以上<br>7時間未満 | 606単位/日 |  |
| 5時間以上<br>6時間未満 | 597単位/日 |  |
| 4時間以上<br>5時間未満 | 589単位/日 |  |
| 3時間以上<br>4時間未満 | 501単位/日 |  |
| 2時間以上<br>3時間未満 | 412単位/日 |  |
| 2時間未満          | 324単位/日 |  |

※ 従業員配置7.5:1、定員20人 以下の場合の単位

#### 見直し後

● 基本報酬の算定に係る実績について、現行の「1日の平均労働時間」に加え、「生産活動」、 「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」の5つの観点から成る各評価項目の総 合評価をもって実績とする方式(スコア方式)に見直す。

|        | 判定スコア  |           |
|--------|--|-----------|
| 労働時間   | <b>労働時間</b> 1日の平均労働時間により評価                           |           |
| 生産活動   | 生産活動 前年度及び前々年度における生産活動収支の状況により評価                     |           |
| 多様な働き方 | 利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用<br>実績により評価              | 0点~35点で評価 |
| 支援力向上  | 職員のキャリアップの機会を組織として提供している等、支援<br>カ向上に係る取組実績により評価      | 0点~35点で評価 |
| 地域連携活動 | 地元企業と連携した高付加価値の商品開発、施設外就労等により働く場の確保等地域と連携した取組実績により評価 | 0点~10点で評価 |



| スコア合計点       | 基本報酬    |
|--------------|---------|
| 170点以上       | 724単位/日 |
| 150点以上170点未満 | 692単位/日 |
| 130点以上150点未満 | 676単位/日 |
| 105点以上130点未満 | 655単位/日 |
| 80点以上105点未満  | 527単位/日 |
| 60点以上80点未満   | 413単位/日 |
| 60点未満        | 319単位/日 |

※ 従業員配置7.5:1、定員20人以下の場合の単位

● 事業所ホームページ等を通じて、スコア方式による評価内容は全て公表することを事業所に義務づける(運営基準の見直し)とともに、未公表の場合には基本報酬を減算する。



<sup>※</sup> 令和3年度における基本報酬においては、新型コロウイルス感染症の影響を踏まえ、「1日の平均労働時間」や「生産活動収支の状況」について前年度 (令和2年度)実績を用いなくてもよいなどの柔軟な取扱いを実施。

# 就労継続支援B型の基本報酬等の見直し

#### 現行

●「平均工賃月額」に応じた報酬体系

| 平均工賃月額           | 基本報酬    |  |
|------------------|---------|--|
| 4.5万円以上          | 649単位/日 |  |
| 3万円以上<br>4.5万円未満 | 624単位/日 |  |
| 2.5万円以上<br>3万円未満 | 612単位/日 |  |
| 2万円以上<br>2.5万円未満 | 600単位/日 |  |
| 1万円以上<br>2万円未満   | 589単位/日 |  |
| 5 千円以上<br>1 万円未満 | 574単位/日 |  |
| 5 千円未満           | 565単位/日 |  |

従業員配置7.5:1、定員20人以下の場合の単位

(※) 令和3年度の基本報酬においては、 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、「平均工賃月額」に応じた報酬 体系において前年度(令和2年度)実 績を用いなくてもよいなどの柔軟な取扱いを実施。

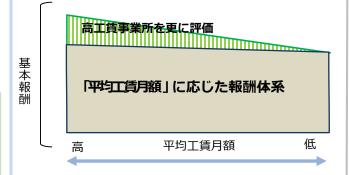
#### 見直し後

#### 基本報酬の報酬体系の類型化

- ●「平均工賃月額」に応じた報酬体系(※)
- ・高工賃を実現している事業所を更に評価
- ・よりきめ細かく実績を反映するため8段階の 評価を導入

| 平均工賃月額         | 基本報酬    |
|----------------|---------|
| 4.5万円以上        | 702単位/日 |
| 3.5万円以上4.5万円未満 | 672単位/日 |
| 3万円以上3.5万円未満   | 657単位/日 |
| 2.5万円以上3万円未満   | 643単位/日 |
| 2万円以上2.5万円未満   | 631単位/日 |
| 1.5万円以上2万円未満   | 611単位/日 |
| 1万円以上1.5万円未満   | 590単位/日 |
| 1万円未満          | 566単位/日 |

従業員配置7.5:1、定員20人以下の場合の単位



●「利用者の就労や生産活動等への参加等」 をもって一律に評価する報酬体系【新設】

| 定員    | 基本報酬    |  |
|-------|---------|--|
| 20人以下 | 556単位/日 |  |

従業員配置7.5:1の場合の単位



新たな加算の創設

【地域協働加算】(新設) 30単位/日 利用者の多様な働く意欲に応えつつ、就労を通じた地域での活躍の場を広げる取組として、<u>就労</u>や生産活動の実施にあたり、地域や地域住民と協

<u>19年度万割の美元にめたり、地域で</u>動した取組を実施する事業所を評価。

【ピアサポート実施加算】(新設)100単位/月 就労を続ける上での不安の解消、生産活動の実施に向けた意欲の向上などへの支援を充実させるため、ピアサポートによる支援を実施する事業所を評価。

「利用者の就労や生産活動等への参加等」 をもって一律ご評価する報酬体系(新設)



地域協働加算(新設)

ピアサポート実施加算(新設)

基本報酬

# 感染症や災害への対応力強化

○ 感染症や災害への対応力強化を図る観点から、<u>感染症対策や業務継続に向けた取組、</u> 災害に当たっての地域と連携した取組を強化する。

#### 1 感染症対策の強化 (全サービス)

- 全ての障害福祉サービス等事業者に、感染症の発生及びまん延の防止等に関する取組の徹底を 求める観点から、<u>委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練(シミュレーション)の実施を</u> 義務づける。
- ※ 3年の経過措置期間を設ける

#### **2 業務継続に向けた取組の強化**(全サービス)

- 感染症や災害が発生した場合であっても、必要な障害福祉サービスが継続的に提供できる体制 を構築する観点から、全ての障害福祉サービス等事業者を対象に、<u>業務継続に向けた計画等の策</u> 定、研修の実施、訓練(シミュレーション)の実施等を義務づける。
- ※ 3年の経過措置期間を設ける

#### <u>3 地域と連携した災害対応の強化</u>(施設系、通所系、居住系サービス)

○ 災害への対応においては、地域との連携が不可欠であることを踏まえ、非常災害対策(計画策定、関係機関との連携体制の確保、避難等訓練の実施等)が求められる障害福祉サービス等事業者(施設系、通所系、居住系)において、<u>訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めなければならないこととする</u>。

# 障害福祉現場の業務効率化のためのICT活用

○ 運営基準や報酬算定上必要となる委員会等や、身体的接触を伴わない又は必ずしも対面で提供する必要のない支援について、 テレビ電話装置等を用いた対応を可能とする。

|     | 市场                        | 東京                          |   |  |  |
|-----|---------------------------|-----------------------------|---|--|--|
|     | 事項                        | 対象サービス                      | 内容  |  |  |
| 委員  | 感染症・食中毒の予防のための<br>対策検討委員会 | 全サービス共通                     | 感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会について、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。   |  |  |
| 会・会 | 身体拘束等の適正化のための<br>対策検討委員会  | 訪問系サービス、通所系サービス、入<br>所系サービス | 身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会について、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。   |  |  |
| 議等  | 虐待防止のための対策検討委<br>員会       | 全サービス共通                     | 虐待の防止のための対策を検討する委員会について、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。   |  |  |
|     | 個別支援計画作成等に係る担<br>当者等会議    | 通所系サービス、入所系サービス             | 利用者に対するサービス提供に当たる担当者等で行われる個別支援計画等の作成に係る会議について、テレビ電話装置等を活<br>用して行うことができるものとする。   |  |  |
|     | サービス担当者会議<br>事例検討会等       | 計画相談支援、障害児相談支援              | サービス等利用計画の作成のために福祉サービスの担当者で行われる会議や基幹相談支援センター等が実施する事例検討会等<br>について、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。                          |  |  |
|     | 特定事業所加算                   | 訪問系サービス                     | 利用者に関する情報若しくはサービスの提供に当たっての留意事項の伝達又は事業所における技術指導を目的とした会議につテレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。                                   |  |  |
|     | リハビリテーション加算               | 生活介護                        | リハビリテーション実施計画の作成や支援終了時に医師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、その他の職種の者で行われる<br>リハビリテーションカンファレンスについて、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。         |  |  |
|     | 日中活動支援加算<br>(新設)          | 短期入所                        | 日中活動実施計画を作成するに当たって、保育士、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士その他の職種の者が共同する場面<br>について、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。                           |  |  |
|     | 経口移行加算                    | 施設入所支援                      | 経口移行計画を作成するに当たって、医師の指示に基づき、医師、管理栄養士、看護師その他の職種の者が共同する場面について、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。                                |  |  |
|     | 経口維持加算                    | 施設入所支援                      | 経口維持計画を作成するに当たって、医師又は歯科医師の指示に基づき、医師、歯科医師、管理栄養士、看護師その他の職種<br>の者が共同して、入所者の栄養管理をするための会議等について、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。 |  |  |
|     | 支援計画会議実施加算<br>(新設)        | 就労移行支援                      | 就労移行支援計画等の作成等に当たって、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等障害者の<br>就労支援に従事する者により構成される会議について、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。     |  |  |
|     | 定着支援連携促進加算<br>(新設)        | 就労定着支援                      | 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、医療機関等との連携を図るため、関係機関等を交えた会議について、<br>テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。                             |  |  |
|     | 居住支援連携体制加算<br>(新設)        | 自立生活援助、地域移行支援、地<br>域定着支援    | 精神障害者等の居住先の確保及び居住支援を充実する観点から、居住支援協議会や居住支援法人との情報連携・共有を図る場について、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。                              |  |  |
|     | 関係機関連携加算                  | 児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス | 障害児が通う保育所その他関係機関との連携を図るため、あらかじめ通所給付決定保護者の同意を得て、当該障害児に係る児<br>童発達支援計画に関する会議について、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。             |  |  |
| 相談等 | 雇用に伴う日常生活上の相談<br>等        | 就労定着支援                      | 利用者の職場への定着及び就労の継続を図るため、雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する利用者に対する相談、指導等の支援について、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。              |  |  |

# 福祉・介護職員等特定処遇改善加算等の見直し

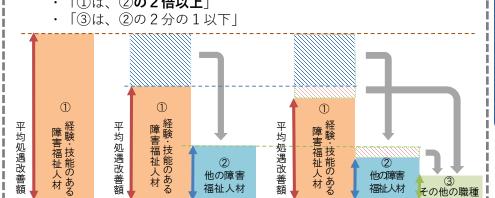
- 福祉・介護職員等特定処遇改善加算について、リーダー級の職員について他産業と遜色ない賃金水準の実現を図りつつ、更なる処遇改善を行うとの 趣旨は維持した上で、事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、より柔軟な配分を可能とするよう配分ルールを見直すことにより取得促進を図る。
- 処遇改善加算及び特定処遇改善加算の算定要件の一つである職場環境等要件について、事業者による職場環境改善の取組をより実効性の高いものと する観点からの見直しを行う。
  - ① 職場環境等要件に定める取組について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。
    - ・職員の新規採用や定着促進に資する取組 ・職員のキャリアアップに資する取組 ・両立支援・多様な働き方の推進に資する取組 ・生産性の向上につながる取組
    - ・腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組 ・仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
  - ② 職場環境等要件に基づく取組の実施について、原則、当該年度における取組の実施を求めることとする。
- 従来からの処遇改善加算の減算区分であるIV及びV並びに処遇改善特別加算(※)について、上位区分の算定が進んでいることを踏まえ、1年の経過 措置を設けた上で廃止する。(※)処遇改善加算よりも下位の加算(障害報酬における独自の加算)
- 〇 処遇改善加算等の加算率の算定方法を見直す(※)。見直しに際しては、加算率の変更による影響を緩和する観点から、各サービスの経営状況等を踏 まえつつ、今回及び今後の報酬改定において段階的に反映する。
  - (※)処遇改善加算の加算率の算定方法の見直し

これまで用いている社会福祉施設等調査では、各サービスの常勤換算職員数と当該サービスの提供実態との間に乖離がみられること等から、今後の加算率の算定に当たっては、 複数のサービスにグループ分けした上で、障害福祉サービス等経営実態調査における従事者数及び報酬請求事業所数を用いる。

#### 特定処遇改善加算の配分ルールの緩和

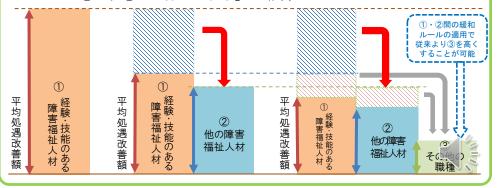
#### <見直し前>

- ① 「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
- ② グループ(①、②、③)の平均処遇改善額について、
  - ・「①は、②の2倍以上」



#### <見直し後>

- ① 「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 → 維持
- ② グループ(①、②、③)の平均処遇改善額について、
  - · 「①は、②より高く」 → 緩和
  - ・「③は、②の2分の1以下」→維持



## (参考)福祉・介護職員等特定処遇改善加算・処遇改善加算の全体のイメージ

#### <福祉・介護職員等特定処遇改善の取得要件>

- · 現行の福祉・介護職員処遇改善加算(I)から(Ⅲ)までのいずれかを取得していること
- ・ 福祉・介護職員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
- ・ 福祉・介護職員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

#### <サービス種類内の加算率>

・ 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2段階に設定

#### <特定処遇改善加算の取得状況>

|            | 令和元年10月 | 令和2年1月 | 令和2年4月 | 令和2年9月 |
|------------|---------|--------|--------|--------|
| (1)        | 21.5%   | 24.4%  | 28.3%  | 29.2%  |
| (II) 11.6% |         | 14.2%  | 17.2%  | 17.6%  |
| 合計         | 33.1%   | 38.5%  | 45.5%  | 46.8%  |

特定加算(1)

#### <処遇改善加算・処遇改善特別加算の取得状況>

特定加算(11)

÷

加算(川)

月額1.5万円相当

|              | 平成29年4月 | 平成30年4月 | 平成31年4月 | 令和2年4月 | 令和2年9月 |
|--------------|---------|---------|---------|--------|--------|
| I (37,000円)  | 48.8%   | 58.1%   | 62.7%   | 67.5%  | 68.1%  |
| II (27,000円) | 14.8%   | 9.9%    | 8.6%    | 7.4%   | 7.3%   |
| III(15,000円) | 11.8%   | 9.8%    | 8.7%    | 7.2%   | 7.0%   |
| IV (III×0.9) | 1.0%    | 0.8%    | 0.6%    | 0.4%   | 0.4%   |
| V (III×0.8)  | 0.6%    | 0.6%    | 0.5%    | 0.3%   | 0.3%   |
| 処遇改善加算合計     | 77.0%   | 79.2%   | 81.1%   | 82.8%  | 83.1%  |

処遇改善特別加算(5.000円) 1.0% 0.9% 0.6% 0.5% 0.5%

# 加算の区分別でいます。現代

現行の処遇改善

算定要件

# **加算(1)** 月額3.7万円相当

**加算(1)** 類3.7万円相当 **加算(11)** 月額2.7万円相当

キャリアパス要件 ①+②+③ | ①+②

※ 終過烘置月 7 会和2年度まから引

等要件

※ 経過措置として、令和2年度末から引き続き算定する事業所のみ令和3年度中(令和4年3月サービス提供分)までは算定可能

以下の加算区分は廃止

特別加算 月額0.5万 円相当 加算 (IV) 加算 (V) 加算Ⅲ)×0.9 加算(Ⅲ)0.8 処遇改善対象を キャリアパ 福祉・介護職員 いずれの要 ス要件の に限定しない 件も満たさ ① or ② (キャリアパス 要件、職場環境等 ない or 職場環境

要件は問わない)

(注) 「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 「キャリアパス要件②」・・・資質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 「キャリアパス要件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に昇給を判定する仕組みを設けること 「職場環境等要件」・・・賃金改善以外の処遇改善を実施すること

+

# 施設外就労と施設外支援について

事業所とは別の場所で行われる支援には、**施設外就労**(利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援)や**施設外支援**(企業内等で行われる企業 実習等への支援)があります。次の要件を満たす必要がありますのでご留意ください。

※施設外就労については、令和3年度の報酬改定により加算は廃止されましたが、実施する場合は、 人員配置や契約内容等を確認するため、引き続き、届出が必要となります。

|       | 施設外就労   | 施設外支援  |
|-------|---|--|
| 支援の要件 | ①1ユニットあたり最低定員は1人以上<br>(人員配置は、報酬算定上必要とされる人数<br>を配置。事業所については、施設外就労を<br>行う者を除いた前年度の平均利用者数に対<br>して報酬算定上必要とされる人数を配置)<br>②施設外就労の提供が、運営規程に位置づけられていること<br>③施設外就労を含めた個別支援計画が事前に<br>作成され、就労能力や工賃(賃金)の向上<br>及び一般就労への移行に資することが認められること<br>④緊急時の対応ができること<br>⑤施設外就労により実施する作業内容について、発注元の事業所と契約していること<br>⑤月の利用日数のうち最低2日は、施設外就<br>労先又は事業所内において訓練目標に対する達成度の評価等を行うこと。 | <ul> <li>①施設外支援の内容が運営規程に位置づけられていること</li> <li>②施設外支援の内容が、事前に個別支援計画に位置づけられ、1週間毎に個別支援計画の内容について必要な見直しが行われているとともに、就労能力や工賃(賃金)の向上及び一般就労への移行に資することが認められること</li> <li>③利用者又は実習受入事業者等から当該施設外支援の提供期間中の利用者の状況について、聞き取ることにより、日報が作成されていること。</li> <li>④施設外支援の提供期間中における緊急時の対応ができること</li> <li>※年間180日が限度であること。</li> </ul> |